



**UNIVERSIDAD LASALLISTA
BENAVENTE**

FACULTAD DE DERECHO

Con Estudios Incorporados a la
Universidad Nacional Autónoma de México
CLAVE: 879309

**LA COLEGIACIÓN DE LAS JUNTAS DE
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**

T E S I S

Que para obtener el título de:
LICENCIADO EN DERECHO

Presenta:
EDISON JOSUÉ ÁVILA ORTÍZ

Asesor: LIC. CARLOS ACEVEDO QUILES.

Celaya, Gto.

Mayo del 2009.



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.

AGRADECIMIENTOS

Mamá: Gracias por iluminar mí camino cuando mas ciego estaba, y ahora se, que por tu amor he sobrevivido sin darme cuenta.

Papá: Gracias, porque dejaste cosas e ilusiones por hacer, y he recibido de ti mas de lo que merezco, conseguiré lo que soñaste para mí.

Lulú: Cuando fui creciendo aprendí los lazos que nos unen, me ayudarás si puedes, te ayudaré si puedo, sólo dime que debo hacer, y así demostraré la importancia que le doy a lo que has hecho por mí, hoy me doy cuenta que tú ya conocías el valor de un hermano, para nosotros nacen y mueren ilusiones infinitas, hoy es demasiado tarde para poder parar, hoy es siempre y juntos buscando la felicidad.

Bryan: Eres mi inspiración para realizar tus sueños, a través de los míos.

Lic. Acevedo: Asesor, padrino de generación, maestro y muy querido amigo, le agradezco el apoyo y entrega, que desde un principio brindó a toda mi familia.

Universidad Lasallista Benavente: Tú que has cuidado de mí educación desde pequeño, a través de varias etapas de mi vida, siempre estarás en mis recuerdos, porque formas parte de mí.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO.

1.1	El Derecho Precolonial.	1
1.2	El Derecho del Trabajo en la Nueva España.	3
1.3	México Independiente.	7
1.4	El Porfiriato.	10
1.5	Semblanza del movimiento obrero en México.	14

CAPÍTULO II

PRIMERAS LEGISLACIONES EN MATERIA DEL TRABAJO EN MÉXICO.

2.1	Artículo 123 Constitucional.	24
2.2	Primera creación de la Ley Federal del Trabajo en 1931.	28
2.3	La regulación en la Constitución Mexicana de 1917.	33
2.4	Reformas de los años de 1960, 1970 y 1980.	41

CAPÍTULO III

AUTORIDADES DEL TRABAJO

3.1	Procuraduría de la Defensa del Trabajo.	46
3.2	Servicio Nacional del empleo, capacitación y adiestramiento.	46
3.3	Inspección del trabajo.	47
3.4	La Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.	49

3.5	Autoridades de las Entidades Federativas.	49
3.6	Secretaria de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública.	50
3.7	Secretaria del trabajo y Previsión Social.	51
3.8	Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.	55
3.9	Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje.	56

CAPÍTULO IV

INTEGRACIÓN DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

4.1	Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.	59
4.2	Integración y funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.	70
4.3	Requisitos para formar parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.	74
4.4	Facultades de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.	76

CAPÍTULO V

COMPETENCIA CONSTITUCIONAL Y LEGAL DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

5.1	Competencia.	88
5.2	Atribuciones.	103
5.3	Integración y funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.	105

CAPÍTULO VI

JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE O JUECES DE TRABAJO.

6.1	¿Juntas de conciliación y arbitraje o Jueces de Trabajo?	122
6.2	Antecedentes del artículo 123	126
6.3	Constituyente y las juntas de conciliación y arbitraje	130
6.4	El debate sobre la naturaleza jurídica de las juntas	132
6.5	¿En verdad se justifican?	134

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFÍA

INTRODUCCIÓN

Los antecedentes del derecho laboral empiezan desde la prehistoria porque los hombres tenían que luchar contra otros y contra las fuerzas de la naturaleza.

El primer documento importante, es el Código de Hamurabi, Rey de Babilonia, más de 2000 años antes de Cristo, en el que se reglamentaba algunos aspectos del trabajo.

En Grecia se admiró inicialmente la actividad agrícola y mercantil y vemos como Toso y Soleen introdujeron el principio del trabajo en la constitución ateniense.

Roma se nos presenta como una estructura orgánica extraordinaria y su armazón jurídico influyen poderosamente en todo el mundo.

El pueblo Israelita consagró en la Biblia, en los libros Pentateuco y Deuteronomio, marcan algunas reglas laborales.

En la edad media nacieron los gremios que regulaban el trabajo desde entonces se vislumbraba una relación laboral. La relación obrera patronal y los problemas que se suscitan tienen que ser resueltos por las leyes, entonces vigentes. Es el derecho del trabajo una de las ultimas ramas del derecho.

Brun y Galland explican que el derecho del trabajo es una defensa de los asalariados por lo consecuente el patrón no tiene ninguna herramienta para defenderse.

Los imperativos del derecho del trabajo con esto me refiero al sentido de equidad, de justicia que se da en las relaciones laborales.

Los antecedentes en México se dan desde la época de la colonia con la esclavitud donde esto era la base del trabajo como función económica. Al redactarse la Constitución de 1857 sus voceros más destacados hacen gala de sus convicciones liberales. En los primeros años de este siglo se registraron algunos movimientos que llamaron la atención, como los de Río Blanco, Nogales, Santa Rosa y Cananea.

En la Revolución de 1910 surgió como un movimiento esencialmente político se combatió la reelección de Presidente Porfirio Díaz, junto con sus seguidores que habían formado una oligarquía, pero ni Madero, ni Villa, ni Zapata propugnaron por los derechos de los trabajadores.

En la asamblea constituyente donde nacen artículos de verdadera importancia como lo fue el Artículo 123 de la Constitución Mexicana. Observando en nuestra patria, plasma en la carta magna preceptos que en su origen tuvieron como objetivo la protección de los trabajadores. La Constitución protegió al trabajador prohibiendo abusos que le agotaran físicamente o que se impidiera una remuneración justa por su labor.

Después de la Constitución surgió la Ley Federal de Trabajo, se mencionaban los derechos y obligaciones de los patrones y trabajadores y marcaba el funcionamiento correcto de las relaciones laborales.

Por medio de esto se logró el equilibrio de intereses y desarrollando principalmente la lucha obrero patronal, dentro del campo del derecho, todavía se necesita que los dirigentes sindicales y algunos patrones

entiendan el papel que deben de desempeñar en un México progresista, para permitir una verdadera justicia.

En noviembre de 1978 se reforma el Artículo 123 Constitucional para incluir la siguiente declaración: " Toda persona útil; al efecto promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la ley".

En la actualidad las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son tribunales sui generis, ya que realizan actos administrativos y judiciales porque juzgan y aplican el derecho, establecen la cosa juzgada y deciden sus laudos en definitiva.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje sí tienen imperio para hacer cumplir sus propias resoluciones, por ello, son también autoridades ejecutoras.

Uno de los principales problemas de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es de que enfrentan una gran carga de trabajo, que excede ampliamente del presupuesto, infraestructura y del personal que trabaja.

Es conveniente que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, dejen de funcionar como tribunales independientes, autónomos y uninstanciales, y pasen a formar parte del Poder Judicial, ya sea de la Federación o de los Estados, según sea el caso y formen Juzgados Especializados en materia laboral, mismos que se deberán regir por la Ley Orgánica del Poder Judicial en lo que respecta a las reglas de designación y requisitos para ser designado como titular de lo que serían los Juzgados Laborales.

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO.

1.1 EL DERECHO PRECOLONIAL.

El Derecho laboral, organizado sistemáticamente, nace a principios del siglo XX, sin embargo, es necesario, para la comprensión de este trabajo y de la propia evolución de sus instituciones, remontarnos a sus antecedentes más inmediatos.

El trabajo, es un esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza¹. En el México precortesiano, grandes civilizaciones se sucedieron en el territorio actualmente ocupado por nuestro país: primero, la Olmeca, cuyo florecimiento ocupa los últimos siglos anteriores a la era cristiana; luego, la Teotihuacana y la del antiguo imperio Maya (de los siglos III al IX de nuestra Era); Después, la Tolteca, en siglo X que fertiliza los restos de la primera civilización Maya y da origen, en Yucatán, al Nuevo imperio Maya; y finalmente, la Azteca, ramificación de la chichimeca, con absorciones Toltecas y en íntima convivencia con la Texcocana. En la periferia de estas culturas fundamentales se encuentran otras como la Totonaca en la zona costera del Golfo, la Zapoteca y la Mixteca en el sureste; y la Tarasca del lado del pacífico².

Estas grandes culturas procuraban la riqueza y su base de generación de la misma era mediante la conquista y el vasallaje. Por tanto se pueden considerar como pueblos guerreros, ya que sometían a

¹ Direccionario Porrúa de la lengua española, preparado por RAULY Poudevida Antonio, Ed. Porrúa, S.A., México, 1983, p. 758.

² MARGADANT S. GUILLERMO FLORES. Introducción al estudio del Derecho mexicano, Ed. Esfinge; México, 1986, p. 10.

otros y su principal fuerza de trabajo se encontraba en la esclavitud a que sometían a los prisioneros de guerra y en su conjunto a los conquistados.

En la actualidad, no se tiene noticias exactas sobre las condiciones de trabajo en la época precolonial; la escasa información que puede tenerse deriva más de meras suposiciones que de datos ciertos.

Sin embargo se tienen certeza de las diferentes artes y oficios a que se dedicaban los antiguos mexicanos, ya que por los vestigios arqueológicos encontrados podemos afirmar que las más comunes labores eran las de oficial mecánico, oficial de pluma (el que hacía bordados o mosaicos y trabajos con plumas de aves), platero, herrero, lapidario, cantero, albañil, pintor, cantores, médicos, hechiceros, brujos, sastres, tejedores, alfareros, mercaderes, zapateros, fabricantes de armas, etc., los obreros y artesanos, en general, empezaban como aprendices y solamente quedaban autorizados para ejercer un oficio o un arte que hubiera aprendido, después de aprobar el examen correspondiente.

Los artesanos y obreros libres, generalmente formaban gremios. Cada gremio tenía su demarcación en la Ciudad, un jefe, una deidad o Dios titular y festividades exclusivas. En realidad puede haber en esta interpretación, que nos presenta una imagen muy parecida a la de los colegios romanos, una transposición semejante a aquella en que incurrieron los conquistadores al calificar de emperador a la manera europea, tanto a Moctezuma como a Cuauhtemoc, sin considerar la

realidad de su función mítica, política y religiosa, en una sociedad original y no asimilable a la organización política española.

Nada se sabe tampoco respecto de las horas de trabajo y salario, ni de las relaciones de trabajo entre obreros y patronos, no obstante que, pese a la existencia de la esclavitud, debieron, frecuentemente, establecerse esas relaciones con artesanos y obreros libres.³.

1.2 EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA NUEVA ESPAÑA.

La nueva España, toda vez que era una colonia del reino peninsular español, cuyas autoridades eran impuestas por el monarca, no contaba con un cuerpo legislativo propio, por tanto, sus normas provenían de aquél: que en cuyo conjunto fueron llamadas leyes de Indias.

La legislación de indias no requiere de mayores justificaciones, su importancia radica en reconocer que es modelo con vigencia actual, para cualquier sistema jurídico laboral que intente ser avanzado.

Así en este punto se tratará de dar una perspectiva muy general sobre las principales disposiciones que contenían estas leyes de Indias en materia laboral.

* Contemplaba la idea de la reducción de las horas de trabajo.

* La jornada de 8 horas expresamente determinada en la Ley VI del título del libro III de la recopilación de Indias, que ordenó que los obreros trabajaran 8 horas repartidas conveniente.

³De BUEN L., Néstor, Derecho del Trabajo, Ed., Porrúa, S.A., México, 1986, p. 285.

* Los descansos semanales establecidos en la Ley XVI del título I, que ordenaba que indios, negros y mulatos no trabajaran los domingos y días de guardar, así mismo la Ley XII, título VI del libro III, ordenaba que los sábados se alzara de obra una hora antes para que se pagaran los jornales.

* El pago del séptimo día establecida en la real cédula de 1606 que disponía: "que les den a los Indios y paguen por cada una semana, desde el martes por la mañana hasta el lunes por la tarde de lo que se sigue, lo que así se ha acostumbrado, en dinero y no en cacao, ropa, bastimento ni otro genero de cosa que lo valga, aunque digan que los mismos indios lo quieren y no han de trabajar en domingo ni en otra fiesta de guardar ni por que la haya habido en la semana se les ha de descontar cosa alguna de la dicha paga, ni de tenerlos mas tiempo del referido, por ninguna vía".

* La protección al salario de los trabajadores y en especial con respecto al pago en efectivo, al pago oportuno y al pago integro, considerándose también la obligación de hacerlo en presencia de persona que lo calificara, para evitar engaños y fraudes. La ley X, título VII del libro VI de la recopilación, ordenaba que los caciques pagaran a los indios su trabajo delante del doctrinero, sin que les faltara cosa alguna, y sin engaño o fraude. La ley X, título XV del libro XI ordenaba que se pagaran con puntualidad a los indios en las minas los sábados por la tarde. La obligación de pagar en efectivo se encontraba establecida en la ley VII del título XIII del libro VI, que declara perdido el salario pagado en vino, chicha, miel o hierba del Paraguay, incurriendo, además, el español que así lo hiciere, en multa, por se la volutar real que la satisfacción sea en dinero.

*La tendencia a fijar el salario se encuentra en la disposición dictad por el virrey Enríquez en 1576, que ordenaba se pagaran 30

cacaos al día como salarios a los indios masehuales; la orden dictada en 1599 por el Conde de Monterrey dispuso que se cubrieran un real de plata, salario por día, y un real de plata por cada sus leguas de ida y vuelta a su casa para los indios ocupados en labores y minas, fijándolo en real y medio por día o un real y comida suficiente y bastante carne caliente con tortillas de maíz cocido que se llama pozole.

*La protección a la mujer encinta, es visible en las leyes de Burgos, en la que también se establecía que la edad necesaria para ser admitido al trabajo era de catorce años.

*La protección contra labores insalubres y peligrosas se establecía en la Ley XIV del título VII del libro VI, que entre otras cosas prohibía que los menores de 18 años acarrearan bultos y que no parada de dos arrobas la carga que transportaran los indios, y que se tomaran en consideración la calidad del camino y otras consideraciones.

* El principio procesadle verdad sabida operaba a favor de los indios por disposición de la Ley V, título X del libro V.

* El principio de las casas higiénicas estaba previsto por el capítulo V de la real cédula dicta por el Virrey Antonio Bonilla, en 1790 que decía: "todos los dueños de esclavos deberán darles habitaciones distintas para los dos sexos, no siendo casados, y que sean cómodas y suficientes para que liberten de la intemperie, con camas en alto, mantas o ropa necesaria y con separación para cada uno, y cuando mas dos en un cuarto, destinarán otra pieza, o habitación separada, abrigada y cómoda para los enfermos".

*Por último, la atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad aparecen consagrados en el Bando sobre la libertad, tratamientos y jornales de los indios en las haciendas, que en lo conducente disponía: " Los amos están obligados en mantener a los gañanes el tiempo de sus enfermedades y no precisarlos a trabajo

alguno, y también si por ellas o por la edad se inhabilitaren; y cuando los remitan de correos a largas distancias les pagarán lo justo, les concederán días suficientes para el descanso y se les apuntarán como si los hubiesen trabajado” .

A pesar de todas estas disposiciones de las leyes de indias sobre el tratamiento de los trabajadores de aquella época, no siempre se cumplían de manera fielmente, entre las causas que impidieron dicho cumplimiento se encuentran las siguientes:

Unas veces fue la falta de sanción suficiente en la Ley misma; otras, la falta de instrumentos efectivos para hacer cumplir la Ley o para la investigación de su violación; otras veces la confabulación de las autoridades y los encomenderos, y capitalistas de todo género, para la violación de la Ley; otras veces la ignorancia misma de la Ley a la que aludía Carlos V o sus consejeros, cuando al declarar la autoridad que había de tener las leyes de la recopilación de indias, decía: “que por la dilatación y distancia de algunas provincias a otras, no han llegado a noticias de nuestros vasallos, con que se puede haber causado grande perjuicio al buen gobierno, y derecho de las partes interesadas”; Otras veces por defecto de la Ley misma; que no había considerado bien el caso y las circunstancias a qué y en qué iban a aplicarse, ni la repercusión que su publicación podría traer con los otros segmentos de la economía colonial, otra en fin, la contradicción de las leyes con otras.

De esta forma las disposiciones dictadas para la Nueva España, no puede negarse a éstas el mérito de haberse adelantado, por varios siglos, a lo que ahora, en el siglo XX nos parece excelente. En realidad las leyes de indias perdieron su continuidad en el problema complejísimo del establecimiento jurídico de nuestra independencia y lo

que pudo ser un modelo se convirtió, con el paso del tiempo, en sólo una reliquia histórica⁴.

1.3 MÉXICO INDEPENDIENTE.

No se encuentran disposiciones claramente relativas a lo que se podría considerar derechos de los trabajadores en ninguno de los bandos, declaraciones, constituciones, etc., que fueron dictados desde el principio de la guerra de independencia ni una vez consumada esta.

El Bando de Hidalgo ordenaba a los dueños de esclavos que les diesen la libertad, en el término de diez días, so pena de muerte (1810).

En los sentimientos de la nación, leídos por Morelos (1813), se establecía el aumento al jornal del pobre, y se insiste en la prohibición de la esclavitud y de la distinción de castas.

El decreto constitucional para la libertad para la América mexicana (1814), sancionado a instancia de Morelos, establecía la libertad de cultura, industria y comercio a favor de todos los ciudadanos.

La constitución española expedida por las cortes de Cádiz de 1812, no establecía norma alguna, ni siquiera relativa a la libertad de trabajo o industria, ya que subsistía en España el régimen corporativo.

En el plan de Iguala, dado por Agustín de Iturbide en 1821, menciona que todos los habitantes del imperio mexicano, sin otra

⁴ De BUEN Lozano Néstor. OB. Cit., pp.284-288.

distinción que su merito y virtudes, son ciudadanos para optar cualquier empleo.

El reglamento provisional político del imperio mexicano (1822), no menciona nada respecto de posibles derechos vinculados al trabajo.

La constitución de 1824 tampoco contiene disposición alguna que pueda constituir un antecedente de derechos laborales.

La constitución centralista y conservadora de 1836, fue, por supuesto, omisa en atribuir cualquier derecho laboral, ya que su naturaleza era totalmente política.

Por lo que toca a la condición de los trabajadores en los primeros años de la independencia (1821-1856), no parece que la condición del peonaje mexicano no haya mejorado con ésta. Las jornadas de trabajo eran de dieciocho horas laboradas y salarios de dos reales y medio; para la mujer obrera y los niños se destinaba un real semanario (1823). Los obreros percibían salarios de tres reales diarios, sin que la jornada hubiera disminuido en más de una hora, lo que significaba que en treinta y un años (1854), el aumento de los salarios fue de seis centavos.

Las primeras organizaciones artesanales sustitutivas de los antiguos gremios, fueron creadas hacia 1843, bajo el gobierno de Antonio López de Santa Anna e inclusive, son de aquellas misma época las llamadas juntas de fomento de artesanos y las juntas menores que trataron de fomentar la protección ala industria nacional y defenderla de la competencia de los productos extranjeros, se trataba además de crear fondos de beneficencia pública, mediante la aportación de cuotas

semanarias, para el socorro de los beneficiarios, con el objeto de establecer, en última instancia, cajas y bancos de ahorro.

Al triunfo de la revolución de Ayutla, el presidente Comonfort, reunió al congreso constituyente en la Ciudad de México el día 17 de febrero de 1856, para el efecto de formular un proyecto de constitución.

Sin embargo, pese a que en la Constitución de 1857, que resultó del mismo, no se consagró, en realidad ningún derecho social; de cualquier forma, en las discusiones del proyecto se oyeron discursos de excepcional importancia en materia laboral, más concretamente, en el artículo 17 relativo a la libertad del trabajo.

El resultado de las discusiones condujo al Congreso a aprobar el artículo 5 de la Constitución, excesivamente tímido, cuya revisión, años después, dio origen al artículo 123 de la Constitución de 1917. Su texto fue el siguiente: "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 pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su prescripción o destierro".

En resumen, el fino corte liberal de Comonfort le impidió consagrar derechos a favor de los trabajadores, que pudieran normar las condiciones en la prestación de servicios; con tibieza establece garantías ya contenidas en proyectos y disposiciones ya contempladas en disposiciones anteriores⁵.

⁵BRICEÑO Ruiz Alberto, Derecho individual del trabajo. Ed.Haría, México 1985, p.81.

1.4 EL PORFIRIATO

Existen opiniones encontradas en lo que respecta a este período de la historia mexicana. Los defensores del sistema alaban la mejoría indudable de la economía, pero olvidan el trato inhumano a los trabajadores y las depredaciones e injusticias cometidas, principalmente en Yucatán y en Sonora; los que lo atacan, mencionan sus indiscutibles errores pero omiten los aciertos entre los que pueden mencionarse las leyes sobre accidentes de trabajo dictada en el Estado de México y conocida como Ley Vicente Villada" (Abridle 1904), y la dictada en el Estado de Nuevo León por el general Bernardo Reyes (Noviembre de 1906). Lo importante de ambas leyes deriva de que adoptan la teoría del riesgo profesional, que vino a sustituir la injusta tesis que fundaba la responsabilidad del trabajo en su culpa.

En un Estado con tan marcadas desigualdades, múltiples fueron las violaciones a los derechos de los trabajadores, y la historia recuerda con especial énfasis deshechos, en virtud de la forma en que fueron reprimidas, con una ferocidad inaudita como fueron las huelgas de Cananea y de Río Blanco.

El problema en Cananea ocurrió entre el 31 de Mayo y el 3 de Junio de 1906, en el Mineral de Cananea, Estado de Sonora.

A este movimiento, al que se le ha atribuido una especial importancia como expresión del descontento con el porfirismo, responde a una situación específica y no a una condición general de la clase obrera mexicana. En primer término se trataba de trabajadores que, dentro del nivel nacional, disfrutaban de salarios un poco más altos. En

segundo lugar, detrás del movimiento obrero existía una clara dirección política, la influencia Flores. Agonista. En primer término, con toda precisión se reclamo, por primera vez en México, la jornada de 8 horas y se exigió la igualdad de trato para los trabajadores mexicanos, respecto a los trabajadores extranjeros.

La huelga de Cananea ha constituido un ejemplo que dio a nuestras leyes laborales un contenido real y no teórico, al consagrar las exigencias ya mencionadas; desde el punto de vista político, constituye uno de los escollos más grandes que tuvo que enfrentar el general Porfirio Díaz, como antecedente también, de la propia Revolución mexicana.

Respecto de la huelga de Río Blanco, este acontecimiento tuvo lugar en Río Blanco, Orizaba, ene. Estado de Veracruz, el día 7 de Enero de 1907, con un saldo elevadísimo de muertos y heridos por parte de los trabajadores, y a diferenciable problema de Cananea, tuvo matices completamente diversas, puesto que se trato más bien de una protesta social que de un acto obrero, puesto que los sucesos de Río Blanco no constituyeron en sí, una huelga que fundara unas peticiones concretas, son una simple negativa para volver al trabajo -después del paro patronal-, por reclazo al arbitraje presidencial de Díaz, aunado a un acto de violencia por parte de los trabajadores en contra del almacén de raya, cuya condición particular se confirma a ser repetido en otras poblaciones.

Además se produce un acto de saqueo, que se justifica por las circunstancias económicas de los trabajadores: salarios de \$7.00 siete

pesos semanales y pago parcial del mismo en vales para la tienda de raya.

En este devenir de la Historia de México en la materia que nos ocupa, no puede quedar sin mencionar el llamado programa del Partido Liberal.

En San Luis Missouri, Estados Unidos de Norteamérica, el Partido Liberal Mexicano, cuyo presidente era Ricardo Flores Magón, lanza el 1º de Julio de 1906, el programa del que se afirma constituye la base ideológica de la Revolución Mexicana y el fundamento del artículo 123 Constitucional., Ya que este documento, contiene, sin duda alguna, la estructura básica del que con posterioridad integrará la Constitución de 1917, con algunas notables excepciones como son el Derecho para constituir sindicatos y el derecho de huelga, la protección a los menores y a las mujeres trabajadoras.

En todo caso el programa del partido liberal constituye el documento de mayor importancia del proceso pre-revolucionario, al menos desde el punto de vista social.

El movimiento armado contra el Porfiriato se inicia, en forma definitiva, a partir del Plan de San Luis Potosí, de 5 de Octubre de 1919 mediante el cual Francisco I. Madero da a conocer sus metas inmediatas. Antes, en 198, se habían dado algunos pronunciamientos agonistas, fundamentalmente en Baja California, pero que fueron reprimidos con relativa facilidad.

En el Plan de San Luis no se advierte otra intención que la de desplazar al régimen porfirista pero sin que se precise una tendencia social determinada. Lamentablemente ello se confirma al triunfo del maderismo que, inclusive, conserva a su alrededor toda la estructura del antiguo régimen e intenta en el colmo de la inocencia política, desarmar a quienes lo habían conducido al triunfo. Por ello se puede afirmar que madero no solo no introduce ninguna reforma social sino que, inclusive, pone enseguida de manifiesto del carácter Burgués de su ideología reprimir, y atacar a través de la prensa al movimiento del porfirismo intenta agruparse en la "Casa del Obrero", fundada en que principio como escuela racionalista a imitación de la del mártir catalán Francisco Ferrer Guardia, el Sábado 24 de Agosto de 1912.

La usurpación de Victoriano Huerta que se inicia con los asesinatos de Madero y Pino Suárez, para continuar con la del senador Belisario Domínguez y la detención de la mayor parte de los diputados así como la disolución de ambas Cámaras, no podría traducirse tampoco, en reformas sociales. Paradójicamente, bajo ese gobierno, el 1º Mayo de 1913, se conmemora por primera vez en México, en manifestación obrera y ceremonia auspiciada por la denominada "Casa del Obrero Mundial", la muerte de los mártires en Chicago. Claro está que no tardó el usurpador en clausurar la mencionada casa del obrero mundial, en mayo de 1914 y en aprehender a varios de sus dirigentes.

El movimiento social de la revolución mexicana y consecuentemente la promulgación de leyes decretos que dieron forma a las inquietudes de la clase trabajadora, se inicia paralelamente al triunfo del movimiento constitucional que encabezaba Venustiano

Carranza, disposiciones de las cuales nos ocuparemos en líneas mas adelante.

Pese a lo anterior, se puede concluir que las consecuencias sociales de la revolución se produjeron, no gracias Venustiano Carranza, sino a pesar de él. En rigor, con la notable excepción de Emiliano Zapata, ninguno de los grandes jefes del movimiento, que incluyen al genial Álvaro Obregón y al guerrero nato Francisco Villa, tuvieron otra ideología que su personal interés en el poder. Su virtud, entonces, particularmente en el caso de Venustiano Carranza, radica en haber puesto los medios para que otros, conscientes del momento que se vivía, le dieran ala revolución la orientación social que ha sido su principal característica⁶.

1.5 SEMBLANZA DEL MOVIMIENTO OBRERO EN MÉXICO.

En materia de trabajo y más aún de legislación en ésta materia no podemos más que reseñar paralelamente el inicio del llamado Movimiento Obrero, pues éste en el que a través de sus demandas y luchas hacen resaltar además de injusticias hacer cumplir las leyes en materia laboral, pero iniciemos diciendo que en cuanto al Movimiento Obrero en México existen pocos trabajos sobre la historia general del Movimiento Obrero y ninguno que rescate los principales acontecimientos del mismo.

Quiero iniciar ubicando el momento histórico en México cuando aparece un intento por “legislar” la relación obrero-patronal ya que ésta última es la que orienta la razón de ser, tanto a la Ley Federal del

⁶ DE BUEN Nestor, ob.Cit.,pp.319-320.

Trabajo como a las instituciones que coadyuvan al cumplimiento de la Ley.

Pero, ¿Qué periodos en la historia de México serán relevantes para iniciar la descripción del antecedente para una legislación en materia laboral?.

En la primera etapa del régimen colonial las formas del trabajo están representadas por el trabajo indígena esclavo y los servicios personales de indios encomendados, el trabajo indígena esclavo tiende a desaparecer hacia mediados del mismo siglo XVI, incrementándose a partir de entonces la esclavitud del negro, pero la base de trabajo de la economía novohispana en la primera etapa de la colonización fue la encomienda.

No fue la encomienda como se afirma, una cesión de tierras a favor de los conquistadores sino el sistema por el cual los colonizadores españoles contraían el compromiso de cristianizar a los indios que a ellos se encomendaran y protegerlos, a cambio de tributos y servicios de éstos últimos en las tierras y minas propiedad de aquellos; teóricamente la encomienda estaba inspirada en fines de protección, defensa y cristianización del indígena.

Antecedente histórico de la encomienda fueron las leyes españolas de Partida, que sancionaban el derecho de conquista y despojo en tierras de infieles, el origen "legal" de la encomienda fue la Ley 1ª Título 8 de la Recopilación de Leyes de Indias, que instituyó el reparto de los indios entre los nuevos pobladores, para que cada uno se encargara de los que fueran de su repartimiento, los defendiera y

administrara los sacramentos, guardando el real patronazgo y enseñándolos además a vivir en orden, etc.

A partir de 1551 la encomienda entra en decadencia como sistema de trabajo y desaparece rápidamente la esclavitud indígena, esto se debió a la concesión de la libertad de más de 150,000 trabajadores de las minas, acordadas por el Rey y ejecutada por el segundo Virrey Novohispano Don Luis de Velasco, por real cédula del 16 de abril de 1550, el monarca había acordado que se dieran libres los indios cuyo origen de esclavitud no se probara legalmente. Al cumplirse la orden del monarca por decisión de Velasco, se inicia el trabajo asalariado en las minas, suceso que atrajo a ésta a multitud de indios entes encomendados.

La abolición definitiva de la encomienda ocurrió en 1720, habiéndose ordenado que los tributos relativos a ella pasaran a la Corona, pero desde el siglo XVI había ido surgiendo el trabajo al jornal o peonaje, éste influyó decisivamente en la transformación de la encomienda en mero sistema de pago de tributo. En el siglo XVII el trabajo a jornal creció rápidamente al producirse la adscripción del trabajador a la tierra, por motivo de deudas. El periodo Colonial es el de una economía rural que explota al indio hasta obtener de él la mayor fuerza de trabajo.

El auge en el proceso de industrialización hacia la segunda mitad del siglo XIX trajo consigo la formación de un incipiente proletariado industrial que, lentamente comenzó a organizarse, aquí se encuentran los orígenes del Movimiento Obrero Mexicano.

Las iniciativas para crear empresas, sostenerlas y para encargarse de la regulación de las condiciones laborales, correspondían esencialmente a los patrones, estaban prohibidas las huelgas, las jornadas de trabajo llegaban a durar 16 horas, los horarios se imponían al arbitrio de los patrones; los trabajadores no tenían viviendas propias, habitaban en sitios que les alquilaban los propios dueños de las fábricas donde laboraban, comían lo que compraban en tiendas de raya y estaban sujetos a malos tratos.

Debido a que no existían instituciones de servicio social, ni asistencia médica, los propios trabajadores tenían que procurárselas, este es el motivo inicial para la creación de las docenas de asociaciones mutualistas, cooperativistas, de socorros mutuos, etc., que proliferan después de la segunda mitad del siglo XIX, aún cuando pueden ubicarse algunas desde la primera década del siglo.

Diversos congresos obreros reúnen a representantes de varias docenas de estas sociedades, el esfuerzo organizativo que alcanza mayor cohesión es el que crea en 1872 el Gran Círculo de Obreros, que llegó a convertirse en la organización más importante de aquellos años. La ideología de las asociaciones de esta época y sus propósitos pueden advertirse en los estatutos del Círculo, que tenían por objeto mejorar por todos los medios legales la situación de la clase obrera, proteger a la misma clase contra los abusos de los capitalistas y maestros de los talleres, propagar entre la clase obrera la instrucción correspondiente en sus derechos y obligaciones sociales y en lo relativo a las artes y oficios y establecer todos los círculos necesarios en la república. El Gran Círculo promovería, junto con otras de las nuevas organizaciones de artesanos, distintas luchas reivindicativas, algunas llegan a la huelga.

En 1874, el Gran Círculo propone el establecimiento de un reglamento de actividades en las fábricas que pretendía mejorar y homogeneizar las condiciones de trabajo, este reglamento constituye un antecedente de los contratos colectivos que los trabajadores lograrían varias décadas más tarde. Estos intentos iniciales se contraponían a la total ausencia de legislación laboral durante la primera mitad del Porfirismo, incluso las escasas referencias legislativas a las cuestiones de trabajo restringían las libertades sindicales. El Código Penal prohibía las huelgas y castigaba, en la Ciudad de México con arrestos de 8 días a tres meses y multas de 25 a 800 pesos a quienes intentaran un alza o baja de los sueldos o impidieran el libre ejercicio de la industria o el trabajo por medio de la violencia física o moral.

En 1876 el Círculo de Obreros de México (que para entonces se llamaba ya Gran Círculo) realiza un Congreso Obrero en el que se advierte con claridad la presencia de dos corrientes bien diferenciadas: una, anarquista, encabezada por ideólogos como Rhodakanaty; otra, socialista, que formaban los principales dirigentes del Círculo. A pesar de estas filiaciones, en el Congreso se discutieron los asuntos más diversos, desde los nuevos estatutos, imbuidos siempre de un espíritu y una retórica progresista, hasta la eventualidad de apoyar o no la candidatura presidencial de Porfirio Díaz. Esta última discusión llegaría a dividir la organización.

A partir de 1884 el movimiento obrero y artesano cae en una larga etapa de receso. Porfirio Díaz aplica su estilo de poca política y mucha administración y, después de una intensa represión, detiene los movimientos que los trabajadores y sus nuevas organizaciones

realizaban por mejores condiciones laborales. A diferencia de las que habían aparecido dos décadas antes, después de 1900 comienzan a nacer organizaciones con características propiamente obreras.

En 1901, Ponciano Arriaga y los hermanos Flores Magón, al frente de un grupo de intelectuales, forman el Partido Liberal Mexicano (PLM) que tendría un papel determinante en los movimientos más importantes de los últimos años del porfiriato. Posteriormente, el PLM sería influido por una ideología anarquista. Con esta orientación, llega a tener presencia en organizaciones gremiales como el Gran Círculo de Obreros Libres, en 1906, y la Gran Liga de Trabajadores Ferrocarrileros en 1908. Acciones como éstas y el desarrollo de una intensa tarea de propaganda por todo el país especialmente a través de sus publicaciones, entre las que destaca "Regeneración" les valen a los anarquistas numerosas persecuciones y encarcelamientos.

La crisis del porfirismo la tuvieron que pagar los trabajadores violentamente obligados a dejar sus demandas reivindicativas, como los mineros de Cananea, también los obreros textiles de Río Blanco, en Veracruz alentados por los postulados anarcosindicalistas deciden no tolerar más las precarias condiciones a que estaban sometidos.

El movimiento armado de 1910, que destituye a Porfirio Díaz, inicia una nueva era en la historia mexicana, inicialmente el nuevo gobierno, presidido por Francisco I. Madero, debe aceptar la existencia de muchas nuevas agrupaciones sindicales que surgen en ese momento, después del golpe militar que derroca a Madero, la rebelión contra Victoriano Huerta se extiende por todo el país, Venustiano Carranza proclama el Plan de Guadalupe, La Casa del Obrero Mundial decide

apoyar al carrancismo en su lucha contra los ejércitos campesinos de Francisco Villa, al norte del país, y Emiliano Zapata en el centro-sur. Al principio Carranza rechazaba el acuerdo con la Casa pues consideraba que este organismo renegaba de la patria y no le era necesario, sin embargo, sus lugartenientes en especial Álvaro Obregón con más visión política conciertan un pacto con la COM, de esta manera, en febrero de 1915 la Casa decide suspender la organización gremial y sindicalista y entrar en distinta fase de actividad, en vista de la necesidad apremiante de impulsar e intensificar la revolución.

La Casa designa un "comité revolucionario" que establece una alianza por medio de la cual Carranza se compromete a expedir leyes que favorezcan a los trabajadores, esta era una alianza con el ala más impopular de la revolución, a cambio de la posibilidad de lograr un marco jurídico y un espacio social más favorables.

Aparte de los elementos que ya he señalado, debe anotarse que gracias a sus buenas relaciones con el carrancismo, la Casa del Obrero Mundial logró crecer y ser el fundamento para que nacieran nuevas organizaciones sindicales, con motivo de esa alianza, los sindicatos se multiplican por todo el país; había sucursales de la COM (Casa del Obrero Mundial) y sindicatos afiliados a ella por lo menos en las ciudades de: Veracruz, Orizaba, Jalapa, Morelia, San Luis Potosí, Mérida, Salina Cruz, Zacatecas, Pachuca, León, Tampico, Guadalajara, Colima, Monterrey, Linares, Tabasco, Tlaxcala, Querétaro, Celaya, Guanajuato, Aguascalientes, Torreón y Saltillo. Inicialmente, en estos sitios funcionaban centros afiliados a la COM, pero después el alejamiento entre Carranza y la COM hace que ésta vaya languideciendo entonces, las agrupaciones del interior del país adquieren una

autonomía que les permite aumentar sus vínculos con otras organizaciones regionales para ir creando, en los años siguientes numerosas federaciones locales.

En 1917 mientras los líderes obreros más destacados siguen en prisión, el Congreso encargado de redactar la Constitución incluye en los artículos 27 y 123 algunas de las más importantes demandas de los trabajadores. Carranza aunque no estaba de acuerdo con tales artículos, los acepta para evitar que la oposición organizada resurja. La nueva Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos recoge aspectos como el reconocimiento de los sindicatos y los derechos de huelga y organización, a un salario decoroso, a jornadas reglamentarias, a tener prestaciones y servicios sociales, etc. Los trabajadores, de esta manera, con la participación que habían tenido en la lucha de masas que acababa de transcurrir, inciden en la orientación de este renovado país. Era importante, en términos sindicales, la existencia de principios generales que normaran las relaciones laborales en el ámbito nacional. Hasta entonces solamente habían existido intentos aislados por crear códigos locales o regionales, el artículo 123 de la Constitución satisfacía demandas que parecían desde el programa del Partido Liberal en 1906 y que habían sido levantadas también por diversos núcleos obreros.

La llegada de Álvaro Obregón a la presidencia del país en 1920 permite que los líderes cronistas alcancen dos de sus objetivos el apoyo oficial y su colocación dentro del aparato de gobierno. Celestino Gasca y Luis N. Morones (ambos del Grupo Acción) son designados gobernador del Distrito Federal y director de Abastecimientos Fabriles y Aprovechamientos Militares respectivamente, esta doble condición de

dirigentes sindicales y funcionarios gubernamentales se traduciría en una notable sujeción de la CROM a los intereses del gobierno obregonista, en detrimento de los intereses obreros. Entre 1921 y 1923 estallan distintas huelgas, que son neutralizadas gracias a acuerdos entre Obregón y la CROM.

En febrero de 1921 se reúne una Convención Nacional Roja convocada por dirigentes que habían renunciado a la CROM y que funda la Confederación General de Trabajadores (CGT). Durante algún tiempo la nueva central sería a la vez objeto de la hostilidad oficial (por su oposición a Obregón, Calles y la CROM) y punto de coincidencia de muchos adversarios al moronismo, integrada por trabajadores de diversas ramas (especialmente textiles) se declara favorable a los partidos como el PCM que reconoce como revolucionarios, pero declara que ningún miembro de la CGT puede estar afiliado a organización política alguna. A su vez la CROM, recibe un evidente apoyo de Obregón, Morones es designado ministro de Industria, Comercio y Trabajo, cumpliendo así el paradójico y a menudo contradictorio papel de representante obrero y gubernamental en los conflictos laborales.

Había sido elegido presidente en 1924 Plutarco Elías Calles, en los mismos comicios fueron nombrados 12 diputados y 3 senadores miembros de la CROM.

La CROM de tal suerte, cumplía una doble función, tenía la misión de evitar problemas laborales para sostener su compromiso con el gobierno, pero también, comprometida desde su creación con los trabajadores necesitaba defender sus intereses, esa dualidad la

advierten dirigentes como Morones, no es gratuito que uno de sus principales intereses sea la creación de instancias tripartitas para la solución de conflictos laborales. Entre Octubre de 1926 y Marzo de 1927 se reúne la Segunda Convención Industrial Obrera del Ramo Textil, con objeto de solucionar los problemas de trabajo en esa rama.

A iniciativa de Morones se crean comisiones mixtas de fábricas, se establecen salarios mínimos, etc., todo esto en una reunión donde participaban representantes obreros y empresariales, se firma un contrato colectivo para toda la rama textil, de esta manera Morones y la CROM inauguraban las prácticas de solución tripartita (obreros, Estado y patronos) en las cuestiones laborales, era a no dudarse, una modalidad que no solo competiría a los problemas de trabajo, sino que llegaría a constituir uno de los cimientos del moderno Estado Mexicano.

CAPÍTULO II

PRIMERAS LEGISLACIONES EN MATERIA DEL TRABAJO.

2.1 EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

A partir de 1917 se observó en todo el país el despertar obrero traducido en una gran cantidad de leyes del trabajo expedidas por los Estados; el nacimiento de Federaciones y Confederaciones de Trabajadores; la realización de huelgas y la celebración de contratos colectivos, aunado a esto, el artículo 27 constitucional concedía a la Nación el dominio sobre el subsuelo y sus productos, por lo que todos los problemas originados en esta materia debían ser solucionados por las autoridades federales. Las leyes estatales daban tratamiento diferente a los trabajadores, y los conflictos y las huelgas muchas veces comprendían a dos o más Estados y ninguno de ellos intervenía para solucionarlas, por carecer de eficacia sus decisiones fuera de su jurisdicción.

Ante esta situación, el 6 de Septiembre de 1929 se modificaron el artículo 123 en su párrafo introductorio y la fracción X del artículo 73 de la Constitución, y se adoptó la solución de una sola Ley del Trabajo, que sería expedida por el Congreso de la Unión, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales conforme a una distribución de competencia, que formó a parte de la misma reforma, de este modo se dio la posibilidad de expedir la Ley Federal del Trabajo, que puso fin a las irregularidades expuestas.

Esta institucionalización de las relaciones laborales tenía dos razones; una, la ya señalada intención del Estado por reglamentar los

principales aspectos de la reorganización del país, y dos, la existencia de un movimiento obrero que, aunque internamente dividido agrupaba a los trabajadores de los principales sectores de la economía y que expresaba sus demandas y preocupaciones a través de sus organizaciones.

Los acontecimientos referidos entibiaron la simpatía de los obreros hacia el gobierno de Carranza y motivaron interpelaciones en el Congreso Constituyente de 1917.

Mientras el gobierno de Carranza permaneció en Veracruz, ciertos abogados que habían formado parte de la Cámara de Diputados maderistas emprendieron la redacción de Leyes de Trabajo. El Licenciado José Natividad Macías pasó en comisión a los Estados Unidos para estudiar esta materia y llegó a formular el proyecto del código auxiliado por Luis Manuel Rojas, no se promulgó la nueva Ley del Trabajo inmediatamente, más en el Congreso de Querétaro ante la insistencia de los elementos radicales, los abogados del grupo Carrancista exhibieron los resultados de los trabajos preparatorios de la legislación obrera. Otros diputados expusieron algunos rasgos de la práctica del Trabajo en México, y finalmente se aprobó el artículo 123 de la Constitución que sintetizaba las bases de la legislación obrera.

Alguien comentó que así como la Revolución Francesa había consagrado las garantías del hombre, la mexicana era de las primeras en elevar al rango constitucional las garantías sociales.

Asumida la jefatura del Ejército Constitucionalista por Don Venustiano Carranza, luego de firmado el Plan de Guadalupe, en

donde se condensaron los reclamos de los trabajadores, éste convoca a elección de diputados constituyentes (22 de Septiembre de 1916) a reunirse en Querétaro, con el propósito de incluir en el texto constitucional las bases generales del trabajo que garantizaran los derechos de los trabajadores. Carranza presenta un proyecto de reformas a la Constitución y pronuncia un discurso señalando la necesidad de federalizar la legislación laboral y fundar instituciones a favor de la clase trabajadora como: Jornada de Trabajo, descansos, responsabilidad de los empresarios respecto de accidentes de trabajo, seguros para los casos de enfermedad y vejez, salario mínimo. Las iniciativas presentadas estaban dirigidas a reformar los artículos 5° y 13° Constitucionales.

Posteriormente, la comisión retira el dictamen, suspende el debate al considerar que sería aceptable la propuesta de incluir un título especial referente al trabajo, y adecuar la reforma al artículo quinto. Carranza nombra una comisión para ese efecto, comisión presidida por Pastor Rouaix y José Natividad Macías, participando en dicho proyecto entre otros, los diputados Rafael M. De los Ríos, Esteban B. Calderón, Silvestre Dorador, Jesús de la Torre, José Inocente Lugo, Carlos L. Gracidas.

Luego de arduas jornadas de trabajo, el 13 de enero de 1916 presentan el proyecto de reformas al artículo 5° y el de las bases constitucionales para normar el trabajo de carácter económico, dicho proyecto fue turnado de inmediato a la Comisión de Constitución para su estudio y dictamen, la que acepta casi en su totalidad el proyecto con algunas modificaciones mínimas de entre las que propuso que las

bases normativas del trabajo quedaran comprendidas en el Título VI, y se denominara: "Del Trabajo y de la Previsión Social".

Sometido a debate el 23 de enero de 1917, el artículo 5° tan controvertido, finalmente quedó limitado a enunciar la garantía individual del trabajo, respecto al artículo 123 solamente se discutió la fracción XVIII y se adicionaron tres fracciones, siendo ambos aprobados en esta fecha, sin embargo, es válido invocar que a pesar de que en las mencionadas modificaciones no se hace referencia alguna a la fracción XX, que originalmente quedó redactada:

XX.- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de un Consejo de Conciliación y Arbitraje, formado por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno.

Al ser aprobada, el texto apareció cambiado:

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

...XX.- Las diferencias o 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 los obreros y de los patronos y uno del gobierno."

En 1917, la inclusión del artículo 123 en la Constitución Política del país había implicado el reconocimiento del derecho de huelga para los trabajadores, y el de sus organizaciones sindicales. Ahora, la reglamentación de ese artículo, con la Ley Federal tendía a normar las relaciones entre capital y trabajo pero siempre a partir de un elemento irreversible: la existencia de agrupaciones obreras, muchas de las cuales, incluso, no comulgaban con la política del gobierno.

Años más tarde, y hasta nuestros días, la lucha por la aplicación con todo y las limitaciones que encierra de la Ley Federal del Trabajo, ha dado contenido a muchos movimientos obreros.

2.2 PRIMERA CREACIÓN DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Durante los tres años siguientes a 1928 los sindicatos obreros realizaron sucesivas reuniones e intentos de alianza para manifestar su desacuerdo con el proyecto de Ley. Todos coincidían en que era conveniente un código del trabajo que reglamentara en sus aspectos más particulares muchas de las normas generales del artículo 123 de la Constitución, sin embargo, decían, el proyecto del gobierno federal tendía a limitar las libertades sindicales y a otorgar a las autoridades del trabajo grandes márgenes en su acción arbitral, abriendo así la puerta a eventuales fallos anti-obreros. Entre las agrupaciones que expresaron desacuerdos con la Ley y que intentaron articular sus acciones a tal efecto, estaban la CROM, la CGT, la Alianza de Artes Gráficas del D.F., la Liga Nacional de Campesinos, la Confederación Nacional de Electricistas, la Federación Sindical del D.F., etc., además, como ya hemos señalado, la CSUM, cuyas críticas eran las más radicales. Sin

embargo, las divisiones entre estas mismas organizaciones les impidieron formar un frente con la suficiente cohesión para hacer prosperar sus puntos de vista, el cambio de gobierno (Portes Gil entrega el poder al nuevo presidente, Pascual Ortiz Rubio en febrero de 1930) dilata varios meses la aprobación de la Ley, que finalmente entra en vigor el 28 de agosto de 1931.

La Ley Federal del Trabajo tenía la virtud de establecer, en el plano nacional las características de arbitraje laboral y garantías sociales que antes sólo existían en algunos estados de la República. Uno de sus aspectos más importantes era la obligación de establecer contratos colectivos en las empresas, las asociaciones patronales habían estado en desacuerdo con este punto: el grupo patronal sostiene que no se asegurará el empleo, ni siquiera la posibilidad de él a los obreros, por el hecho de que la ley mande que los contratos sean perpetuos; por el contrario, el efecto que producirá será el desempleo.

Sin embargo, la contratación colectiva, lejos de representar tal riesgo, contribuiría a asegurar la estabilidad en las relaciones laborales, para los trabajadores era un avance poder afirmar su estabilidad en el empleo, pero para los patrones también, permitía la existencia de mecanismos institucionales de solución para los conflictos. Ya en la exposición de motivos de la ley se señalaba con certeza, que: "en el contrato colectivo reside la garantía del orden, de la disciplina y de la armonía de las relaciones entre el capital y el trabajo el sindicalismo hace más armónicas, justas y ordenadas las relaciones entre los trabajadores y los empresarios, permitiendo elaborar con el contrato colectivo una fórmula permanente de paz entre las clases.

La ley de 1931 estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970, fue reiteradamente reformada y adicionada, señalaré alguna de las más importantes modificaciones a dicha Ley:

En 1933, se modificaron los artículos relativos a la integración y funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo;
Por ley de 30 de diciembre de 1936, se estableció el pago del séptimo día de descanso semanal.

La ley de 17 de octubre de 1940, suprimió la prohibición que los sindicatos tenían de participar en asuntos políticos.

En el año de 1941, se modificaron diferentes preceptos sobre el derecho de huelga.

Por decreto de 29 de diciembre de 1962, se reglamentaron las reformas constitucionales del mismo año relativas a los trabajo de mujeres y menores, salarios mínimos, estabilidad en el empleo y participación en las utilidades y se introdujeron modificaciones que reflejaban la tesis de la "relación de trabajo".

Un antecedente, para llegar después a la Ley Federal del Trabajo del 18 de Agosto de 1931, lo fue que en el año de 1929 se sintió la necesidad de uniformar la legislación del trabajo para toda la República. Ya que numerosos problemas no podían resolverse por las autoridades locales y tal fue la razón de que se creara, aún sin apoyo constitucional, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El 6 de Septiembre de 1929, se publicó la reforma constitucional a los artículos 73 fracción X y 123, en su párrafo introductorio: desde esta fecha,

corresponde al Congreso Federal expedir la Ley del trabajo, con lo cual quedó derogada la legislación de los Estados; pero se dividió la aplicación de la Ley entre las autoridades federales y locales.

En este año de 1929, se formuló un proyecto de Código Federal del Trabajo. Fue redactado por una comisión formada por los juristas Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñarritu y se le conoce con el nombre de "Proyecto Portes Gil", en honor al entonces presidente de la República. El citado proyecto fue el antecedente directo de la actual Ley Federal del Trabajo, aún cuando difiere de ella en muchos puntos de vista⁷.

Esta Ley recogió las definiciones de la época y la tendencia a considerar patron.trabajador como un contrato. El artículo 17 señalaba que "contrato individual de trabajo es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida".

Si bien es cierto que las normas laborales se imponían a las partes, que no quedaban a su capricho la fijación de las condiciones fundamentales, también lo es que existía un respeto a la voluntad expresa: "el contrato de trabajo obliga a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a la buena fe, al uso o a la ley" (artículo 33).

Aún cuando "en ningún caso serán renunciables las disposiciones de esta Ley que favorezcan a los trabajadores" (artículo 15), se concedía al derecho común la categoría de fuente normal de esta

⁷ DE LA CUEVA Mario, ob.cit.,p. 140

disciplina (artículo 16), como lo que en muchos casos se pretendió invocar al código civil como supletorio de la Ley Federal del Trabajo. Desde luego que el imperio de la voluntad resultaba restringido el golpe a los civilistas fue duro, pero no decisivo para lograr la plena autonomía. Se intento determinar la presunción de existencia del contrato (artículo 18), entre quién prestara un servicio personal y quien lo recibiera, principio literalmente similar al ya comentado, pero con el defeco primordial de estimar la existencia del consentimiento.

A pesar de lo avanzado de esta tesis no era suficiente para garantizar a los trabajadores. Bastaba con que un patrón sostuviera que no había manifestado su consentimiento para que la carga de la prueba recayera al trabajador. También fue posible, al amparo de esta Ley, celebrar contratos de prestación de servicios profesionales, técnicos o de comisión mercantil, para que a pesar de las circunstancias reales en que se desarrollara la labor, estas figuras salieran del ámbito del Derecho del trabajo, en atención a la voluntad de las partes⁸.

Como se ve, la Ley Federal del trabajo de 1931, tiene una importancia, en tanto que fue la primera legislación totalmente especializaba y propia en la materia que nos ocupa, sus criterios originales fueron muy primarios, por que tendía a confundir la naturaleza jurídica del contrato laboral, circunstancia que se superaría en las subsecuentes modificaciones ala citada, apuntando desde ahora, Ley Federal del Trabajo de 1970, de la cuál más adelante nos ocuparemos, y por el momento se analizará lo relativo al contrato de trabajo.

⁸ BRICEÑO Ruiz Alberto, ob.Cit.,pp.112-113.

2.3 REGULACIÓN EN LA CONSTITUCIÓN MEXICANA DE 1917

Lo visto en el capítulo anterior, sobre la Historia del Derecho Mexicana del trabajo demuestra que desde el año de 1914 se inició un fuerte movimiento en pro de una legislación obrera.

Ese movimiento correspondió a los hombres que militaban al lado de Venustiano Carranza, lo que quiere decir que es principalmente obra del gobierno preconstitucionalista y que poca o ninguna fue la intervención que en él tuvieron las clases trabajadoras, De ahí que pueda afirmarse que el derecho del trabajo es un México, en sus orígenes, obra del estado para más tarde jugar un papel principal das organizaciones obreras. No parece que en un principio hubiera tenido Carranza la idea de incluir un título sobre trabajo en la Constitución. Tenía la intención de promulgar una Ley sobre trabajo que remediara el bienestar social. La idea de transformar el Derecho del Trabajo en garantías Constitucionales, surgió en el Constituyente de Querétaro, apoyaba principalmente por la diputación de Yucatán, quien fue llevada a esa conclusión por los resultados obtenidos en su Estado por la Ley Alvarado⁹.

Sin embargo, gracias al Constituyente de Querétaro, en 1917 había nacido el primer precepto a que nivel Constitucional otorgaba Derechos a los trabajadores. Por ello México pasaba a la historia como el primer país que incorporaba las garantías sociales a una constitución.

El texto aprobado por el constituyente fue:

⁹ DELA CUEVA Mario, Derecho mexicano del trabajo, T.I,Ed.Porrúa, S.A., México, 1954,p.117.

Artículo 123.- "El congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a 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 será de ocho horas;

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de diecisiete años. Queda también prohibido a nos y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimiento 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, disfrutaran forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario integro y conservar su empleo y los derechos que hubieran adquirido por su contrato.

En el periodo 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 las condiciones de cada

región, para satisfacer las necesidades normales de la vida de cada obrero, su educación y 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 será regulada como indica la fracción IX;

VII. Para trabajo igual, debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo o nacionalidad;

VIII. El salario mínimo, quedará exceptuado de embargo, compensación y descuento;

IX. la fijación de 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 aumentárselas horas de jornada, se abonará como salario, por el tiempo excedente, un ciento por ciento mas de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores 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 cualquier 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 excedan 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 estuvieran situadas dentro de las poblaciones y ocuparan un número de trabajadores mayor 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 expendio de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar;

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; 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 un 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 material 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 al efecto que establezcan las Leyes;

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.;

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, 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 ejercieren 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 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 trabajador se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje; formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno;

XXI. Si el patrono 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 d salario, además de la responsabilidad que resulte 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 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 tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón 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 él último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros 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 dependiente, sólo será responsable el mismo trabajador y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular;

XXVI. Todo contrato celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado pro el Cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias,

se especificará claramente que los gastos de repartición quedan a cargo del empresario contratante;

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

- a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.
- b) Las que fijen un salario que no sea remunerador.
- c) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.
- d) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedirse de la obra.
- e) 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 determinaran los bienes que constituyan el patrimonio de a 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 considerarán de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros confines análogos, por lo cua, tanto el gobierno federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de institución de está índole, para infundir e inclulcar la prevención popular;

Habiéndose asentado íntegramente el texto original del artículo 123 Constitucional, tomamos las palabras del maestro Néstor de Buen¹⁰ para señalar, lo que se llama la filosofía del citado numeral:

“En el artículo 123 Constitucional en su génesis, se producen los mismos en costumbres de tendencias que caracterizan a todo el proceso revolucionario. Así advertimos la clara intención carrancista, que se orienta en un principio, a nivel de proyecto de Constitución, en sentido de omitir las reformas a favor de los trabajadores, a cambio de una nebulosa oferta de que, mediante la modificación a la fracción XX del artículo 72, se permitía que el poder legislativo dictase leyes sobre el trabajo”.

Sigue diciendo el citado autor, “Nuestra revolución fue, si se consideran los elementos humanos en juego, una revolución campesina. No sin razón Carranza les dijo a los mediatizados representantes de la Casa del Obrero Mundial, al recibirlos en Veracruz, que no necesitaba de los obreros. Las fuerzas de Zapata, con una clara conciencia de sus exigencias, peleaban por la reforma agraria expresada en el Plan de Ayala. La división del Norte, a pesar de carecer de esa conciencia, estaba impulsada por la masa campesina. Ante esas fuerzas evidentes, la principal preocupación era la reforma agraria a la que Luis Cabrera diera su sentido Jurídico.

El problema obrero resultaba secundario en un País de tan escasa industria. Pero, en cambio la sensibilidad de los jóvenes generales y jefes de la revolución se había orientado hacia la adopción de soluciones enérgicas en el orden jurídico labora. El plan del Partido Liberal de los Flores Magón, fuente de inspiración de los más de ellos, había

¹⁰ De Buen Lozano Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, 8° ed., Ed. Porrúa, México, 1991, pp. 643, p. 86.

coadyuvado para crear una conciencia de clase, ala que no eran, no podían ser ajenos, los movimientos sociales en todo el mundo. Si no existía un ejército obrero debidamente integrado, ni una fuerza sindical considerable, había en cambio múltiples jefes de la resolución y algunos de ellos tan próximos a Carranza c o su yerno, el General Cándido Aguilar, cuyo apoyo era necesario lograr y mantener para dar mayor fuerza las ambiciones políticas del jefe del constitucionalismo...”

Pues bien, de lo anterior podemos concluir que si bien es cierto que Venustiano Carranza es el jefe máximo del constitucionalismo, que va a dominar a los gobiernos mexicanos a partir de la revolución de 1919, también es verdad que dicho movimiento armado se abanderaba en ideales netamente agrarios y que el problema laboral en México no era considerado de la importancia de aquél, así tenemos que el origen del artículo 123 se debe más bien a los ideales mas precisamente de Ricardo Flores Magón y en su conjunto a los postulados del Partido liberal Mexicano retomados después por los constitucionalistas de Querétaro en 1917.

2.4 REFORMAS DE 1960, 1970 Y 1980.

La vigente Ley del Trabajo tiene dos anteproyectos como antecedentes de su creación, uno de 1962, resultado del trabajo que durante dos años realizó la Comisión nombrada por el Presidente Adolfo López Mateos e integrada por el licenciado Salomón González Blanco, Secretario de Trabajo y Previsión social, la licenciada María Cristina Salmorán de Tamayo presidenta de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; el licenciado Ramiro Lozano presidente de la Junta Local de

Conciliación y Arbitraje del D. F.; y el maestro emérito de la Universidad Nacional Autónoma de México, Mario de la Cueva.

Este anteproyecto exigía, para su adopción de una reforma previa de las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI del apartado "A" del artículo 123 constitucional, para que estuviera acorde con la elevación a 14 años de la edad mínima de admisión al trabajo, una más justa y eficaz reglamentación del establecimiento de los salarios mínimos; un procedimiento aplicable para determinar el porcentaje de los trabajadores en las utilidades de las empresas; la corrección de la interpretación equivocada de las fracciones XXI y XXII sobre la estabilidad de los trabajadores en el empleo; y la definición de la competencia de las autoridades federales y locales del trabajo.

En Noviembre de 1962 fueron aprobadas las reformas constitucionales antes mencionadas, el anteproyecto de Ley quedó en el escritorio del Presidente de la República. Un segundo anteproyecto fue el concluido en el año 1968, después de un trabajo iniciado un año antes por una nueva comisión, nombrada por el Presidente Gustavo Díaz Ordaz y formada por las mismas personas que integraron la primera comisión, agregándose el licenciado Alfonso López Aparicio, profesor de la Facultad de Derecho de la UNAM.

A propuesta del ejecutivo, el citado anteproyecto fue divulgado entre los sectores interesados para que lo estudiaran y vertieran sus opiniones, el 1° de mayo del mismo año, por acuerdo del Ejecutivo, se invitó a las clases sociales a que nombraran representantes para que se reunieran para intercambiar impresiones para una mejor elaboración del proyecto. Después de emitir los sectores interesados sus observaciones,

en diciembre de 1968, el Ejecutivo presentó a la Cámara de Diputados, una iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo. Se efectuó una segunda discusión con la participación de representantes de trabajadores y patrones. Posteriormente, el Congreso invitó a un cambio de impresiones a la Comisión redactora, al cabo de la misma, se observó que el proyecto no sufrió ninguna modificación en sus principios, instituciones y normas fundamentales. Su aprobación fue publicada en el Diario Oficial de 1° de abril de 1970 y entró en vigor el 1° de mayo del mismo año.

Uno de los aspectos mayormente positivos que trajo la ley de 1970 fueron las innovaciones que introdujo en materia competencial, en relación con la Ley de 1931 y muy primordialmente por lo que hace a la instancia conciliatoria, las vías de impugnación y los criterios para fijar la competencia. La Ley Federal del Trabajo de 1970, en relación con la instancia conciliatoria, introduce una relevante y positiva reforma, cuando en su artículo 591 fracción I, establece: “Las Juntas Federales de Conciliación” tendrán las funciones siguientes:

I.- Actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones...”

Otra de las innovaciones de verdadera trascendencia que introdujo la Ley Federal del Trabajo de 1970, en relación con la de 1931 la encontramos en las vías para impugnar la competencia. La innovación de la Ley de 1970 consiste en que se suprime y por lo tanto se deroga totalmente de la Ley, la vía de impugnación por inhibitoria y queda exclusivamente la declinatoria, que deberá de plantearse como

excepción de Previo y Especial Pronunciamiento en la contestación de la demanda, de conformidad con los artículos 733 y 734.

Otras de las innovaciones contenidas en esta Ley de 1970 se referían a:

1.- La competencia por razón del territorio y

2.- El haber establecido un nuevo criterio para la fijación competencial que es el de la cuantía.

Reforma de 1980.

Por iniciativa del Ejecutivo Federal presentada al 18 de diciembre de 1979, la Ley Federal del Trabajo tuvo importantes reformas en los títulos XIV, XV, y XVI; también se hicieron modificaciones al procedimiento de huelga y se adicionó el artículo 47 con dos párrafos finales.

Las reformas fueron publicadas en el Diario Oficial el 4 de enero de 1980, entraron en vigor el 1° de mayo del mismo año, desde entonces, el procedimiento laboral es un derecho social de clase buidas de ese espíritu social fueron plasmadas las reformas al procedimiento laboral, entre las que destacan los efectos del aviso del despido; la preeminencia de la conciliación como medio de resolución de los conflictos; la concentración del procedimiento; la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador; la carga de la prueba al patrón; las modificaciones en el procedimiento de huelga; y la participación inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad y

de los trabajadores. Las reformas procesales de 1980 vienen a introducir una institución relevante en materia de términos, cuando en el artículo 735 establece que en caso de que la realización o práctica de algún acto procesal o el ejercicio de un derecho no tengan fijado un término, este será el de tres días hábiles.

CAPÍTULO III

AUTORIDADES DEL TRABAJO.

3.1 PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.

Corresponde tanto a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social como a los gobernadores de los Estados, territorios y jefe del Distrito Federal, crear órganos que vigilen el cumplimiento de las leyes del trabajo y de la previsión social y defiendan gratuitamente a los trabajadores en función de servicio social. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo independiente de que los procuradores sean designados por las autoridades públicas del trabajo.

3.2 SERVICIO NACIONAL DEL EMPLEO, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

Como hemos dicho renglones arriba, el servicio público se entiende como la actividad directa del Estado o confiada por ésta a los particulares para satisfacer necesidades colectivas o de interés general, sin distinción de personas o clase que componen la comunidad.

El Servicio Público del Empleo a que se refiere la nueva Ley Federal del Trabajo tiene su origen en el artículo 123, precisamente en la fracción XXV, apartado "A" que a la letra dice: "XXV: El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para estos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial particular."

Desde el año 1934 fue reglamentada dicha disposición como puede contemplarse en el reglamento de agencias de colocaciones.

3.3 LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO.

La institución encargada de fiscalizar o inspeccionar el cumplimiento de las leyes protectoras del trabajo, originariamente en las fábricas y en el trabajo de menores y mujeres tiene antecedentes remotos; en Francia, aunque dudosamente en 1969; en Inglaterra en el Moral and Health act, o sea, el reglamento de fábricas de 1802; en Prusia en 1839, 1849 y 1869 se crean la Comisión Mixta Política y de Inspectores Escolares, así como la inspección obligatoria.

En las leyes de 1833 y de 1844 se precisan las funciones de los inspectores del trabajo y su facultad para imponer sanciones en casos de infracción a las leyes laborales.

En nuestro país, el origen de la inspección del trabajo se encuentra en la legislación revolucionaria de 1914 a 1916 precursora de la Constitución de 1917, en donde se consigna la primera Carta del Trabajo en el mundo. Las primeras normas en relación con la inspección del trabajo para hacer efectiva la aplicación de las leyes laborales, se encuentra en la ley del 7 de Octubre de 1914, expedida en el Estado de Jalisco por Manuel Aguirre Berlanga; en la ley del 19 de Octubre de 1914 promulgada por el general Cándido Aguilar para el Estado de Veracruz y en la del 11 de Diciembre de 1915 expedida por el general Salvador Alvarado en el Estado de Yucatán.

Con posterioridad al 1° de mayo de 1917, en que entró en vigor nuestra Constitución político-social, las legislaturas de los Estados expedieron leyes reglamentariadas del artículo 123, en las cuales se reglamentan las facultades de los inspectores del trabajo para vigilar y

hacer cumplir las leyes laborales, autorizando para imponer sanciones a quienes infrinjan dichas leyes, en función de hacer efectiva la tutela de los trabajadores en las relaciones laborales.

La intervención del Estado en las relaciones obrero-patronales, en razón de su carácter social, requieren no solo de órganos jurisdiccionales que diriman los conflictos, sino de órganos administrativos especializados encargados de vigilar el cumplimiento de las leyes laborales en aquellas relaciones, antes de exigir la reparación respectiva en la jurisdicción del trabajo. En consecuencia, se creó la inspección laboral a cargo de funcionarios dependientes del Poder Ejecutivo.

A través de la Secretaría del Trabajo y de la inspección, el Poder Ejecutivo procura el mantenimiento de un estado de armonía entre trabajadores y patrones, al mismo tiempo que pueden eliminarse litigios en la vía jurisdiccional porque imponer el cumplimiento de deberes sin contienda entre partes evita conflictos.

La Inspección del Trabajo es de extraordinaria importancia para el efecto del cumplimiento de las leyes del trabajo, el artículo 545 declara: "La Inspección del Trabajo se integrará con un Director General y con el número de inspectores hombres y mujeres, que se juzgue necesario para el cumplimiento de las funciones que se mencionan en el artículo 540. Los nombramientos serán por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y por los gobiernos de las entidades federativas."

3.4 LA COMISIÓN NACIONAL PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS.

La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las empresas se integrará y funcionará para determinar el porcentaje correspondiente y para proceder a su revisión, de conformidad con lo dispuesto en este Capítulo." (Art. 575 LFT). "La Comisión funcionará con un Presidente, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica." (Art. 576 LFT). "El Presidente de la Comisión será nombrado por el Presidente de la República y deberá satisfacer los requisitos señalados en el artículo 552." (Art. 577 LFT).

3.5 AUTORIDADES DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS.

"...Art. 529: En los casos no previstos por los artículos 527 y 528, la aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades de las Entidades Federativas. De conformidad con lo dispuesto por el artículo 527-a, las autoridades de las Entidades Federativas deberán: Poner a disposición de las Dependencias del Ejecutivo Federal competentes para aplicar esta Ley, la información que éstas las soliciten para estar en aptitud de cumplir sus funciones;

Participar en la integración y funcionamiento del respectivo Consejo Consultivo Estatal de Capacitación y Adiestramiento; Participar en la integración y funcionamiento de la correspondiente comisión Consultiva Estatal de Seguridad e Higiene en el Trabajo;

Reportar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, las violaciones que cometan los patrones en materia de seguridad e higiene y de capacitación y adiestramiento e intervenir en la ejecución de las medidas que se adopten para sancionar tales violaciones y para

corregir las irregularidades en las empresas o establecimientos sujetos a jurisdicción local;

Coadyuvar con los correspondiente Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento;

Auxiliar en la realización de los trámites relativos a constancias de habilidades laborales y;

Previa determinación general o solicitud específica de las autoridades federales, adoptar aquellas otras medidas que resulten necesarias para auxiliar en los aspectos concernientes a tal determinación o solicitud."

3.6 SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO Y DE EDUCACIÓN PÚBLICA.

La Secretaría de Hacienda y Crédito Público es igualmente autoridad del trabajo en las cuestiones relacionadas con el reparto de utilidades a los trabajadores por las empresas como lo dispone el Título III, Capítulo VIII. No olvidemos que la Ley del Impuesto Sobre la Renta se aplica para determinar el porcentaje de las utilidades obtenidas por las empresas y que se tomará en cuenta para el reparto de las utilidades a los trabajadores.

Relacionado con impuestos para las empresas y trabajadores, notoria influencia en la fijación del porcentaje de utilidades que corresponda a los trabajadores en los términos de las normas de trabajo, esto es, una participación en las utilidades de las empresas.

Independientemente de la obligación que tiene la Secretaria de Educación Pública de hacer extensiva la cultura a todos los trabajadores

y a sus hijos, la fracción XII del artículo 123 constitucional le impone la obligación de exigir a las negociaciones agrícolas, industriales, mineras y en cualquier centro de trabajo, el establecimiento de escuelas para trabajadores y sus hijos, escuelas que deben funcionar conforme a los principios sociales de las leyes del trabajo, asimismo, tendrá la obligación de organizar escuelas de administración pública para los burócratas y sus hijos, también con orientación social, como dispone la fracción VII del apartado "B" del mismo artículo 123 Constitucional, pues unos y otros trabajadores integran la clase obrera y el destino de los mismos y de sus asociaciones se rigen por el derecho social como instrumento de lucha para la transformación científica de la estructura capitalista.

También tiene obligación la Secretaría de Educación Pública, conforme al artículo 526 de la Ley Federal del Trabajo, de vigilar el cumplimiento de las obligaciones que las leyes imponen a los patrones en materia educativa, procurando la orientación social en la educación de los trabajadores y de sus hijos.

3.7 LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

Es el órgano más importante a través del cual el Presidente de la República interviene en los conflictos laborales y ejerce la política social. En este apartado nos vamos a referir a las diversas actividades de la Secretaría del Trabajo como órgano de la Administración Pública en ejercicio de funciones sociales que le encomiendan las leyes del trabajo y la reglamentación de las mismas.

La Secretaría del Trabajo interviene conciliatoriamente en casi todos los conflictos no sólo colectivos, sino individuales, es pública y

notaría, como desgraciadamente ocurre en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje que también han perdido su autonomía al convertirse en dependencias del Poder Ejecutivo de las Entidades Federativas, sin embargo, no deja de ser importante y en ocasiones acertada la función conciliatoria de la Secretaría y de las direcciones locales del trabajo.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social realiza actividades que le señalan expresamente la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado y la Ley Federal del Trabajo dos categorías administrativas y procesales a saber:

a) Actividades administrativas: Vigilar, procurar, intervenir, establecer, llevar, estudiar y ordenar, manejar la Procuraduría Federal de Defensa del Trabajo, intervenir en los congresos y reuniones internacionales, llevar estadísticas; A la vigilancia del artículo 123 a las industrias y zonas siguientes: Industria textil y eléctrica, cinematográfica, huletera y azucarera, minería e hidrocarburos, ferrocarriles y demás empresas de transporte amparadas por concesión federal y a las regidas por contratos colectivos obligatorios y los trabajos ejecutados en el mar y en las zonas federales, empresas directas o descentralizadas por el gobierno federal educativo, el registro de las federaciones y confederaciones de sindicatos.

b).- Actividades procesales: Actividades que se realizan en el proceso respectivo para la declaración oficial de obligatoriedad de los contratos colectivos de trabajo.

Los problemas del trabajo y las numerosas leyes que lo regulan, podemos mencionar en dos palabras: autoridades administrativas,

independientes de los tribunales del trabajo donde se ventilan los conflictos obrero-patronales, intergremiales o interpatronales.

En México, como consecuencia de la revolución, la organización administrativa del trabajo, nace con la ley del 13 de diciembre de 1911 promulgada por el presidente Francisco I. Madero, en la cual se crea el Departamento del Trabajo dependiente de la Secretaría de Fomento. Más tarde pasa a formar parte de la Secretaría de Industria Comercio y Trabajo, luego se le otorga autonomía por decreto del 30 de noviembre de 1932 y finalmente, en 1940 se crea la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Las autoridades administrativas del trabajo son públicas y sociales, la Ley de Secretaría y Departamento de Estado y en las Leyes Federales del Trabajo y de los Trabajadores al Servicio del Estado y en sus reglamentos correspondientes.

Las autoridades administrativas del trabajo intervienen en las relaciones laborales, en función tutelar de los trabajadores con objeto de hacer cumplir las leyes y reglamentos e imponiendo sanciones a los patrones que las inflijan. Las autoridades administrativas públicas con funciones laborales.

Las sociales corresponden al derecho administrativo del trabajo. Las autoridades administrativas sociales con funciones laborales son: administración social y por consiguiente quedan ubicadas en el derecho administrativo del trabajo.

Dada la naturaleza social de tales relaciones, a los órganos sociales de la justicia laboral la resolución de los conflictos entre los mismos, las autoridades administrativas con funciones sociales se incluyen en el proceso de la ley laboral.

En relación con la naturaleza de estos tribunales sociales del trabajo, la conducta jurisprudencial de la Suprema Corte en la ejecutoria Esther Rodríguez pronunciada el 21 de Noviembre de 1933, sostuvo la tesis de que la Junta de Conciliación y Arbitraje es un tribunal administrativo con funciones jurisdiccionales, pero esta tesis es incorrecta, toda vez que los tribunales administrativos conocen de los juicios o litigios en que se someten a la administración pública en la vía judicial para la revisión de los actos administrativos, función que no corresponde a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las cuales se han considerado como órganos integrantes de la jurisdicción social del trabajo, constitutivos de un cuarto poder social en la Constitución.

Nuestros administrativistas públicos explican el servicio público como una actividad directa del Estado y autoriza a los particulares, ha sido creada y controlada para asegurar de una manera permanente, regular, continua y sin propósitos de lucro la satisfacción de necesidades colectivas de interés general y de carácter material, económico y cultural y sujetas al régimen de policía y por hora, a un régimen de derecho privado en los servicios públicos concesionados en lo que se refiere a sus relaciones con el público.

En términos generales puede decirse que el servicio público es aquel que se presta a todos los hombres: niños, jóvenes, varones, mujeres y ancianos y que se imparta por igual para satisfacer necesidades

ingentes de los componentes de la colectividad. En consecuencia, la prestación de servicios públicos corresponde esencialmente a las autoridades u órganos que emanan de la Constitución de 1917 sus atribuciones y funciones eran exclusivamente públicas, pero a partir de esta ley fundamental las normas de la Constitución social penetraron en el derecho político y originaron que los clásicos poderes legislativo, ejecutivo y judicial, independientemente de sus funciones públicas, ejercieran los actos sociales que específicamente les confiere la Constitución que originó la transformación del Estado y del derecho público mexicano. Las normas fundamentales del trabajo en nuestro país son eminentemente sociales, pues su sentido no sólo es proteccionista de los trabajadores, sino reivindicatorio.

3.8 LA COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS.

Las Comisiones Nacional y Regional de los Salarios Mínimos son autoridades del trabajo de gran necesidad en la vida económica del país y en las relaciones obrero-patronales.

La Comisión Nacional de Los Salarios Mínimos funcionará con un Presidente, un Secretario y un número de representantes y una dirección técnica. El Presidente de la Comisión será nombrado por el Presidente de la República de acuerdo con los requisitos que señala el artículo 552, y el 553 señala los deberes y atribuciones del citado funcionario.

Las Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos funcionarán en cada una de las zonas económicas en que se divide el territorio nacional y las integrarán:

Un representante del Gobierno que será Presidente y cuyo nombramiento será previa consulta con los Gobernadores de las entidades, así como de un Secretario.

De un número igual no menor de dos, ni mayor de cinco representantes propietarios y suplentes de los trabajadores sindicalizados y patronos designados conforme a la convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y en las zonas en donde no haya trabajadores sindicalizados, los representantes serán designados por los trabajadores libres. (Art. 565 LFT).

Para determinar los salarios mínimos por las Comisiones Nacional y Regional debemos decir: Los salarios mínimos se fijarán cada dos años, principiando a regir el primero de enero de los años pares, su fijación la establece una comisión integrada por representantes de los trabajadores y de los patronos.

3.9 LAS JUNTAS FEDERALES Y LOCALES DE CONCILIACIÓN.

“Las Juntas Federales de Conciliación tendrán las funciones siguientes:

- * Actuar como instancia conciliadora potestativa para los trabajadores y los patronos,
- * Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de conflictos a que se refiere el artículo 600 fracción IV; y
- * Las demás que le confieran las leyes.” (Art. 591 LFT).

Las Juntas Federales de Conciliación funcionarán permanentemente y tendrán la jurisdicción territorial que les asigne la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. No funcionarán estas juntas en

los lugares en que esté instalada la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Cuando la importancia y el volumen de los conflictos de trabajo en una demarcación territorial no amerite el funcionamiento de una Junta Permanente, funcionará una accidental.” (Art. 592 LFT).

“Las Juntas Federales de Conciliación” tienen las facultades y obligaciones siguientes:

- 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 la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El término para la recepción de las pruebas no podrá exceder de diez días.

Terminada la recepción de las pruebas o transcurrido el término a que se refiere el párrafo anterior, la Junta remitirá el expediente a la Junta Especial de la jurisdicción territorial a que esté asignada si la hubiere, y si no, a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;

- III. Recibir las demandas que les sean presentadas , remitiéndolas a la Junta Especial de la jurisdicción territorial a que esté asignada si la hubiere, y si no a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;

- 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. Complementar los exhortos y practicar las diligencias que les encomienden otras Juntas Federales o Locales de Conciliación y las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje;

VI. Denunciar ante el Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haya dejado de pagar el salario mínimo general a uno o varios de sus trabajadores;

VII. De ser procedente, aprobar los convenios que les sean sometidos por las partes; y

VIII. Las demás que les confieran las leyes." (Art. 600 LFT).

CAPÍTULO IV

INTEGRACIÓN DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

4.1 NATURALEZA JURÍDICA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Con el establecimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, surge la necesidad de precisar su naturaleza jurídica, ya que al empezar a funcionar, las asociaciones patronales aceptaban su intervención en los conflictos colectivos, pero les negaban esa facultad respecto de los conflictos individuales de carácter jurídico, porque consideraban que si no encontraban solución entre las partes interesadas, estos conflictos eran competencia de los tribunales ordinarios, además de argumentar la prohibición expresa de los tribunales especiales; ya que no habían quedado establecidas, ni la competencia, facultades y atribuciones de dichas Juntas.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación entre 1918 y 1924, varió su criterio respecto a la competencia y facultades de las Juntas, al efecto podemos mencionar la Ejecutoria "Guillermo Cabrera" (18 de marzo de 1918), en la que la Corte otorgaba competencia a las Juntas para conocer solamente de conflictos colectivos, negándoles facultades para ejecutar sus laudos, facultad que debían dejar a los tribunales ordinarios; posteriormente y en contradicción a este criterio, encontramos la Ejecutoria de "La Corona, S.A." (1° de febrero de 1924), en la que sostiene que las Juntas de Conciliación y arbitraje, son competentes para conocer y resolver lo relacionado con el contrato de trabajo, ya sea colectiva o individualmente, y tienen imperio para hacer

cumplir sus laudos, ya que actúan como tribunales al decidir o declarar un derecho relacionado con

un contrato, por lo tanto, siendo su función pública, de ahí deviene su potestad.

Provocando entre la Confederación de Cámaras Industriales, una fuerte inquietante reacción respecto de la naturaleza jurídica de las Juntas, misma que requería ser analizada, razón por la cual, convocó a un concurso; los resultados obtenidos fueron estudios de gran importancia, adjudicándole el premio al Licenciado Narciso Bassols, quien afirmó que “las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son Tribunales, su competencia se restringía a conflictos colectivos de trabajo”. Para ello realizó tres interpretaciones:

a) Auténtica.- Cuya base, son las ideas expresadas por el Constituyente de 1917, específicamente la afirmación de José Natividad Macías, de que “las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son Tribunales y que si se convirtieran en Tribunales sería contra los propios obreros”, y que su función sería la de equilibrar los factores de la producción, función que no compete a los Tribunales, pensamiento que fue aceptado tácitamente por el Constituyente.

b) Derecho comparado.- La interpretación basada en el artículo 123 Constitucional, se fundó en el proyecto de la comisión nombrada por Carranza, en la que intervino Macías y en la cual declaró que había sido fuente de su inspiración las legislaciones belgas, norteamericana e inglesa, en la ley belga así como la francesa, la competencia laboral se dividía en individuales y Comités de Conciliación y Arbitraje para los conflictos¹¹ colectivos, en la

¹¹ Jorge Carpizo, La Constitución de 1917, UNAM, 4ª edición, Editorial: Porrúa, México 1998. p. 219.

norteamericana e inglesa, únicamente eran competentes para conflictos colectivos⁽¹⁾.

c) Racional o Directa.- La que desarrolla partiendo del problema de cuáles conflictos podían conocer y resolver las Juntas, afirmando que sólo los de carácter colectivo, conclusión sostenida después de analizar las fracciones XX y XXI del artículo 123 Constitucional, la fracción XX se refiere a los “conflictos y diferencias entre el capital y el trabajo”, conflictos que se daban colectivamente; por lo que hace a la fracción XXI: “tanto el patrón como el trabajador pueden no sujetarse a los fallos de las juntas”, señala incluso la sanción correspondiente a cada uno, y se suprime el requisito del compromiso escrito, en consecuencia el Constituyente previno que sin ese requisito el arbitraje no sería forzoso.

La propuesta de Bassols, fue la creación de Tribunales de Trabajo de integración tripartita, para que conocieran de los conflictos individuales, con el objeto de que se administrara la justicia sin que las complicaciones del Código de Procedimientos Civiles.

Señala el Maestro Mario de la Cueva: “La argumentación de Bassols se puede sintetizar: Los conflictos de trabajo se dividen en individuales y colectivos y es lógico que a su solución concurren organismos distintos. Las legislaciones extranjeras se pueden dividir en dos grupos: El angloamericano, belga y francés, y el de Nueva Zelanda; según el primero los organismos para la conciliación y el arbitraje de los conflictos colectivos son distintos de los tribunales de trabajo y, en consecuencia forzada, aquellos no constituyen tribunales; el Tribunal de Arbitraje de Nueva Zelanda es un auténtico tribunal y sus decisiones son

imperativas. Ahora bien, en el Constituyente de Querétaro existieron dos tendencias, la de Veracruz, que se apoyaba en el primero de los sistemas y que fue la que sostuvo Macías – lo demuestra el hecho de que hubiera citada a las legislaciones inglesa, americana, belga y francesa – y la de Yucatán, que pretendía que nuestras Juntas siguieran la organización de la Corte de Arbitraje de Nueva Zelandia. Las tres formas de la interpretación, auténtica, de derecho comparado y racional o directa coincidían, según Bassols, en la solución del problema”¹².

Menciona que dicha argumentación falla en el conocimiento del derecho extranjero, ya que los conflictos individuales de trabajo han sido resueltos siempre, en todos los pueblos de Europa, América y Oceanía, por tribunales judiciales, la única diferencia radica en que en algunos Estados, Francia y Bélgica, en los Consejos de Prudentes y Alemania en los Tribunales Industriales y Comerciales, crearon una jurisdicción del trabajo distinta de la jurisdicción civil, pero era, como esta última, un tribunal judicial. Fue hasta mediados del siglo pasado que se empiezan a crear en Europa organismos de conciliación y arbitraje para conflictos colectivos, y a finales de siglo se dictaron las leyes en Australia y Nueva Zelanda implementando el arbitraje obligatorio en conflictos colectivos eran los de Inglaterra, Alemania y Estados Unidos.

Al respecto el Maestro Mario de la Cueva establece que: le parece que el pensamiento íntimo de la diputación de Veracruz, el pensamiento auténtico del Maestro Macías y los términos del artículo 123, hablan a favor de la competencia universal de las Juntas. La

¹² Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial: Porrúa, México 1960, p. 914

iniciativa de los diputados Aguilar Jara y Góngora, contiene el siguiente párrafo:

“Los conflictos del trabajo serán resueltos por comités de mediación, conciliación y arbitraje, cuyo funcionamiento se sujetará a las leyes reglamentarias”.

Pienso que en este párrafo se quería atribuir competencia a las Juntas de Conciliación y Arbitraje sobre todos los conflictos de trabajo. Lo prueba el hecho de que la justicia obrera había sido substraída en Veracruz de la competencia de los tribunales judiciales y, particularmente, la Ley del Trabajo dictada por Cándido Aguilar, de 14 de enero de 1918, no tendría explicación esta ley en la que se dio a las Juntas la facultad de conocer de los conflictos de trabajo, individuales y colectivos, económicos y jurídicos, si el pensamiento de Cándido Aguilar hubiera sido otro en el Constituyente, y es importante anotar que fueron las Juntas de Veracruz y Yucatán las que se negaron a aceptar la primera jurisprudencia de la Corte¹³.

Cabe hacer una breve referencia a las diferentes posturas sostenidas en el mencionado concurso, respecto de la naturaleza jurídica de las Juntas:

Esteva Ruiz.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son autoridades de naturaleza sui generis, porque realizan actos administrativos (fijar el salario mínimo, intervenir en la participación de utilidades y autorizar los paros realizados por los patrones) y, realizan actos judiciales (al juzgar lo relacionado a la fracción XXVII del artículo 123). La conciliación es

¹³ Mario de la Cueva, IDEM, p. p. 914-915.

obligatoria y el arbitraje facultativo. Su competencia es sobre conflictos individuales y colectivos.

Maximiliano Camiro.- Se pronunció respecto de la competencia de las Juntas, manifestando que sólo tenían lo eran para conocer conflictos colectivos de acuerdo con las fracciones IX, XVIII y XIX del artículo 123, refiriéndose a las Juntas como instituciones de derecho público.

Trinidad García.- Afirmó que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, si son tribunales, competentes para conocer conflictos individuales y colectivos, el propio Constituyentes sostuvo que no eran tribunales, aunque lo que en realidad trató de decir es que las Juntas no pertenecerían al poder judicial ordinario.

Vicente Lombardo Toledano.- No fue el espíritu del Constituyente crear tribunales de trabajo, y las juntas sólo podrían conocer de conflictos colectivos sin que sus resoluciones tuvieran un carácter coactivo, pero dada la necesidad de resolver las controversias entre obreros y patrones, la Suprema Corte aceptó que el arbitraje era obligatorio y les otorgó la facultad de hacer cumplir sus resoluciones.

Sin embargo, las postura sostenida por Bassols con antelación, fue modificada en 1930, en diverso ensayo, buscando precisar la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ante la contradicción de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que en septiembre 24 de 1928, sostuvo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no eran Tribunales y el 9 de octubre afirma que si eran Tribunales; ahora Bassols asentó que no tenía interés en discutir si las Juntas eran competentes solamente para conocer de conflicto colectivos, ya que la Suprema Corte, a través de su jurisprudencia les había dado el carácter de Tribunales para conocer

de conflictos individuales y de juntas para conocer de los colectivos, y realiza un breve análisis, desde dos puntos de vista:

Materialmente las Juntas, por la actividad que realizan, se ubican dentro de la función judicial y, formalmente estamos frente a un órgano evidentemente administrativo, tanto por su dependencia administrativa de la Secretaría de Estado o del Gobierno del Distrito Federal, así como por la designación que se hace del representante de gobierno por el Ejecutivo federal o local.

Posteriormente, este tema tan controvertido ha sido abordado por diversos doctrinarios; para el Maestro Mario de la Cueva, desde 1917, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son tribunales competentes para conocer de los conflictos individuales y colectivos. Las Juntas cumplen con dos funciones, la primera es la de creación de derecho objetivo cuando dictan sentencias colectivas en conflictos económicos y al fijar el salario mínimo; la segunda al aplicar el derecho en conflictos jurídicos. Por su actividad material realiza una función legislativa y jurisdiccional, actividad que corresponden a dos órganos distintos, por lo que no podemos ubicar las Juntas en ningún de los tres poderes tradicionales.

Al crear el derecho, las Juntas a través de la sentencia colectiva en conflictos económicos, actúan como un organismo autónomo, independiente del poder legislativo, ya que la creación de este derecho obedece a la petición de las partes, luego entonces la vida de este derecho es particular, aplicable a una empresa o una rama de la industria y depende de la voluntad de quienes deben cumplirla.

No pueden las Juntas ser colocadas en el poder judicial porque además de conocer de los conflictos jurídicos conocen de los conflictos colectivos de carácter económico, y esto es precisamente lo que las separa del poder judicial.

Como autoridades administrativas, aún cuando la designación del representante de gobierno de las Juntas, provenga del Ejecutivo Federal o local, éstas no admiten subordinación a su actividad, ya que “las Juntas tienen una finalidad concreta, la realización de la justicia obrera, resolviendo las controversias jurídicas o armonizando intereses sociales y económicos del capital y del trabajo”¹⁴.

Concluye que a pesar de que las Juntas se integran con un representante de gobierno, se trata de una representación de carácter público, menciona la diferencia entre la representación privada, que está limitada a la voluntad del representado en tanto que la pública otorga potestad de actuar autónomamente, de donde se desprende que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen una actividad propia, y aún cuando formalmente pertenecen al Ejecutivo, sus decisiones son autónomas, sin más límite que el respeto al orden jurídico.

Consecuente, señala que las Juntas son una institución especial, ya que aunque están ligadas al Ejecutivo no se sujetan a él jerárquicamente, y están obligadas a seguir las normas del proceso judicial, luego entonces no es posible que sean ordenada en ninguno de los tres poderes tradicionales y las ubica en un cuarto poder, debido a su representación directa de las clases sociales. Además señala que las

¹⁴ Mario de la Cueva, IDEM, p. 920.

Juntas son tribunales de equidad, ya que lo que se pretende es la aplicación del derecho a un caso concreto.

Trueba Urbina.- Resalta la intervención del Victoria en el Constituyente, que expresó que “los tribunales de conciliación y arbitraje conocerían todo conflicto de trabajo para evitar abusos entre obreros y patronos”¹⁵, por lo tanto si atribuyó competencia a las Juntas para conocer tanto de conflictos colectivos como individuales, aunque considera que su naturaleza es independiente de los tres poderes, las considera un cuarto poder, excepción del artículo 49 Constitucional, porque constituyen órganos estatales con funciones específicas y propias. Se trata de tribunales, porque aplican el derecho escrito equitativo y consuetudinario, afirma que no son tribunales en conciencia, ni de equidad o especiales, ya que tienen un competencia específica.

Héctor Fix-Zamudio, después de realizar un análisis de las posturas sostenidas por los constituyentes de Querétaro, coincide con el pensamiento de Bassols que: “las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se han convertido, en ausencia de una jurisdicción laboral especializada, en los tribunales mexicanos del trabajo, que con algunas diferencias en su composición paritaria, tienen un carácter similar a los restantes organismos judiciales¹⁶.”

Jorge Carpizo sostiene que a las Juntas de Conciliación y Arbitraje no se les pueden ubicar en el poder legislativo, pues el derecho que crean a través de la sentencia colectiva, no tiene el carácter de general; tampoco se les puede ubicar en el poder administrativo porque no están subordinadas a él jerárquicamente, sin embargo afirma que se

¹⁵ Jorge Carpizo, La Constitución de 1917, Op. Cit. P. 225.

¹⁶ Hector Fix-Zamudio/Jorge Carpizo, La Naturaleza Jurídica de la Juntas de Conciliación y Arbitraje, Editorial: S.T.P.S. México, 1975, p. 31

trata de verdaderos tribunales con jurisdicción especializada, conclusión a la que llega argumentando que gozan de las garantías de autonomía e independencia que se otorga a los tribunales, y sus resoluciones son revisadas por el poder judicial federal y porque tienen la obligación de aplicar la jurisprudencia, concluyendo que las Juntas pertenecen al poder judicial.

En casi todos los estados, como consecuencia de la facultad concedida en el artículo 123 Constitucional, se comienza a legislar en materia del trabajo, bajo el principio de dictar leyes separadas para regular cada uno de los temas de trabajo, y así surge una diversidad de leyes.

LEY DE CARRANZA Y SU REGLAMENTO.

El 3 de diciembre de 1917, el Presidente Don Venustiano Carranza expide la Ley de Juntas de Conciliación y Arbitraje, Ley escasa, en donde se crean las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje para el Distrito Federal y territorios, señalando que las mismas deberán integrarse con representantes por industria de obreros y empresarios, para lo cual habrá de convocarse a la respectiva convención; y un representante del gobierno designado por el Gobernador del Distrito Federal y de los Territorios, dentro de sus jurisdicciones.

Otorga facultades a estas Juntas para conocer en “pleno” de los conflictos entre capital y trabajo que afecten a todas las industrias de su respectiva jurisdicción, y afectando sólo a alguna industria, se integrará por los representantes de esa industria y el representante de Gobierno.

El procedimiento establecido era sumario, y se resolvía por mayoría de votos, sin que existiera recurso alguno en contra de las resoluciones de estas Juntas, más que el de responsabilidad.

De acuerdo con la Ley Carranza, el Ejecutivo, tendrá la facultad de expedir reglamentos que se requieran para hacer cumplir la ley, es hasta el 20 de marzo de 1926, cuando por decreto del Presidente General Plutarco Elías Calles, se publica el Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, cuyos efectos fueron ampliar aquélla Ley, de manera que, tanto la competencia, integración y procedimiento quedaron perfectamente delineados, estableciendo que el Gobierno del Distrito Federal, una vez publicado dicho Reglamento, citará a trabajadores y patrones para que procedan a nombrar a sus representantes, convocatoria que se publicó el 31 de marzo de 1926, a la que debían concurrir sus delegados los días 5, 6 y 7 de abril.

Habrà una Junta Central de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal y una Junta Municipal de Conciliación en cada cabecera de Municipalidad; el representante de Gobierno en la Junta Central tendrá el carácter de Presidente y será nombrado por el Gobernador del Distrito Federal y el de la Junta Municipal, nombrado por el H. Ayuntamiento; la elección de los representantes de patrones y obreros, de ambas Juntas se hará por convenciones anuales y mediante convocatoria, señalando los requisitos que deberían de satisfacer cada uno de ellos.

La Junta Central funcionará en juntas parciales como instancia conciliadora o en pleno, arbitrando los conflictos, resolviéndolos por medio de laudos; en tanto las Juntas Municipales sólo serán de

conciliación, limitándose a procurar el avenimiento de las partes en conflicto.

El procedimiento, era oral y sumario, sin necesidad de sujetarse a reglas de valoración de pruebas, y la ejecución de las resoluciones de la Junta Central quedaba a cargo del Presidente de la misma, estableciendo la aplicación supletoria del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal.

4.2 INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

La fracción XX del artículo 123 Constitucional, dispone que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, deberán integrarse tripartitamente, con representantes de los trabajadores, patrones y del gobierno.

EN LA LEY DE 1931.

Con la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931, reglamentaria del artículo 123 Constitucional, se establecen como autoridades del trabajo: las Juntas Municipales de Conciliación; la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y la forma en que éstas han de integrarse. Dicha ley, respecto de las de Conciliación y Arbitraje, hace una distinción entre proceso de conocimiento y proceso de ejecución, dejando éste último al Presidente de la Junta, quien realiza diversas funciones, al integrar el pleno, en grupos especiales y ejecutando sus resoluciones, respecto de la integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, establece que funcionarán en Pleno y en Grupos Especiales.

A) JUNTAS MUNICIPALES DE CONCILIACIÓN.- Su función es meramente conciliatoria, conocerán dentro de su territorio jurisdiccional, de los conflictos entre trabajadores y patrones, ya sea individual o colectivo, y que no sea competencia federal; estarán integradas por un representante de gobierno, con carácter de Presidente, designado por el Ayuntamiento o Consejo Municipal, uno de los trabajadores y otro de los patrones afectados, dicha integración se realizará para cuando sea necesario que esta Junta funcione, sin perjuicio de que se establezcan con carácter de permanente en aquellos lugares en dónde se haga necesario, caso en el cual la elección de representantes de patrones y trabajadores se hará a través de convenciones.

B) JUNTAS CENTRALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. Funcionarán permanentemente en la capital de los Estados y en la del Distrito y territorios Federales, conocerán y resolverán de las diferencias y conflictos entre capital y trabajo dentro de su jurisdicción, no siendo competencia federal; se instalarán y funcionarán permanentemente en la Capital de los Estados, en la del Distrito y en la de Territorios Federales, los Gobernadores podrán constituir tantas Juntas como sean necesarias. Se integrará con un representante del Gobernador del Estado o Territorio o Jefe del Departamento del Distrito Federal, que actuará como Presidente, y con un representante de los trabajadores y otro de los patronos por rama de la industria o grupo de trabajos diversos, de conformidad con la clasificación que haga la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, y respecto de los Estados, obedecerá a la clasificación que haga los Gobernadores de los mismos. Si el asunto afecta solo a una rama de la industria o grupo de trabajos diversos, se integrará con los representantes respectivos de patrones y trabajadores y con uno de gobierno. Cuando el conflicto comprenda dos o más industrias o grupos de trabajadores diversos, se integrará con los

representantes respectivos de patrones y trabajadores y con uno de gobierno. Cuando el conflicto comprenda dos o más industrias o grupos de trabajadores diversos, se integrará con el Presidente de la Central y los representantes de trabajadores y patrones del grupo respectivo. Si el ejecutivo del Estado considera que el desarrollo de la industria en general, hace necesario representar cada una de sus distintas ramas; las Juntas Centrales se integrarán con un representante del gobierno y hasta tres representantes de trabajadores y patrones.

Estas Juntas conocerán en pleno: de la conciliación de todas las diferencias o conflictos colectivos entre trabajadores y patrones, siempre que se deriven del contrato de trabajo o hechos íntimamente relacionados con éste y que afecten a todas las industrias del Estado representadas, así como conocer y resolver en arbitraje cuando no se hubiere llegado a un arreglo; de la licitud o ilicitud de los paros que afecten a todas las industrias del Distrito Federal, Estado o Territorio; decidir las cuestiones de competencia, revisar los actos de las Comisiones Especiales del Salario Mínimo; vigilar la integración y funcionamiento de las Juntas Municipales, comunicar al Ejecutivo las omisiones o negligencias en que incurran los miembros de las Juntas, aprobar o desaprobado el Reglamento Interior de Trabajo.

Conocerán en grupos Especiales, en conciliación y arbitraje, los conflictos individuales o colectivos suscitados en un Municipio, cuando no se hubiere llegado a un avenimiento, así como para conocer de estos mismo cuando afecte o comprenda dos o más territorios jurisdiccionales de las Juntas Municipales y conocer en arbitraje de los asuntos que éstas remitan, así como recibir en depósito y registrar los Reglamentos Interiores de Trabajo.

C) JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACIÓN.- Son únicamente de avenencia, integrándose cuando sea necesario, presididas por el Inspector del Trabajo que designe el Departamento respectivo de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, como representante de gobierno y con representantes de los trabajadores y patronos, siendo designados por las partes, sus facultades son las mismas de las Juntas Municipales; podrán tener el carácter de permanentes de acuerdo a las necesidades de la región, sujetos a la designación de representantes obreros y de los patronos por medio de convenciones, su jurisdicción, la misma asignada a las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.

D) JUNTAS FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.- Con sede en la Ciudad de México, conociendo de los conflictos entre capital y trabajo, derivados del contratos de trabajo de empresas o industrias que sean concesión federal o que desarrollen actividades total o parcialmente en zonas federales; su integración con un representante de los trabajadores y uno de los patronos por industria o reunión de varios trabajos o industrias conexas, según la clasificación hecha por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, y por un representante del gobierno, quien tendrá el carácter de Presidente. Cuando el conflicto afecte sólo a alguna rama de la industria o grupo de trabajos diversos, se integrará con un representante de la Secretaría y un representante de los trabajadores y patronos afectados.

Funcionará en pleno, y conocerá en conciliación y arbitraje de los conflictos entre patronos y trabajadores, individuales o colectivos de jurisdicción federal, y que afecten de manera general a la industrias o trabajos diversos, de los conflictos colectivos, sean o no de jurisdicción federal, cuando afecten dos o más entidades federativas, así como las controversias en relación con el contrato colectivo, declarando

obligatorio que deba regir en más de una entidad federativa, cuidar se integren y funcionen las Juntas Federales de Conciliación, decidir sobre la competencia en el funcionamiento de la Junta, expedir su Reglamento Interior y aprobar o desaprobar los Reglamentos Interiores de Trabajo.

Los Grupos Especiales conocerán en conciliación y arbitraje de los conflictos derivados del contrato de trabajo que abarquen alguna industria o rama, integrándose con un representante de gobierno, uno de los patrones y otro de los trabajadores, recibirán en depósito y deberán registrar los Reglamentos Interiores de Trabajo y conocerán los asuntos que les remita, las Juntas Federales de Conciliación.

4.3 REQUISITOS PARA FORMAR PARTE DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Pensando en la importancia que cobran algunas actividades industriales, como las de transportes terrestres y marítimos, mineras, hidrocarburos, etc., el aumento de cierre de fuentes de trabajo, que forzosamente trae como consecuencia el incremento de los conflictos de trabajo, su trascendencia en la vida económica del país, ya que en tanto no sean resueltos, crean desequilibrio entre los factores de la producción; surge la necesidad de crear una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, aunque su constitucionalidad es muy discutible.

La Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, comunica a través de una circular de 28 de abril de 1926, dirigida a los gobernadores de los estados, que todos los asuntos relacionados con ferrocarrileros serían resueltos en el Departamento de Trabajo, donde también se resolverían,

de acuerdo a otras dos circulares, los conflictos relacionados con la industria minera y textil, lo que difundió con las circulares de 5 de marzo de 1927, declarando la jurisdicción federal de los conflictos de la industria minera; el 18 de marzo gira otra circular para difundir que la industria textil celebró un contrato - ley, para efectos de unificar el criterio de aplicación del mismo.

Consecuencia de esto, el Presidente Plutarco Elías Calles, expide decreto de 17 de septiembre de 1927, creando la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con residencia en la ciudad de México, y las regiones de Conciliación que sean necesarias, su objeto prevenir y resolver los conflictos colectivos y los individuales, entre patronos y obreros y la potestad necesaria para hacer cumplir sus decisiones (artículo 2°), establece además su competencia, y de conformidad con la fracción XX del artículo 123, ordena la integración por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno que nombra la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo (artículo 4°), Secretaria a la que faculta para expedir el Reglamento que norme el funcionamiento de la Junta.

Dicho reglamento es publicado el 27 de septiembre del mismo año, conteniendo las reglas generales de procedimiento, las de conciliación ante Juntas Regionales y ante las Federales; el arbitraje ante las Juntas Federales; la ejecución de resoluciones a cargo del Presidente Titular, con potestad para hacer cumplir sus resoluciones y disponer lo necesario para el embargo, remate, y adjudicación de bienes propiedad del deudor, reglas de hora y días hábiles, turno para audiencias, suspensión momentánea de diligencias, formación de expedientes, esqueletos impresos.

En los casos de conciliación ante la Junta Regional, las reglas del arbitraje estimaban dos alternativas: etapa conciliatoria adecuadamente desahogada, se tenía por reproducida la demanda y su contestación, o ante un conciliación frustrada, pasaba el asunto a la Junta Federal, quien citaba a una audiencia de demanda y excepciones, con apercibimiento de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo de no comparecer el demandado, salvo prueba en contrario; se citaba a una audiencia de pruebas y alegatos con o sin presencia de las partes, y la Junta Federal citaba para oír resolución.

FEDERALIZACIÓN DE LA LEGISLACIÓN LABORAL.

Dada la situación imperante en el país y ante las numerosos industrias que afectaban su economía, así como ante la diversidad de regulaciones a que se les sometían en cada estado, se hacía menester que las mismas se sujetaran a una misma regulación, ya que no era posible que los conflictos que afectaban a cada una de esas industrias fueran regulados por diferentes leyes de trabajo, pues las desalentaría, surgiendo un desequilibrio económico.

Además de que en diversas convenciones entre el capital y el trabajo se pronunciaron a favor de que exista un solo Código del Trabajo que regule los conflictos laborales en todo el país.

4.4.- FACULTADES DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.-

Están facultadas para avenir a las partes y actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje, recibir las pruebas de trabajadores y patronos

que rindan relacionadas con acciones y excepciones que pretendan deducir ante la de Conciliación y Arbitraje, mismas que remitirán a la Federal o Local, recibir la demanda y conocer con conflictos de menor cuantía (cuando la reclamación importe derechos no mayores a 3 meses de salario), cumplimentar exhortos y practicar diligencias encomendadas por las Juntas Federales o Locales de Conciliación y las de Conciliación y Arbitraje, denunciar al patrón ante el Ministerio Público cuando haya dejado de pagar el salario mínimo a uno o varios de sus trabajadores y aprobar los convenios que se les someta, tendrán el carácter de Permanentes cuando la zona así lo requiera, integrándose con un Representante de Gobierno nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o Gobiernos de los Estados y Territorios y los Representantes de los trabajadores y de los patronos, por medio de convenciones, sólo a falta de trabajadores sindicalizados la elección la hará los trabajadores libres: serán Accidentales cuando por el volumen de asuntos no se amerite de una Permanente, funcionarán cuando se requiera, previa solicitud presentada al Inspector Federal del Trabajo, quien dentro de 24 horas les notifica el nombre del representante de gobierno, con el objeto de que nombre cada cual su representante, sólo en caso de que no lo hagan, será el propio Inspector quien designe a los representantes obreros y patronal.

Las Juntas Locales de Conciliación se establecerán en las zonas económicas que determine el Gobernador.

JUNTAS FEDERALES Y LOCALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Conocerán y resolverán de los conflicto de trabajo, se integrarán con representantes de obreros y patronos por ramas industriales o de

otras actividades, elegidos en convenciones de conformidad a la clasificación de las ramas de la industria y actividades que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o el Gobierno del Estado o Territorios, y por un representante de gobierno nombrado por el Ejecutivo.

La Junta funcionará en Pleno o en Juntas Especiales. El Pleno se integra con el Presidente de la Junta y con la totalidad de los representantes de obreros y patronos, si los conflictos afectan a dos o más ramas de la industria se integrará con el Presidente y los representantes respectivos.

Las Juntas Especiales se integran con el Presidente Especial tratándose de conflictos individuales y con el Presidente Titular tratándose de conflictos colectivos y con los representantes de obreros y patronos.

Son facultades del Pleno: expedir el Reglamento Interior de las Juntas (las de Conciliación y Conciliación y Arbitraje), conocer y resolver los conflictos que afecten la totalidad de las ramas de la industria y actividades representadas, conocer del recurso de revisión en contra de las resoluciones dictadas por el Presidente de la Junta en ejecución de los laudos, uniformar criterios, cuidar se integren y funcionen las Juntas de Conciliación, informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador de los Estados y Jefe del Departamento del Distrito Federal, las deficiencias en el funcionamiento de la Junta.

Para uniformar criterios el Pleno funcionará con las dos terceras partes de sus miembros y las resoluciones serán aprobadas por el 51%

de los presentes. En los demás casos el Pleno funcionará con el 50% de sus miembros y el Presidente Titular, sumándose al voto de éste el de los ausentes, tomándose las resoluciones por mayoría de votos.

Las Juntas Especiales conocerán y resolverán los conflictos de trabajo que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan el monto de tres meses de salario, conocer de las indemnizaciones por muerte derivadas de riesgo de trabajo, conocer el recurso de revisión en contra del Presidente en ejecución de los laudos, recibir en depósito contratos colectivos y reglamentos interiores de trabajo; y funcionan en conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídico con la presencia de su Presidente o del Auxiliar hasta la terminación de la audiencia, pudiendo éstos resolver las cuestiones que e susciten; pero para el caso de que se encuentren presentes los representantes, las resoluciones serán tomadas por mayoría de votos. Reserva ciertas resoluciones, para las que debe estar integrada la Junta, las resoluciones de personalidad, competencia, aceptación de pruebas, sustitución patronal, en las que el propio Presidente citará a los Representantes de trabajadores y patronos a la audiencia de resolución y ante su inasistencia, dictará la misma.

En tratándose de conflictos colectivos de naturaleza económica, se requerirá cuando menos la presencia de uno de los representantes, ya sea de patronos o de trabajadores para que la Junta funcione.

Para la audiencia de discusión y votación, establece que la misma podrá realizarse con la presencia del Representante de gobierno y al menos otro representante, pero si no concurre ninguno de ellos, el Presidente podrá citar nuevamente y si tampoco acuden citará a los

suplentes, y ante la inasistencia de éstos, el Presidente dará cuenta a la Secretaría del Trabajo o Jefe del Departamento del Distrito Federal, con el objeto de que éste designe a las personas que lo sustituyan.

EFICACIA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

El derecho del trabajo fue el logro de una clase, en un tiempo determinado, dirigido a satisfacer necesidades propias, las de la clase trabajadora. Cabría precisar las diferentes etapas de la lucha de clases, por las que ha atravesado el derecho del trabajo:

La primera etapa, se puede considerar cuando los trabajadores enfrentan a sus patrones, sin una verdadera conciencia de clase y sin dirección en su lucha, enfrentamientos que encuentran represión por parte de las autoridades, tratándolos como delincuentes.

Segunda etapa, los trabajadores se dan cuenta de que su posición frente al patrón es propia y diferente al igual que sus intereses, comenzando así la lucha de clases, lucha dirigida al enfrentamiento de los intereses el trabajador y del patrón, factor influyente en el nacimiento del derecho del trabajo, ya que esa lucha se encuentra orientada, y busca el reconocimiento por parte del Estado, de mejores condiciones de trabajo; sin embargo no logran su protección.

Tercera etapa, obtienen del Estado el reconocimiento de sus derechos, plasmado en las normas protección, continuando en su lucha, la que se ve reflejada en ciertas y cada vez mayores prestaciones laborales; desenvolviéndose las relaciones obrero-patronales dentro de este marco.

Apreciamos que, con la primera Ley Federal del Trabajo de 1931, se consolida el anhelo de la clase trabajadora y se crean organismos propios, aspiración del constituyente de 1917, donde quedó definida la estructura de la Juntas de Conciliación y de las de Conciliación y Arbitraje, encontramos una normatividad propia, aunque limitada, ya que remitía constantemente a la legislación procesal civil.

Se pensó que los tribunales podían funcionar con el aporte técnico de una juez de derecho y la decisión material de los jueces de hecho, que vendrían a ser los representantes obreros y patronales, o sea con la concurrencia de opiniones de los sectores involucrados, lo que en la práctica se desvirtuó, pues ante el desinterés de los representantes obreros y patronales, y su inasistencia, se hacia imposible el desarrollo del procedimiento al quedar desintegrada la Junta; encontrándose la clase débil a merced de quienes supuestamente integran la junta para proteger sus intereses, y lejos de reivindicar sus derechos, con la dilación veían afectado su interés.

Por lo tanto podemos aducir que, el Constituyente de 17 creó dicho organismos con la finalidad de que éstos previnieran y resolvieran los conflictos colectivos, debido a que las huelgas o lock-aut debilitan la industria tan reducida, facultad de las Juntas que nunca estuvo en discusión; a fin de que se protegiera al trabajador con un contrato colectivo; que se fijara un salario mínimo, participación de utilidades, normas tendientes a reivindicar a los trabajadores; y si en la aplicación de la ley en los conflictos de trabajo no se encontró la justicia pronta y expedita reclamada, debido en gran parte a la desintegración de las juntas, que contribuía en la dilación de lo juicios, así como por lo deficiente de las normas procesales; concluimos que al no satisfacer las

necesidades requeridas, se hizo patente la evolución en dichas normas, tanto sustantivas como adjetivas.

Ante esta imperiosa necesidad de adecuar el Derecho del Trabajo a la realidad social y a las necesidades de los trabajadores, surge entonces la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, ley que atendió principalmente el aspecto sustantivo, incluyendo el procedimiento especial; se comienza a hablar del Derecho Procesal del Trabajo, aunque fueron muy pocas las consideraciones que se hicieron respecto de las normas adjetivas; aquí el legislador, pensando en cómo afectaba a la economía del país, el que no se resolvieran de manera pronta los conflictos de trabajo, por la constante desintegración de las Juntas, decidió diferenciar entre integración (siempre tripartita) y funcionamiento, quedando éste a cargo del Presidente o un Auxiliar durante toda la tramitación, y requiriéndose la concurrencia de los representantes para la audiencia de resolución.

El crecimiento de la industria contribuyó en gran parte a que se incrementaran los conflictos entre patrones y trabajadores, siendo en la práctica, necesaria la adecuación de la ley a esta nueva realidad social; por lo que la ley de 70 tuvo poca vigencia, siendo reformada por segunda ocasión, en ella se atienden aspectos nunca antes considerados, se fija el enfoque al aspecto adjetivo, independizándolo del apoyo de la supletoriedad de la legislación procesal civil, cuyo significado fue lograr la autonomía del Derecho Procesal del Trabajo, conocida como la "Reforma Procesal de 80", atendiendo aspectos como la concentración, la idea tutelar, e incluyendo el procedimiento paraprocesal.

Mucho se ha hablado, desde hace tiempo, de la necesidad de una nueva ley laboral, necesidad que ahora se perfila inaplazable y que conduciría al derecho del trabajo a una cuarta etapa perfectamente definida, etapa en la que se hace indispensable ajustar tanto las bases constitucionales como reglamentarias, corre el rumor de anteproyectos de diversos partidos políticos e incluso se habla ya de un Código de Procedimientos Laborales en el que participan los sectores empresarial, obrero y el gubernamental.

A pesar de todo ello, el aspecto más ignorado ha sido el que se refiere a las normas orgánicas, las cuales se hace menester ajustar a nuestra realidad social, nuestros tribunales del trabajo, las Juntas de Conciliación de Arbitraje, no funcionan con la eficacia que reclama la clase trabajadora, no han respondido a las causas que determinaron su creación, y no están garantizando debidamente los intereses de esa clase.

La inflación y el desempleo, contribuyen a hacer más angustiosa la situación, en un país que se encuentra dentro del contexto de la globalización y se ve obligado a tomar medidas en su sistema económico-social; pero hay que tomar conciencia de todo lo que está cambiando y por lo tanto de lo que debe de cambiarse, a efecto de que se conserve la planta industrial, evitar convertirnos en un país maquilador y promover el crecimiento del empleo.

El servicio que ofrecen las Juntas de Conciliación y Arbitraje, debe estar en condiciones de responder a la prontitud y agilidad que las circunstancias exigen, dada la naturaleza de los conflictos de trabajo y

la repercusión que tienen tanto en la economía como en el grupo social, afectando a la parte débil en el proceso, el trabajador.

El personal en estas Juntas es insuficiente ante el gran cúmulo de asuntos a tramitarse, estamos frente a un apremiante rezago, ya que hace imposible cumplir con los plazos legales y consiguientemente habrá demoras en la tramitación de los juicios, aumentando al mismo tiempo el peligro de que se tomen medidas precipitadas e irreflexivas.

La necesidad de contar con suficiente personal se vuelve apremiante, ya que obedece al incremento de demanda de justicia laboral, producto de la inestabilidad económica y, está íntimamente vinculada al menester de incrementar el presupuesto, ya que es materialmente imposible atender la cantidad de asuntos que ingresan anualmente a las Juntas, en primer lugar por lo que hace a instalaciones, las cuales estaban adecuadas para ciertas necesidades, donde ya no es posible acumular más expediente que reducen el espacio a las personas que ahí laboran, aunado al gran número de postulantes y trabajadores que acuden cotidianamente a tramitar sus asuntos; situación derivada del hecho de no contar con un presupuesto propio, imposibilitándose así contar con las instalaciones que requiere la modernidad y el personal suficiente, ya que desde hace por lo menos cinco años se suprimieron las plazas de nueva creación, consecuencia de la dependencia que formalmente tienen del Ejecutivo las Juntas de Conciliación y Arbitraje; en segundo lugar, lo que se refiere al personal que conforma las Juntas, éstos obtienen una remuneración que corresponde a empleados administrativos y no la asignada para la actividad jurisdiccional que desempeñan y luego de hacerse imposible la homologación de su categoría con la del Poder Judicial, por no

pertenecer a éste; a fin de obtener el mejor desempeño de los mismos, cambiar su imagen y abatir la corrupción existente encontramos en ello, algunas de las razones por las que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los tribunales laborales de la ciudad más grande del mundo, deben formar parte del Poder Judicial.

Entre las condiciones de eficacia del sistema de conciliación y arbitraje, está la de inspirar confianza a los trabajadores y patrones, confianza de estar administrando con justicia y equidad, y que las personas ya sean conciliadores o arbitradores, estén capacitados adecuadamente para ejercer dicha función.

Por otra parte, tenemos la influencia política que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Direcciones o Departamentos de Trabajo, ejercen en las decisiones jurídicas de los conflictos laborales que atañen a las empresas importantes tanto del sector paraestatal, como la iniciativa privada.

La integración tripartita acusa un deterioro, se trata de una ficción más dentro del derecho del trabajo, que bajo la apariencia de una representación igualitaria y representativa de patrones y trabajadores, que debe hacerse evidente durante la substanciación del juicio y hasta la formulación del laudo, mismo que debe ser producto de la discusión de las tres representaciones, encubre una realidad existente, ya que los representantes de patrones y trabajadores carecen de capacidad profesional, pero sobre todo de independencia de criterio y de convicción para actuar como verdaderos representantes de sus sector.

En México, por virtud de pactos ancestrales del sector de los trabajadores con el Estado, cuya función es principalmente servir al poder político y no a los trabajadores que representan, estamos frente a una obediencia del mandato estatal, por lo que la existencia y la eficacia de un sindicalismo, igualmente queda sujeto a las decisiones del poder público, bajo mecanismos como tomas de nota de las mesas directivas y registros, que le permiten el control total impidiéndole prosperar, y es precisamente de aquí, de donde deriva la representación sectorial.

Los empresarios, son aquellos que arriesgan e invierten, ya sea por cuenta propia o asociándose con el Estado; en el caso de los empresarios privados, éstos se encuentran vinculados a cámaras industriales, comerciales o de servicios que nacen de la ley, obteniendo su reconocimiento del poder público, consecuentemente quedan comprometidos con éste, y por lo tanto, los representantes patronales logran esa representación derivada de su vinculación a esas cámara.

A todo esto podemos agregar los defectos para su elección, ya que imperan decisiones autoritarias de los organismos populares que actúan hacia la consecución de sus objetivos políticos y de orden corporativo, resultado de concertaciones sociales.

La actividad de los representantes obreros y patronales, oscila entre dos extremos, el voto indiscriminado y mecánico hacia la parte que representan, o el voto determinado por consigna, que incluso en ocasiones llega a ser contrario al sector que representan. Pero en ambos podemos advertir que no existe un juicio razonado, ni el análisis detallado de la litis, o la vigilancia respecto de la legalidad o siquiera el

más mínimo interés por descubrir la verdad de los hechos; se vuelven, simples firmantes, ya que el interés preponderante, es el propio; en la mayoría de las Juntas, pasan semanas e incluso meses, sin que ninguno de los representantes obreros o patronales, se presente a "firmar", ya que en esos se convierten, en "firmantes", retardando la solución de conflictos.

La evolución que ha tenido el derecho del trabajo, tanto en sus normas orgánicas, sustantivas y adjetivas a fin de justificar la necesidad de entrar a una nueva etapa en el mismo, una etapa que se adecue a la modernidad, lo que considero que de ninguna manera significaría un retroceso o un ignorar el espíritu del constituyente del 17.

Por lo que se busca adecuar el derecho del trabajo a la necesidades de un país que atraviesa por una crisis, crisis que se ve reflejada en los organismos del trabajo, por lo que la apreciación de la composición y actuación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, trae aparejada la propuesta de cambio o sustitución de esas Juntas, por Tribunales de naturaleza y estructura distinta.

CAPÍTULO V

COMPETENCIA CONSTITUCIONAL Y LEGAL DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

5.1 COMPETENCIA.

La constitución señala que la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los estados, en sus respectivas jurisdicciones. Pero en cuanto a las autoridades federales el Artículo 123 señala: es de competencia exclusiva de las autoridades federales conocer de asuntos relativos a textil, eléctrica, hulera, cinematográfica, azucarera, petroquímica, cementera, calera, etc.

Nuestro país es una republica federal y, por lo mismo, existen normas jurídicas que son aplicables en toda la republica y que se denominan federales y otras normas que solo imperan en los limites de cada Estado, miembros de la federación, y que les se llama locales, hay algunas autoridades y que son federales y otras que son locales, bien por su origen o por la naturaleza de sus funciones.

En materia de trabajo no hay sino una Ley, que es al mismo tiempo federal y local, o sea, que no es posible que cada Estado expida sus leyes laborales; pero su aplicación si existe la diferencia básica entre el ramo federal y local. Al efecto la fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 ordena que la aplicación de las normas de trabajo correspondan a las autoridades de los estados, en sus respectivas jurisdicciones. Pero es de competencia exclusiva de las autoridades

federales los asuntos establecidos en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo.

CONCEPTO DE COMPETENCIA

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

La competencia es la jurisdicción limitada para el conocimiento de cierta clase de negocios; por ello, la competencia es la facultad y deber del tribunal de resolverlos. Tradicionalmente se fija por materia, grado, cuantía y territorio.

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

JURISDICCIÓN DEL TRABAJO

Del Artículo 123 constitucional dispone que las diferencias entre capital y trabajo se sujetaran a la decisión de la junta de Conciliación y Arbitraje formada por igual número de representantes de los obreros, de los patrones y uno del gobierno.

Se dice además que la Conciliación y Arbitraje son los medios idóneos para resolver los conflictos de trabajo. La conciliación, medios de autocomposición para las partes dirigidas por ellas mismas o provocadas por la ley o por las partes, para que algún particular o autoridad, fuera de la labor jurisdiccional, actúe y dicte resolución.

Autoridades del trabajo y servicio sociales.-

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

- * A la secretaria del trabajo y previsión social
- * A la secretaria de hacienda y crédito público y de educación pública.
- * A las autoridades de las entidades federativas y a direcciones o departamentos de trabajo.
- * A la procuraduría de la defensa del trabajo
- * El servicio nacional del empleo, capacitación y adiestramiento.
- * A la inspección del trabajo.
- * A la comisión nacional de los salarios mínimos.
- * A la comisión nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas
- * A las juntas federales y locales de conciliación.
- * A la junta federal de conciliación y arbitraje.
- * A las juntas locales de conciliación y arbitraje.

* Al jurado de responsabilidades.

La secretaría del trabajo y previsión social y los departamentos y direcciones del trabajo tendrán las atribuciones que les asignen sus leyes orgánicas y las normas de trabajo. Según los establece el Artículo 524 de la Ley Federal del Trabajo.

La secretaría del trabajo y previsión social organizará un instituto del trabajo, para la preparación y elevación del nivel cultural del personal técnico y administrativo. Artículo 525 de la Ley Federal del Trabajo.

Compete a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la intervención que le señale al título tercero, capítulo VIII, y a la Secretaría de Educación Pública la vigilancia del cumplimiento de las obligaciones que esta ley impone a los patrones en materia educativa e intervenir coordinadamente con la secretaria del trabajo y previsión social, en la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el capítulo IV de este título. Artículo 526 de la Ley Federal del Trabajo.

COMPETENCIA GENERAL DE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

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

Las competencias se decidirán:

Artículo 705 LFT establece, Por el pleno de las juntas locales de conciliación y arbitraje cuando se trate de:

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

CLASES DE COMPETENCIA.

Criterios de competencia en mayor uso en cualquier sistema judicial.

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

CLASIFICACIÓN DE LA COMPETENCIA EN EL CAMPO LABORAL.

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

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

Clasificación de la competencia en el campo laboral:

1. Objetiva y subjetiva
2. Federal y local
3. Por la naturaleza de la prestación personal de los servicios
4. Por razón del territorio.

OBJETIVA Y SUBJETIVA.

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

En materia laboral los órganos son en primer término, la junta de conciliación y las de conciliación y arbitraje. Excepcionalmente puede intervenir también el jurado de responsabilidades de los representantes de los trabajadores y de los patronos. Tienen también el carácter de

órgano los representantes que integran las juntas, sin que puedan confundirse el "órgano" representante con el titular que se hace cargo de la representación.

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

FEDERAL Y LOCAL.

- * La competencia federal obedece a muy variadas razones:
- * Trascendencia de la rama industrial
- * Intervención del estado en la empresa, bien mediante su administración directa, bien mediante su administración descentralizada
- * Existencia de un contrato o concesión federal
- * Ejecución de trabajos en zonas federales, en aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación
- * Conflictos que afectan a dos o más entidades federativas
- * Conflictos derivados de contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en mas de una entidad federativa
- * Obligaciones patronales en materia educativa
- * Obligaciones patronales en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores
- * Obligaciones patronales en materia de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

Por ende lo que no es materia federal es local.

CONFLICTOS DE COMPETENCIA MATERIAL.

Puede ocurrir que las juntas especiales conozcan de todo tipo de asunto. Suele ser el caso de las juntas especiales de las federales de conciliación y arbitraje establecidas fuera de la capital de la república a las que corresponde el conocimiento y rescisión de conflictos de trabajos en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal.

COMPETENCIA TERRITORIAL.

Las reglas contenidas aplicables contenidas en el Art. 700 LFT, atienden sobre todo a la comodidad del trabajador de manera que el pueda elegir la junta que tendrá que conocer del conflicto.

JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA ESPECÍFICA EN MATERIA DE TRABAJO.

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

RAMAS INDUSTRIALES:

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

Metalúrgica y siderurgia, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio.

De hidrocarburos

Petroquímica

Cementera

Calera

Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas

Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos de celulosa y papel

De aceites y grasas vegetales

Productora de alimentos

Elaboradora de bebidas que sean embotelladas

Ferrocarrilera

Madera básica que comprende la producción de aserradero

Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado.

Tabacalera, que comprende el beneficio

Servicios de banca y crédito

EMPRESAS:

Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal.

Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas.

Aquellas que ejecuten trabajo en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales, o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

Será competencia de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos o conflictos que afecten a dos más entidades federativas, contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa.

Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje conocen, por vía de excepción, en asuntos a cuyo conocimiento se excluya a las entidades federativas.

Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, conocerán de los conflictos de trabajo cuando se trate de las ramas industriales, empresas o materias.

NORMAS DE COMPETENCIA EN MATERIA DE TRABAJO.

Existen diversas normas de competencia en materia laboral, sintetizamos a continuación:

- > La competencia por razón de la materia re rige por lo dispuesto en el apartado "A", fracción XXXI, del artículo 123 constitucional.
- > La competencia por razón de territorio, Afirma el artículo 700 de la Ley, se rige por las normas siguientes:
- > Si se trata de las Juntas de Conciliación, la del lugar de presentación de servicios.
- > Si se trata de las Juntas de Conciliación y arbitraje, el actor puede escoger entre:
- > Las Juntas del lugar de la prestación de los servicios; si estos se prestaron en varios lugares, será la junta de cualquiera de ellos.
- > La Junta del lugar de la celebración del contrato.
- > La Junta del domicilio del demandado.

En los conflictos colectivos de jurisdicción federal, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en los términos del artículo 606 de la ley del Trabajo; en los conflictos colectivos de jurisdicción local, la del lugar en que este ubicada la empresa o establecimiento.

Cuando se trate de la cancelación del registro de un sindicato, la Junta el lugar donde se hizo.

En los conflictos entre personas o trabajadores entre sí, la Junta el demandado.

Cuando el demandado sea un sindicato, la Junta del domicilio del mismo.

MEDIOS PARA PROMOVER LA INCOMPETENCIA.

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

La inhibitoria se intentara ante el juez a quien se considere competente, pidiéndole que dirija oficio al que estima no serlo, para que remita testimonio de las actuaciones respectivas al superior, para que este decida la cuestión de competencia.

La declinatoria se propondrá ante el juez a quien se considere incompetente, pidiéndole que se abstenga del conocimiento del negocio y remita los autos al considerado competente.

Ahora bien la Ley Federal del Trabajo solo establece la incompetencia por declinatoria y es característica procesal que la

declinatoria debe hacerse valer por el demandado en forma de excepción dilatoria al contestar la demanda y la misma se resuelve en un incidente llamado de previo y especial pronunciamiento.

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

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

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

Por otra parte, el artículo 878, fracción V, acertadamente indica que la excepción de incompetencia no estime al demandado al

contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciere y la Junta se declara competente, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

CONFLICTOS DE COMPETENCIA.

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

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

Las competencias se decidirán:

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

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

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

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

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

- > juntas locales de conciliación y arbitraje de diversas entidades federativas.
- > juntas locales o federales de conciliación y arbitraje y otro órgano jurisdiccional.

EFFECTOS DE LA DECLARACIÓN DE INCOMPETENCIA.

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

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

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

DECLARACIÓN DE INCOMPETENCIA DE OFICIO DE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE:

La Junta de Conciliación y las de Conciliación y Arbitraje, de oficio deberán declararse incompetentes en cualquier estado del proceso, hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas, cuando existan en el expediente datos que lo justifiquen. Si la junta se declara incompetente, con citación de las partes, remitirá de inmediato al expediente a la Junta o Tribunal que estime competente; si ésta o aquél, al recibir el expediente se declara a su vez incompetente, remitirá de inmediato el expediente a la autoridad que debe decidir la competencia, en los términos del Art. 705 de esta ley. Esto los establece el artículo 701 de la Ley Federal del Trabajo.

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

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

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

Art. 704. Cuando una Junta Especial considere que el conflicto de que conoce, es de la competencia de otra de la misma junta, con citación de las partes, se declara incompetente y remitirá los autos a la Junta Especial que estime competente. Si ésta al recibir el expediente se

declara a su vez incompetente, lo remitirá a la autoridad que deba decidir la cuestión de competencia, para que ésta determine cuál es la Junta Especial que debe continuar conociendo del conflicto.

Art.705 las competencias decidirán:

Por el Pleno de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de:

Juntas de Conciliación de la misma Entidad Federativa, y

Las diversas Juntas Especiales de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la misma entidad federativa.

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

III.- Por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de justicia de la Nación cuando se suscite entre:

Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Juntas Locales y Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.

Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de diversas Entidades Federativas.

Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y otro órgano jurisdiccional.

5.2 ATRIBUCIONES

Cierto es que vivimos en un régimen de gobierno federal y que conforme a nuestro régimen constitucional, la Federación tiene facultades expresas y limitadas en materia laboral, si bien la Ley Laboral es una Ley Federal que debe ser aplicada en todo el territorio nacional

por ser el Congreso el único facultado para expedir leyes en esta materia, según el artículo ciento veintitrés de nuestra Carta Magna, salvo la modificación al artículo ciento quince fracción IX, respecto al trabajo burocrático local; esto no quiere decir que, para su aplicación por lo que se refiere al aspecto administrativo y jurisdiccional esté reservado también a la federación dado que la reforma de mil novecientos veintinueve sólo estableció: "El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: "apartado A, entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y, de una manera general todo contrato de trabajo. . ." ¹⁷, es decir, no abarcó también la federalización de la actividad jurisdiccional, en su totalidad.

Antes de esta reforma, "las Legislaturas de los Estados estaban facultadas para emitir leyes sobre el trabajo. A través de la citada reforma, tal facultad quedó reservada a la Federación pero únicamente en su aspecto legislativo, en cambio la administración de justicia en materia laboral, y la vigilancia en el cumplimiento de las normas, desde el punto de vista administrativa, se conservó como estaba. Esto determinó que si la administración de la justicia en materia de trabajo no pasó a la Federación exclusivamente, las Juntas de Conciliación y Arbitraje sean federales o locales, según la materia del conflicto a resolver" ¹⁸.

Corresponde a la Federación conocer de las materias que el artículo ciento veintitrés fracción XXXI de nuestra Ley Suprema le asigne, y a las entidades federativas y al Distrito Federal, le corresponde conocer

¹⁷ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

¹⁸ Octavio M. Trigo, Curso de Derecho Procesal Mexicano del Trabajo, 2ª edición, Editorial: Ediciones Botas, México, 1939, p.624.

por exclusión de las materias que no le correspondan a la Federación. En esas condiciones, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, es la que dirime las controversias o conflictos que se suscitan en el área federal de la materia laboral y las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se encargan de los asuntos laborales que surjan en las entidades federativas y el Distrito Federal respectivamente y que por exclusión no correspondan a la competencia de la federación.

Cabe mencionar que al igual que la Ley Federal del Trabajo de mil novecientos treinta y uno, en ley de mil novecientos setenta, también existen las Juntas con funciones exclusivas de conciliación a nivel local, porque en materia federal ya no existe.

5.3 INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LAS JUNTAS LOCALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Tal y como lo establecen los artículos que van del seiscientos veintiuno al seiscientos veinticuatro, las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las entidades federativas, conociendo los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

El Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje fijando el lugar de su residencia así como su ámbito territorial de competencia.

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

1.- Estructura de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

En un régimen de derecho, la estructura y funcionamiento de todo órgano de Gobierno, sólo puede tener lugar válidamente al amparo del sistema jurídico positivo.

La estructura tripartita de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se sustenta en los principios y normas que a continuación se enumeran:

Primero. Integración Tripartita. “Las diferencias o 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 los obreros y de los patrones, y uno del gobierno”¹⁹, se integra con un representante del gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patrones designados por las actividades o industrias, que constituyen la competencia de cada Junta. Esta regla se encuentra establecida en el artículo ciento veintitrés apartado “A”, fracción XX de nuestra Norma Fundamental y en el artículo seiscientos cinco de la Ley Obrera.

Segundo. Juntas Especiales en la Estructura del Tribunal. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, se compondrá de las Juntas Especiales que queden establecidas en la Capital de la República, correspondiéndoles los asuntos que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social les asignen mediante la clasificación de industrias, actividades o ramas de la industria y también las que se establezcan en las Entidades

¹⁹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Federativas, cuya competencia territorial será fijada por la misma Secretaría, correspondiendo a cada una, toda clase de asuntos del orden federal sin distinción de materia, pero solamente de carácter individual, pues así lo prevé el artículo seiscientos seis de la Ley Laboral.

Tercero. Además de funcionar en Juntas Especiales, la Junta funciona también en Pleno, que se integra con el Presidente y la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patrones.

Dentro de las actividades del Pleno de la Junta, el artículo seiscientos catorce de la Ley Obrera prevé: "Expedir el reglamento interior de la Junta y el de las Juntas de Conciliación; conocer y resolver de los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la Junta; conocer del recurso de revisión; uniformar los criterios de la resolución de la Junta; cuidar que se integren y funcionen debidamente las Juntas de Conciliación; informar a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social de las deficiencias que observe en el funcionamiento de la Junta y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas"²⁰.

Cuarto. Secretarías Generales. El artículo seiscientos cinco de la Ley Federal del Trabajo, sostiene que en la Junta habrá uno o más Secretarios Generales, según sea conveniente.

En la actualidad, la Junta Federal cuenta con tres secretarías generales, a saber: Secretaría General de Acuerdos, con dos Secretarías Auxiliares que son la Secretaría Auxiliar de Diligencias y la Secretaría General de Control procesal; Secretaría General de Consultoría Jurídica

²⁰ Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge, Ley Federal del Trabajo, 78ª edición, Editorial: Porrúa, México, 1997, p. 326.

y Documentación, con una Secretaría Auxiliar de Información Técnica y Documentación; Secretaría General de Coordinación Administrativa que cuenta a su vez con dos Secretarías Auxiliares, la de Programación, Organización y Presupuesto y la de Administración de Recursos Humanos, Materiales y Servicios.

Quinto. Personal Jurídico y Administrativo. La Ley de la materia, dispone que el personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se compone de actuarios cuyo número depende de las necesidades del servicio y del monto de la partida presupuestal; secretarios de acuerdos, que al igual que los actuarios cuyo número depende de las necesidades del servicio y del monto de la partida presupuestal; secretarios de acuerdos, que al igual que los actuarios su número dependerá de los requerimientos de la propia Junta; auxiliares, que en la práctica realizan funciones de dictaminadores; secretarios generales y presidentes de Junta Especial. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los Gobernadores de los Estados y el Jefe del Departamento del Distrito Federal, determinarán el número de personas que debe conformar cada Junta.

Sexto. Vigilancia Administrativa por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En la integración o modificación de su estructura, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje debe sujetarse a la vigilancia administrativa de la Secretaría citada líneas arriba. Esta disposición, tiene su fundamento en el artículo cuarenta, fracción VIII de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

Funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y su integración.

A raíz de la promulgación de la Ley Federal del Trabajo en vigor, “en la exposición de motivos establece la diferencia que existe entre la integración y funcionamiento de las Juntas, entendiéndose que la primera será siempre tripartita y que una vez nombrados los representantes de cada una de las Juntas, se considere que el Tribunal se encuentra integrado, aunque en un momento dado, físicamente no se encuentren presentes en el recinto de la Junta los representantes de los patrones o los trabajadores”²¹. Y el funcionamiento, se refiere al desarrollo de la actividad jurisdiccional en los procesos de trabajo, con lo que se evita que, a la usanza al amparo de la Ley Laboral de 1931, que la sola ausencia física de uno de los representantes, impidiera el funcionamiento en detrimento de los interesados en la solución del conflicto y de la administración de justicia. Esto se refiere que el cuerpo legislativo, para evitar los problemas que provoca la Ley Obrera del año de 1931, hizo una clara distinción entre lo que es la integración de la Junta y su funcionamiento.

En general los actos procesales pueden ser desarrollados con la sola presencia del representante del gobierno, señalando la ley aquellos supuestos en que se requiere el voto expreso de cada uno o ambos representantes de los trabajadores.

Por lo que en base de lo anterior, se observa una clara diferencia entre lo que es la integración y lo que es el funcionamiento de las Juntas.

²¹ Miguel Hernández Márquez, Tratado elemental del derecho del trabajo, 6ª edición, Editorial: Libra, México, 1986, p. 304.

Sin embargo, y respecto a la conveniencia o inconveniencia o inconveniencia de la integración tripartita de las Juntas se han esgrimido diversos argumentos.

En primer lugar, se deben de exponer las principales ideas en contra de la integración tripartita de las Juntas:

Los representantes de los obreros y de los patronos se encuentra dentro de la figura del juzgador-parte y dentro de ésta en su manifestación de juez defensor, por lo que los votos de estos jueces defensores en los tribunales paritarios se compensan o anulan y es realmente el juez imparcial quien decide el conflicto ²².

En esta forma, están de más los votos de los jueces defensores, ya que generalmente su voto lo otorgarán a favor de la clave social que representan.”

* Los representantes de la clases no son imparciales”²³.

* Los representantes no están inspirados en ningún espíritu de justicia, sino que se encuentran alimentados del odio de clases que hace estéril su trabajo y convierte el tribunal en un campo de batalla. Para el representante obrero el trabajador siempre tiene la razón, situación que también acontece con el representante de los patronos” ²⁴.

* La integración tripartita demora el procedimiento, haciendo que los trámites se dilaten o boicoteando los representantes la integración de las Juntas.

²² Alcalá-Zamora y Castillo, Niceto. El antagonismo juzgador-partes: situaciones intermedias y dudosas, en Estratto degil scetti giuridici in memoria de Piero Calamandrei, Padova, Editorial Jus, México, 1957, pp. 13, 14, 15, 16 y 17.

²³ Derecho procesal del trabajo, en “Tratado de Derecho del Trabajo”, dirigido por Mario L. Deveale, Tomo V. La Ley, Editorial: Buenos Aires, 1966, p22.

²⁴ Castellano Pablo, El fracaso de los tribunales del trabajo, en el “Economista”, número 54, México, 1941, p. 24.

“No hay manera de salir de este dilema: o el juez profesional desempeña en el tribunal un papel secundario, absorbido por la preponderancia del magistrado (y en ese caso su actuación es casi un absurdo”²⁵.

Ahora, es justo exponer también los principales puntos de vista a favor de la actual integración de las Juntas (tripartita), y al respecto encontramos los siguientes comentarios:

La presencia de los representantes de los obreros y de los patronos, crea en esas clases sociales confianza en las Juntas y quiebra el escepticismo con los obreros tradicionalmente habían visto a los tribunales del orden común.

Los representantes son escogidos entre los propios trabajadores y patronos, por lo que se supone que poseen conocimientos y experiencia en esta clase de problemas y pueden ponderar en mejor forma las posibles soluciones, ya que se encontrarán puntos de vista diversos y casi siempre antagónicos.

La circunstancia de ser representantes de las partes con conocimientos, no solo de carácter jurídico sino de la realidad de las empresas y de las necesidades de la clase obrera, hace que los representantes interpreten el derecho con un contenido y una finalidad más humanos, que redundan en lo que puede denominarse como la democratización de la justicia obrera. En crítica a este punto comento, que la esencia de la ley es buena, pero desgraciadamente, no es

²⁵ Russomano, Victor Mozart, Jurisdicción especial del trabajo, en Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, año VI, números 1-2 Montevideo, 1955, p. 308.

requisito para ser representante obrero o patronal el ser licenciado en derecho, pues la Ley Federal del Trabajo solo contempla los siguientes requisitos:

“ . . . I. Ser mexicano, mayores de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos; II. Haber terminado la educación obligatoria; III. No pertenecer al Estado eclesiástico; y IV. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal . . .”²⁶.

Para inclinarse por una u otra postura, hay que valorar los argumentos mencionados y de dicha valoración, me inclino a favor de la integración unitaria de las Juntas por los siguientes argumentos: es cierto que los votos de los representantes de los obreros y patronos salen sobrando porque se anulan: en varias ocasiones el representante se percató que la parte que representa no tiene la razón y aun así no se abstiene de votar lo que es de importancia porque en primer lugar está dando argumentos y defensas y en segundo lugar, esta situación probablemente influirá en el representante del gobierno.

Lo anterior marca que la imparcialidad de los representantes no es una regla general, y que es raro que llegue a darse en ellos.

No es cierto que los representantes estén inspirados en un espíritu de justicia, cuando es precisamente la justicia lo que persiguen. Es fácil afirmar y sostener que en las Juntas exista un enfrentamiento de clases.

A veces la integración tripartita puede hacer que el procedimiento, sea boicoteado o que se dilate; sin embargo, se pueden

²⁶ Ley Federal del Trabajo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 12ª edición, Editorial: Pac, México, 1996, p. 617.

encontrar mecanismos para evitar que ello ocurra como lo ha perseguido la nueva Ley Obrera de mil novecientos setenta tal como lo argumenta en su exposición de motivos; pues en la fracción II del artículo seiscientos veinte de la misma Ley Obrera prevé, que es suficiente la presencia del Presidente o del auxiliar para llevar adelante la tramitación de los conflictos individuales y los colectivos de la naturaleza jurídica, aunque en los casos que la propia fracción indica, el representante debe acordar se cite a los integrantes de la Junta para la resolución de esos asuntos y si no ocurren, entonces él solo resolverá; con esto, se confirma mi tesis de que las Juntas bien pueden funcionar con una sola persona que sea la encargada de resolver los litigios que se presenten, por lo que estarían de sobra los integrantes si puede funcionar de manera unitaria.

La presencia de los representantes de los obreros y de los trabajadores no es positiva, no son una especie de asesores del representante del gobierno (Presidente de la Junta), ya que durante todo el procedimiento se oirán sus criterios tanto jurídicos como de equidad en la aplicación normatividad del caso concreto, procurando siempre inclinar la balanza de la justicia hacia la parte que representan.

Pero por otra parte, no pueden desconocerse su función de representantes, ya que son electos por las partes y pueden ser revocados del cargo por éstas, según el procedimiento previsto en el artículo seiscientos sesenta y nueve de la Ley Federal del Trabajo.

LA UNIDAD Y LA ESPECIALIDAD DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Todas las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sean Federales o Locales, "se presentan como Unitarias o Tribunales Unitarios, externamente, pero internamente tales tribunales se encuentra formados a través de la Juntas Especiales, sistema que pretende que los sectores interesados, tratándose de una o varias ramas de la industria puedan hacer valer mejor sus derechos"²⁷, dado que los representantes de los trabajadores y de los patronos son nombrados en convenciones, precisamente, tomando en consideración la especialidad de una rama industrial. En esas Juntas Especiales se pretende una paridad destinada a hacer oír la voz de los interesados y que sean los conocedores de la especialidad los que intervengan en la administración de la justicia. Y por esto las Juntas Especiales tienen una competencia específica y consecuentemente, los representantes que las integran tienen conocimientos bien definidos sobre sus especialidades. Se debe fortalecer la autonomía que representa la especialidad, porque los conflictos que se someten a la decisión de la Junta, llevan la garantía de una mejor solución, dada la especialidad de los que intervienen para resolver.

Cabe destacar que las Juntas Especiales dependientes de la Federal de conciliación y Arbitraje que fueron creadas en cada una de las entidades federativas, conocen de los conflictos individuales que se susciten en el territorio de la entidad en que se encuentren establecida, sin distinción de la especialidad que puedan representar las diferentes ramas industriales pero su finalidad inmediata reside que facilita a los

²⁷ Daniel Antokoletz, Tratado de Legislación del Trabajo y Previsión Social, Editorial: Larios, México, 1972, p. 82.

trabajadores la prosecución de los juicios que instauren, porque las pruebas se encuentran en el lugar o cerca de donde se ubica la Junta Especial, aparte de contribuir a la desconcentración de la administración de justicia dentro del sector laboral. Por lo que considero acertado el establecimiento de esas Juntas que día a día van conociendo de un mayor número de conflictos.

Es importante mencionar que en la práctica, esas Juntas Especiales auxilian también a las Juntas Especiales establecidas en el Distrito Federal en el desahogo de alguna diligencia.

Consecuentemente la unidad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje es externa e interna su sistema de Juntas Especiales que permite la intervención de los representantes concedores de la diversidad de ramas industriales a que se refieren los conflictos laborales.

PERSONAL JURÍDICO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

El título XII de la Ley Federal de Trabajo vigente, regula al personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Los artículos seiscientos veinticinco al seiscientos cuarenta y siete menciona quienes forman parte del Personal Jurídico, y en específico el numeral seiscientos veinticinco establece que son los actuarios, secretarios, auxiliares, secretarios generales y presidentes de junta especial, señalando los preceptos subsecuentes los requisitos que cada uno de los integrantes del personal jurídico debe reunir, destacando desde luego el de la profesionalización, en cuanto debe de tratarse de personas que tengan la carrera de Licenciado en Derecho o cuando menos el nivel de tercer año de la carrera para el caso de los actuarios.

A mayor jerarquía, los requisitos solicitados son mayores. También se busca la imparcialidad del juzgador y por ello en la ley se establecen los motivos de excusa, y por lo que se refiere a la responsabilidad de los funcionarios, la ley establece las sanciones que amerita el incumplimiento del personal jurídico en las funciones que tienen encomendadas. Por que no requiere una mayor interpretación el texto de las disposiciones relativas al personal jurídico de las Juntas, marcando únicamente por lo que se refiere al titular de la Junta y Presidente de las Juntas Especiales, que como se verá más adelante, al integrar la Junta con los representantes de los trabajadores y los patrones, aquéllos representan el gobierno y son propiamente los jueces de derecho, frente a los últimos que, según se dijo, son los jueces del hecho, que por esa razón, no forman parte del personal jurídico.

FUNCIONES DESEMPEÑAN LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, creadas por fracción XX del artículo ciento veintitrés constitucional, constituyen un nuevo tipo de órganos estatales, con funciones legislativas, ejecutivas y jurisdiccionales específicas y propias.

Las funciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como órganos representativos de los factores reales de poder, Capital y Trabajo, están consignadas expresa e implícitamente en el artículo ciento veintitrés de nuestra Constitución; ellas, las Juntas, asumen por sí mismas, las funciones que corresponde ejercer a cada uno de los tres poderes, Ejecutivo, Legislativo y Judicial, que organiza la propia Constitución. Pero en términos generales, sus funciones son sociales,

como claramente lo expreso el legislador Victoria. Estas funciones sociales corresponden precisamente a las clásicas actividades del Estado: legislativas, ejecutivas y judiciales, que en vez de estar asignadas en tres poderes distintos, se resumen en uno solo.

Función Social-Jurisdiccional. Esta función es la más importante que ejerce las Juntas al conocer y resolver los conflictos entre el capital y el trabajo. En virtud de esta función ejercen en toda su amplitud el acto jurisdiccional con un ideario de justicia social que no tienen los tribunales judiciales, cuando aplican rígidamente el contrato y el derecho. La jurisdicción laboral es la justicia social en ejercicio.

Función Social-Legislativa. La actividad de las Juntas cuando modifican los contratos de trabajo, introducen nuevas modalidades o condiciones de labor y aumentan o disminuyen los salarios, en los conflictos colectivos económicos, o bien, cuando crean el derecho, su función se asemeja al acto legislativo. También es función legislativa la que realizan al expedir sus propios reglamentos. Aunque alguna parte de la doctrina opina lo contrario, el que escribe no coincide por las siguientes razones:

Primero las Juntas no pueden ser parte del poder legislativo porque el artículo cincuenta constitucional indica que el poder legislativo federal se deposita en un Congreso General que se decide en dos cámaras; para que las Juntas formalmente fueran parte del Poder Legislativo sería necesario que así lo expresara la propia Ley Suprema.

Sin embargo, se podría pensar que si formalmente, las Juntas no forman parte del Legislativo, estas realizan actos cuya naturaleza materia es meramente legislativa.

Así, Couture "indica que el contrato colectivo que ha traído consigo la sentencia colectiva constituye beneficios para todos los obreros que se encuentran en la misma condición, en esta forma la actividad jurisdiccional adquiere ciertos caracteres legislativos de obligatoriedad y de generalidad" ²⁸.

Mario de la Cueva encuentra diferencias entre la sentencia colectiva y el acto legislativo: mientras en la primera es necesario la intervención de las partes interesadas para que las Juntas actúen, las cámaras legislativas pueden actuar cuando lo crean oportuno; y mientras la sentencia colectiva va a regir las condiciones de una empresa, la Ley lo hace vía general.

Hector Fix Zamudio "niega el carácter legislativo a la sentencia que resuelve el conflicto colectivo de índole económico, concluyendo que su naturaleza es la de una sentencia constitutiva colectiva" ²⁹.

La sentencia colectiva de carácter económico se funda en el artículo ochocientos ocho de la Ley Laboral donde se señalan los requisitos que deberá contener el dictamen del Auxiliar, mismo que realmente y en la práctica es un proyecto de sentencia.

²⁸ Couture, Eduardo J. Algunas nociones fundamentales del derecho procesal del trabajo, en "Estudios de Derecho Procesal Civil", Ediar editores: Buenos Aires, 1948, pp. 277-278.

²⁹ Apuntes del curso Teoría del Proceso Laboral, impartido en la División de Estudios Superiores de la Facultad de Derecho de la UNAM, 1972.

El numeral ochocientos once por su parte, indica que el laudo colectivo no se puede reducir los derechos consignados en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo a favor de los trabajadores.

“Trueba Urbina y Trueba Barrera interpretan este precepto en el sentido de que las Juntas pueden resolver esos conflictos con un poder discrecional absoluto e inclusive que no tienen que respetar las disposiciones de la Constitución Política, y por tanto no se encuentran vinculadas ni por las garantías individuales ni por el derecho de propiedad”³⁰.

Realmente el artículo es muy claro, no existe discrecionalidad absoluta para las Juntas pues tienen que respetar los principios de la Ley Fundamental, y así sería aunque no lo expresará nuestra Carta Magna en virtud de la noción de supremacía constitucional asentada en el artículo ciento trece de la propia ley fundamental y reformada la tesis en la propia Carta Magna en los numerales cuarenta y uno y ciento veintiocho; pero además, el artículo ochocientos once de la Ley Federal del Trabajo es diáfano: hay que respetar a la propia Ley Obrera.

Luego, una sentencia colectiva de índole económica tiene legalmente ciertos mínimos y máximos que deben de acatarse, y además no resultaría lógico que se expidiera la sentencia sin tomar en consideración los dictámenes de los peritos, las observaciones que a éstos le hubieren hecho las partes y las pruebas rendidas.

³⁰ Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge, Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial: Porrúa, México, 1975, p. 363.

El artículo ochocientos catorce prevé los puntos que debe de contener la resolución de la Junta y hay que indicar que realmente es una sentencia lo sustentado por dicho numeral.

Por lo tanto es acertada la opinión de Fix Zamudio de que la resolución de un conflicto de naturaleza económica constituye una sentencia constitutiva colectiva.

Entonces, formalmente, las Juntas no pertenecen al Legislativo, y materialmente no realizan actos legislativos, y si los realizaran, mayormente ese dato no sería de importancia para determinar constitucionalmente donde se encuentran las Juntas, ya que cualquier poder, por excepción efectúa actos materiales que en un principio podrían corresponder a otro poder, así, el ejecutivo expide actos materialmente legislativos, el poder legislativo hace actos materialmente administrativos y jurisdiccionales, así, sucesivamente.

Función Social-Administrativa. Por último, evidentemente, la actividad de las Juntas es administrativa, cuando vigilan el cumplimiento de la leyes laborales y cuando registran a los sindicatos, toman nota de sus cambios de directivas y reciben los contratos colectivos de trabajo en calidad de deposito, para que surta sus efectos jurídicos (actos que son propiamente de jurisdicción laboral).

Eran así mismo funciones sociales-administrativas de las Juntas fijar el salario mínimo y la participación de los obreros en la utilidades de las empresas, conforme a la fracción IX, hasta que le fueron retiradas estas facultades por las reformas contra revolucionarias de mil novecientos sesenta y dos, que crean nuevos organismos o comisiones para fijarlas,

no obstante que las normas contenidas en el artículo ciento veintitrés no pueden ser modificadas validamente en la forma en que se refiere el artículo ciento treinta y cinco de nuestra Constitución, sino sólo por un Congreso Constituyente, en virtud de que se trata de principios absolutos de justicia social que no admiten modificaciones ordinarias con efecto de disminuir o aumentar el alcance de las mismas.

CAPÍTULO VI

JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE O JUECES DE TRABAJO

6.1 ¿JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE O JUECES DE TRABAJO?

Ante la escasa confiabilidad de los tribunales de trabajo mexicanos, ya sea que se trate de las juntas de conciliación y arbitraje o de sus similares que conocen de los conflictos laborales en las juntas de conciliación y arbitraje o de sus similares que conocen de los conflictos laborales en las relaciones burocráticas, los que de manera genérica conocemos en México como tribunales de conciliación y arbitraje (federal y estatal), se hace necesario preguntarnos si existen motivos suficientes para mantenerlos vivos, más allá de las razones históricas, justificadas o no, que en su momento dieron lugar a la creación de estos órganos jurisdiccionales que se integran en forma tripartita y que dependen del Poder Ejecutivo, tanto por lo que hace al nombramiento y remoción de sus presidentes como por lo que se refiere a los aspectos económicos.

La cuestión adquiere especial relevancia si se considera que en otros países en donde existieron instituciones semejantes, han ido desapareciendo y devolviendo al Poder Judicial la tarea de resolver los conflictos laborales.

Además, existe en México, de tiempo atrás, una importante corriente de opinión que se inclina por su extinción y por la creación de jueces de trabajo o jueces de lo social, que se hagan cargo de una función que les corresponde, al menos en principio, de acuerdo con la clásica división de Poderes.

Quienes pugnan por la desaparición de las juntas de conciliación y arbitraje, y por ende de los tribunales de conciliación y arbitraje, destacan su composición corporativa y la utilidad que han tenido para el gobierno como medios de control de las organizaciones obreras, especialmente en la medida en que han servido para limitar gravemente el ejercicio de la libertad sindical y para anteponer los intereses estatales, y junto con ellos, muchas veces, los del gran capital, a los de los trabajadores. Sobra decir que entre los promotores de esta demanda se encuentran quienes luchan en pro de la libertad sindical y del respeto a los derechos laborales.

Curiosamente no todos los que se ubican en esta línea de pensamiento coinciden en esta petición. Muchos argumentan que los jueces no son mejores que las juntas; defienden su integración tripartita y los principios que rigen su actuación como el medio idóneo para la administración de la justicia laboral. Entre ellos hay abogados, líderes sindicales e inclusive algunos investigadores sociales, que suelen invocar el "espíritu del Constituyente de 1917" como una especie de fuente infalible e inmutable de los derechos de los trabajadores, plasmados en nuestro famoso artículo 123, en cuya fracción XX se determinó que una junta de conciliación y arbitraje, integrada por un número igual de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno, resolvería los conflictos ente capital y trabajo.

No nos extraña que las organizaciones sindicales tradicionales, ligadas corporativamente a los intereses estatales, defiendan el sistema establecido en la Constitución de 1917; a fin de cuentas son las que están bien protegidos, como parte de los propios intereses gubernamentales. Que las organizaciones patronales, más allá de algunas críticas que ocasionalmente han llegado a exteriorizar, no estén

demasiado interesadas en el cambio, no es sino reflejo de que las juntas, lejos de defender los intereses de los trabajadores, que tampoco es su papel han servido para mantener las alianzas con el gobierno y una situación razonablemente cómoda, aunque ciertamente perturbada de vez en vez por los problemas que ocasiona la corrupción de muchos líderes sindicales. Los costos, a fin y al cabo, acaban siendo pagados casi siempre por los trabajadores.

Sin embargo, que un importante sector que se ostenta como contrario a los intereses del gobierno, de los sindicatos corporativos y de los patrones, salga en defensa de las juntas de conciliación y arbitraje. Llama poderosamente nuestra atención y nos obliga a hacer un análisis minucioso de las mismas, que comprenda no sólo los aspectos históricos, sino muy especialmente esa supuesta relación entre la composición de estos organismos y algunos de los principios y peculiaridades de los conflictos de trabajo y del proceso laboral, los que teóricamente no podrían ser atendidos y manejados correctamente por el Poder Judicial. Nos referimos, por ejemplo, a la tutela procesal en favor del trabajador, a la obligación de juzgar “en conciencia” y en base a la equidad, a la sencillez e informalidad de los juicios laborales, a la facultad de crear normas que rigen las relaciones entre las partes o ala invocada diferencia entre la aplicación de la norma, como función de los jueces, y el conocimiento de los hechos, como función de los representantes sectoriales.

Así mismo es de vital importante hacer una breve reseña de lo que muchos olvidan, como el propio José Natividad Macías, uno de los creadores fundamentales del Artículo 123, acudió por encargo de Carranza a los Estados Unidos de América a estudiar la legislación obrera y que convino con él en que las legislaciones de los Estados Unidos, de

Inglaterra y de Bélgica eran “las más adelantadas en la materia” y que servirían de base para la mexicana, “todo cuanto fuera adaptable como justo, como permanente, como enteramente científico y racional a las necesidades de México...Debemos recordar también que en la exposición de motivos del proyecto del que después sería el Artículo 123, la comisión que lo redactó dijo: “las enseñanzas provechosas que nos han dado los países extraños acerca de las favorables condiciones en que se desarrolla su prosperidad económica, debido a las reformas sociales implantadas con prudencia y acierto, basta justificar la iniciativa. . . y se llene el vacío existente en nuestros códigos”.

Pero para responder la interrogante sobre la conveniencia de seguir o no tolerando la existencia de las juntas de conciliación y arbitraje, la mera experiencia resulta insuficiente. No bastaría con sacar a la luz un sin número de asuntos en los que la parcialidad de nuestros tribunales laborales ha sido más que evidente, amén de muchos más en los que independientemente de su posible parcialidad, destaca sobremanera su incapacidad para resolver correctamente los asuntos que se les encomiendan, lo que supone hacerlo no sólo conforme a derecho, sino con rapidez. Y no es suficiente, aunque debería serlo, porque tampoco nuestros jueces se salvan de críticas semejantes, más que justificadas. Es por ello que debemos atender a distintas razones, que no pueden ser otras que las que precisamente se invocan para justificar su existencia, ya que si éstas no son suficientemente válidas, no habrá razón para mantener la separación de los tribunales laborales del Poder Judicial, aunque desde luego habría que evocarse también a la búsqueda de las resoluciones para corregir los gravísimos defectos de nuestros jueces, magistrados y ministros.

Sin embargo, lo anterior no significa que abandonemos a la experiencia, que nos llena de casos que son ejemplos vivos de los inconvenientes que encontramos en la composición de las juntas de conciliación y arbitraje; a fin de cuentas, la historia es siempre el mejor argumento para proponer cualquier cambio.

6.2 ANTECEDENTES DEL ARTÍCULO 123.

En la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970 se presume sobre la originalidad del Derecho mexicano del trabajo al "haber creado una administración de justicia para los problemas del trabajo con perfiles propios, sin paralelo en ninguna otra legislación y con un hondo sentido democrático encomendada, en su totalidad, a organismos que representan, por una parte, los intereses y puntos de vista de los dos factores de la producción, trabajo y capital, y por otra parte, el interés general de la Nación.

En realidad habría que entender en su debida dimensión la originalidad de nuestras juntas de conciliación y arbitraje. En su intervención del 28 de diciembre de 1916, el diputado Macías dijo que "en los países cultos, en los países adelantados, donde los gobiernos se han preocupado por la redención de la clase obrera, donde han venido en auxilio de esa clase desgraciada, han dictado este sistema de las juntas de conciliación y arbitraje."

Entre las instituciones encargadas de la solución de conflictos laborales, con participación de obreros y patronos, que podían haber servido como antecedentes de nuestras juntas, aprovechando la síntesis hecha por Pablo García Félix, encontramos, Francia, los consejos de hombres prudentes organizados en 1848, así como los comités de conciliación y consejos de arbitraje creados en 1892; en Inglaterra,

consejos de conciliación y arbitraje constituidos por las partes y reglamentados por el gobierno a partir de 1824; en Bélgica, los consejos de conciliación y arbitraje, que funcionaban en las minas de carbón desde hace más de cuatro siglos y los consejos de la industria y del trabajo creados en 1887; en los Estados Unidos de América, consejos oficiales y no oficiales que funcionaban en diversos estados; en Nueva Zelanda, los tribunales de conciliación y el Tribunal de Arbitraje; por último, en Australia, el Consejo Central de Conciliación fundado en 1894 y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje que surgió en 1904.

En la legislación mexicana, conforme lo apunta Felipe Remolina,⁵ también había antecedentes importantes, aunque debemos decir que muchos más recientes.

El 17 de septiembre de 1913 se presentó un proyecto de reformas al Código de Comercio, que entonces regulaba al contrato de trabajo, en el que se preveía la existencia de juntas compuestas por diez miembros, la mitad nombrados por los “principales” y la mitad por los trabajadores, para fijar los salarios mínimos y resolver las diferencias entre unos y otros. Se pretendía que las juntas se establecieran en cada estado y por cada ramo de industria o giro. Las resoluciones se tomarían por mayoría de votos y en caso de empate tendría que resolver un tercero nombrado por los propios miembros o, en su defecto, por la Secretaría de Fomento, “de la terna que cada parte proponga”.

Entre los antecedentes más importantes del texto del Artículo 123 Constitucional se encuentran cuatro proyectos de la ley elaborados a petición de Venustiano Carranza entonces “primer Jefe de la Revolución”, por la Sección de Legislación Social de la Secretaría de Instrucción Pública, integrada por José Natividad Macías, Luis Manuel Rojas y Félix Palavicini, quienes jugarían un papel fundamental en el

Congreso Constituyente. Para el conocimiento del público fueron publicados en el periódico "El Pueblo", en enero de 1915, pero no llegaron a convertirse en ley. Uno de ellos, el Proyecto de Ley del Salario Mínimo y de las Juntas de Avenencia, establecía juntas de avenencia especializadas por giros o industrias, integradas por cinco miembros titulares y dos suplentes nombrados por cada una de las partes, "principales" y trabajadores del giro o industria respectivos, según se señalaba en el artículo 2º. Por su importancia para la discusión posterior, nos permitimos transcribir su artículo 3º.

Reviste gran importancia también el decreto del general Salvador Alvarado, gobernador de Yucatán, publicado el 17 de mayo de 1915, en el que enfatizaba la necesidad de buscar medios racionales y amistosos de entendimiento entre patronos y obreros, estableciendo un Consejo de Conciliación y un Comité de Trabajo que intervendría como tribunal de investigación y resolución en los conflictos entre capital y trabajo y se formaría con dos representantes "de planta" y uno accidental elegidos por los "comerciantes, hacendados y propietarios, industriales y demás patronos" e igual número de representantes de los trabajadores, elegidos por "Comités, Sindicatos y de más agrupaciones obreras". De no llegar a un acuerdo las partes, un árbitro permanente elegido por el Ejecutivo del Estado funcionaría como "tercero en discordia", quien igualmente conocería de las apelaciones en contra de las resoluciones del Consejo. El proceso era sumario: a las 24 horas de iniciada la huelga o la causa del descontento debía presentarse la demanda, contando el demandado con un término igual para contestarla; se levantaría un acta de conciliación con las observaciones de las partes; el Consejo contaría con 48 horas para hacer investigaciones y con 24 horas más para emitir su resolución. La

apelación debería presentarse en 24 horas y el árbitro tercero tendría otras 24 para resolverla.

Una diferencia que no debemos perder de vista entre el proyecto características de Ley del Salario Mínimo y de las Juntas de Avenencia y el decreto de Salvador Alvarado, es que mientras que en el primero la función arbitral de las juntas de avenencia solo tendría lugar a petición de las partes, en el segundo, el arbitraje del Consejo de Conciliación era forzoso.

El 15 de diciembre de 1915 se publicó la Ley del Trabajo del Estado de Yucatán. Con ella se buscaba perfeccionar el sistema creado en el decreto antes referido, reconociendo su buen funcionamiento, lo que justificaba seguir avanzando con la creación de las juntas de conciliación, una para cada distrito industrial, y el Tribunal de Arbitraje, con sede ene. Distrito de Mérida. Las funciones de las juntas serían principalmente de conciliación y vigilancia y se formarían con cuatro representantes de cada sector, dos titulares y dos suplentes, en el caso de Mérida, y con un titular y un suplente en los demás distritos. El Tribunal, cuya resolución era inapelable, estaba formado por un representante electo por las "uniones de trabajadores, por un representante electo por las "uniones" (de empleadores) y patronos y por "Juez Presidente" nombrado por las juntas de conciliación o, en caso de no ponerse de acuerdo, por el Ejecutivo del Estado. Sin embargo, apenas tres semanas después, mediante decreto del 7 de enero de 1916, se determinó que los representantes de las juntas y del Tribunal serían designados por el Ejecutivo del Estado. El tema de la celeridad seguía siendo fundamental y aunque sus disposiciones al respecto no fueron tan rígidas como las del decreto de mayo de 1915, se fijó un término máximo de 30 días, sin

contar domingos ni días festivos, para llegar al fallo final, desde la fecha en que el Tribunal recibiera la demanda de las juntas de conciliación.

A decir de Felipe Remolina, Salvador Alvarado" es el creador auténtico de nuestras autoridades del trabajo", lo que nos parece estrictamente cierto, pero sólo en la medida en que las juntas terminaron por ser verdaderos tribunales y no árbitros como originalmente las habría concebido José Natividad Macías.

En la Ley del Trabajo del Estado de Jalisco del 28 de diciembre de 1915, promulgada durante el interinato del gobernador Manuel Aguirre Berlanga, se establecieron las "juntas municipales mineras, agrícolas e industriales", conformadas por un representante obrero y uno patronal de cada uno de los tres sectores señalados en su nombre y presididas por el Presidente Municipal. El proceso era sumarísimo, reduciéndose a una sola audiencia (con la posibilidad de practicar una inspección en no más de tres días), en la que los miembros de la junta debían resolver con apego a la ley" ya su conciencia y buena fe", en lo que es un claro antecedente de lo actual obligación de las juntas de conciliación y arbitraje de dictar los laudos "a verdad sabida y buena guardada".

6.3 EL CONSTITUYENTE Y LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Así las cosas, el 19 de diciembre de 1916 inició la discusión del artículo quinto del proyecto presentado por Venunstiano Carranza, en el que se consignaba la libertad de trabajo en términos semejantes al del artículo 5º de la Constitución de 1857, sin ningún cambio relevante en cuanto a los derechos de los trabajadores.

Sin embargo, la Comisión de Constitución habría de tomar en cuenta una iniciativa de los diputados veracruzanos Cándido Aguilar, Heriberto Jara y Victorio Góngora, en la que se proponían reformas

importantes, entre otras cosas, que los conflictos entre capital y trabajo fueran resueltos por “comités de mediación, conciliación y arbitraje”. Desgraciadamente no tenemos el texto de esta iniciativa para conocer la conformación y atribuciones de dichos comités, pero por el apoyo que el diputado obrero Héctor Victoria, originario de Yucatán, expresó en su favor en la sesión del 26 de diciembre, presumimos que eran semejantes a las juntas de conciliación y al Tribunal de Arbitraje concebidos en la Ley de Trabajo del Estado de Yucatán de diciembre de 1915, es decir, que se trataría de verdaderos tribunales en los que el arbitraje sería forzoso.

En ese momento la comisión consideró que tales puntos no cabían entre las garantías individuales aplazando su estudio para cuando se abordasen las facultades del Congreso de la Unión.

El congreso constituyente era sumamente plural. En él había dos grupos bien definidos: el a la izquierda, la de los “radicales”, integrada por los diputados a quienes llamaban los jacobinos”, identificados con el Gral. Álvaro Obregón, entre quienes se destacaba gente como Francisco J. Mújica.

El 26 de diciembre se recaudaron los debates sobre el artículo 5º y en su intervención, el diputado Victoria anunció que oportunamente defendería la propuesta de crear “tribunales de conciliación y arbitraje”, basado obviamente en la experiencia yucateca, aunque no abundó al respecto. El tema volvió a surgir a la discusión en la sesión del 28 de diciembre, cuando José Natividad Macías, hombre de confianza de Carranza y autor fundamental del proyecto de Ley del Salario Mínimo y de las Juntas de Avenencia al a que antes nos referimos, habló de las juntas de conciliación y arbitraje, peor con una idea muy diferente a la de los diputados veracruzanos y la de Victoria, expresando su

preocupación de dichas juntas, originalmente previstas para determinar los salarios mínimos, se convirtieran en “verdaderos tribunales, más corrompidos y más dañosos para los trabajadores, que los tribunales que ha habido en México.

En resumen, no contamos con experiencias razonablemente duraderas ni con procesos evolutivos en la conformación de las juntas, salvo la excepción yucateca, en la que no fue tan importante la transformación entre las funciones que tenía el consejo de Conciliación en el decreto de mayo de 1915 y las de las juntas de conciliación en la Ley de diciembre de ese año.

6.4 EL DEBATE SOBRE LA NATURALEZA JURÍDICA DE LAS JUNTAS.

Es claro pues que a pesar de los desplantes del autor de la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970 de “haber creado una administración de justicia para los problemas del trabajo con perfiles propios, sin paralelo en ninguna otra legislación”, la idea no fue tan original.

En buena medida el conflicto en la interpretación de la fracción XX el Artículo 123 derivó de la utilización de la frase “Capital y trabajo”, como las partes en los conflictos que debían resolver las juntas, lo que podía interpretarse como sujetos colectivos o inclusive de manera aún más amplia, como los sectores de la producción, a nivel nacional. En un estudio, con el que por cierto ganó el concurso convocado por la Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos sobre la naturaleza de las juntas de conciliación y arbitraje, decía Narciso Bassols: “digan lo que quiera los interesados, la verdad es que “conflictos o diferencias entre el capital y el trabajo”, como dice la

fracción XX, sólo lo son en realidad los choques que se engendran entre conjuntos, entre entidades de bandos opuestos”.

Bassols sostuvo que las juntas eran verdaderas autoridades, mas no tribunales, que sólo podían conocer de los conflictos colectivos y que había que crear tribunales, también de integración tripartita, para conocer de los conflictos individuales. Para ello señalaba fundamentalmente tres razones: a) que esa había sido la intención de Macías, a quien reconoce como el creador principal del Artículo 123, había una clara separación entre los verdaderos tribunales, que conocían de los conflictos individuales de trabajo, y los órganos de conciliación y arbitraje, que atendían los conflictos colectivos, y que no siendo tribunales, no podían ejecutar sus decisiones; solo así se podía explicar la posibilidad de que las partes decidieran no someterse al arbitraje: “ahí está como argumento incontrovertible la fracción XXI que está gritando, que el patrón y el obrero pueden no someterse al fallo”.

De acuerdo con Bassols, al redactar el Artículo 123 para la creación de las juntas de conciliación, el Constituyente se inspiró en el sistema de los países europeos de los Estados Unidos, en el que hay una clara distinción entre las funciones jurisdiccional, a cargo de tribunales y de sometimiento obligatorio, y las de arbitraje y conciliación, de carácter siempre voluntario, a cargo de consejos, existían tres variantes principales de este sistema: a) atendiendo a las diferentes naturalezas de los conflictos individuales y colectivos Francia, Bélgica y España seguían un modelo, en el que tenían jueces competentes para conocer de los conflictos individuales y órganos de conciliación y arbitraje que decidían sobre los conflictos colectivos, pero sin poder ejecutar forzosamente sus resoluciones; el modelo alemán tenía tribunales industriales que resolvían los conflictos individuales, sin la función

conciliadora, pudiendo intervenir también en los conflictos colectivos pero sólo a petición de las partes, finalmente en el modelo seguido por Inglaterra y por los Estados Unidos, que según Bassols fue el que México adoptó, se tenían Consejos de conciliación y arbitraje destinados preferentemente a los conflictos colectivos, que sin ser verdaderos tribunales pueden llegar a resolver conflictos individuales, pero solamente de manera excepcional y mediante el arbitraje voluntario.

Se llegó a discutir también que si las juntas tuvieran una verdadera facultad de juzgar, dado que se especializaban en los conflictos laborales, constituirían un tribunal especial de los prohibidos por el artículo 23 constitucional. El argumento no tiene mayor peso y tanto la suprema corte como la doctrina han coincidido en ello, destacando que deriva de una confusión entre lo que es un tribunal especial, esto es, el que es creado con la intención de juzgar específicamente a ciertas personas con respecto a ciertos hechos, y lo que es un tribunal especializado en su jurisdicción, como hay muchos.

Por lo antes mencionado, la existencia de las juntas de conciliación y arbitraje, como verdaderos tribunales ajenos al poder judicial, se justifica en la medida en que no existe una verdadera división de poderes, lo que si bien corresponde estrictamente a la realidad, su reconocimiento por la corte no deja de ser curioso.

6.5 ¿En Verdad se Justifican?

La naturaleza jurídica de las juntas de conciliación y arbitraje, concretamente su conformación y competencia, lejos de haber respondido a un planteamiento jurídicamente adecuado, que bien pudo haber existido en el proyecto original de José Natividad Macías, fueron el resultado de las negociaciones entre conservadores y

radicales, en las que los grupos hubieron de hacerse concesiones mutuas, de manera que en vez de adoptar una entre varias formas posibles para la administración de la justicia laboral, se obtuvo una extraña combinación de ellas, dando como resultado un organismo híbrido que no acaba de ser ni totalmente árbitro ni totalmente tribunal y que ejerciendo funciones eminentemente jurisdiccionalmente, quedó ubicado dentro del Poder Ejecutivo, pero ni siquiera adquirió una verdadera autonomía del Poder Judicial, al que sigue subordinado por el juicio de amparo.

Citando a Mario L. Deveali, Álvarez del Castillo refiere tres motivaciones genéricas para la creación de los tribunales del trabajo: "la desconfianza de los trabajadores en la justicia ordinaria, cuyo procedimiento les resaltaba formal, lento y costoso; la aspiración de los trabajadores a obtener una jurisdicción de equidad como resultado directo de una legislación laboral en constante evolución, y el deseo de las nuevas asociaciones profesionales de participar no sólo en la creación del nuevo derecho, sino también en su interpretación y aplicación". Es probablemente cierto, como afirma Álvarez del Castillo, que estos motivos hayan concurrido en el Constituyente mexicano; no olvidamos que en los debates fueron mencionadas la lentitud y la corrupción de los jueces. Pero su concurrencia no significa que tales motivos justificasen el cambio propuesto.

Comenzando con estas motivaciones, presentaremos un catálogo de las razones que se suelen esgrimir para justificar la supervivencia de las juntas de conciliación y analizaremos las mismas a la luz de la técnica jurídica y de la no muy gloriosa experiencia.

a) que los trabajadores no confían en los jueces.

No cabe duda que a principios del siglo los trabajadores tenían razón en desconfiar de los jueces. Por desgracia, tales motivos siguen vigentes. Cabe recordar que posprocedimientos laborales siguen estando sujetos al control judicial a través del juicio de amparo y que a fin de cuentas, quienes tienen la última palabra en un juicio laboral son los tribunales colegiados de circuito, que si bien gozaron de merecido prestigio, un buen número de los magistrados que los integran lo han echado a perder. Pero la verdades que a nadie más que a los propios jueces correspondería recuperar la confianza perdida "un poder judicial autónomo, especializado e independiente, podrá merecer la confianza de la clase empresarial y de los trabajadores. El legislador tendrá que encontrar fórmulas para ello, como el establecimiento de una verdadera carrera judicial y una vigilancia estrecha sobre sus actos.

A fin de cuentas, si los jueces no pueden dejar de ser corruptos, ¿Por qué el mismo Constituyente de 1917 permitió que siguieran resolviendo los demás conflictos jurisdiccionales?

En cuanto a la honestidad de los miembros de las juntas de conciliación y arbitraje, baste por ahora con decir que no son menos deshonestos que los jueces y para no incurrir en el riesgo de dejarnos llevar por sentimientos poco racionales, permítasenos rescatar lo que con pleno conocimiento de causa dijera Armando Ramírez-Gómez: "Con funcionarios incapaces y por añadidura, sometidos a mandos superiores, la administración de la justicia laboral se enmaraña en una tupida red de instrucciones, tiempo hubo en que se decía que ello obedecía a Razones de Estado en los conflictos colectivos, hoy, el descaro es indiferenciadle y total.

b) que los procedimientos judiciales son extremadamente formales.

En realidad no se trata tanto de un problema que atienda a la naturaleza del tribunal como a las normas que rigen los procedimientos correspondientes. Un juez especializado en asuntos laborales puede perfectamente conducir un procedimiento informal.

Por otro lado, a pesar de que se habla de la informalidad como uno de los principios del derecho procesal del trabajo, nuestras juntas pecan de una excesiva formalidad sobre todo cuando se trata de formular interrogatorios durante el desahogo de testimoniales, confesionales y periciales, o también para seguir supuestos órdenes en las comparencias de las partes.

Tampoco es cierto que un juez requiera necesariamente de un procedimiento formal. Las excesivas formalidades deben desterrarse de los procedimientos laborales y de cualesquiera otros, en la misma medida en que alejan al tribunal de la verdad.

También lo han sido los juicios ante las juntas de conciliación y arbitraje. Dos o tres años parece poco tiempo para llegar al final de un procedimiento laboral, sobre todo si tomamos en cuenta que después del laudo vendrán uno o más juicios de amparo que lo alargarán. Las agendas de las juntas suelen estar sumamente cargadas y es común que entre una audiencia y otra transcurra más de un mes, en el que el proceso permanece absolutamente inactivo.

A todo ello cabe agregar que su integración tripartita ha derivado en una lentitud todavía mayor. Es frecuente que una resolución permanezca durante mucho tiempo en espera de las firmas de los representantes del trabajo y del capital, cuya asistencia a las juntas suelen ser bastante rara.

d) que las resoluciones de las juntas pueden ser constitutivas de normas que van a regir las relaciones entre rasparte mientras que los jueces carecen de esa facultad.

Esta cuestión se refiere principalmente a los conflictos colectivos de naturaleza económica, también conocidos como conflictos de intereses, en cuyas resoluciones, según dicen algunos las juntas legislan sobre las condiciones de trabajo, al modificar el pacto celebrado entre el sindicato y la empresa o inclusive al establecer un nuevo contrato colectivo de trabajo, con lo que es evidente además que ese instrumento, de contrato no tiene nada.

En efecto, se trata de una función que en principio correspondería a los árbitros más que a los jueces, aunque nada impediría que estos pudiesen llevarla a cabo como parte de una sentencia que pone fin a un conflicto, resolviendo en base a la equidad. Sirvanos de ejemplo recordar que un juez de lo familiar ejerce esa función en relación a los convenios que los divorciantes cometen a su decisión, sobre todo con respecto a la tutela y manutención de los hijos menores.

e) que la suma de las funciones de las juntas: jurisdiccionales, administrativas y hasta legislativas, determina su ubicación dentro del poder ejecutivo.

De entrada hay que poner en tela de juicio tan peregrina conclusión: si en realidad tienen todas esas funciones, que las legislativas en realidad no son como vimos en el inicio anterior ¿por qué no ubicarlas en cualquiera de los otros poderes o, como lo proponía Mario de la Cueva, considerarlas un cuarto poder?

En definitiva debemos buscar más las razones de la dependencia de las juntas del Poder Ejecutivo en la importancia que para éste tienen

los conflictos laborales que en cualquier otra explicación. En relación con los asuntos colectivos donde la trascendencia política del trámite jurídico es indudable, peor también en aquellos individuales que revisten importancia económica o peso político, las resoluciones se adoptan actuando las orientaciones de los altos mandos de la Secretaría del Trabajo", "la ubicación de estos órganos como tribunales autónomos del poder ejecutivo es una falacia, que se hace mas burda cuando se trata de conflictos en las empresas de participación estatal o en organismos descentralizados donde el Estado es juez y parte.

f) que los jueces resulten conforme a derecho y las juntas en conciencia, en base a la equidad.

Se trata de un argumento complejo, ciertamente apantallante, pero absolutamente ineficaz, no obstante que Mario de la Cueva se pronunciaba en su favor, sosteniendo que las juntas no eran tribunales de derecho sino de equidad, porque debían buscar la justicia del caso concreto, más que la interpretación abstracta de la ley.

Las juntas no son tribunales de equidad peor desde luego que al juzgar aplican la equidad que es una cosa diferente, pero además siendo la equidad una de las fuentes supletorias del derecho del trabajo, no puede aplicarse en contra del texto de la ley y ahí donde esta pueda resultar inequitativa, tristemente tendrá que prevalecer sobre aquella. Las juntas de conciliación y arbitraje son tribunales de derecho y debe aplicar estrictamente la norma jurídica.

g) que las juntas pueden ejercer una función tutelar, mientras que los jueces debe tratar a las partes como iguales.

Debemos recordar que la tutela procesal no aparece en la legislación mexicana sino hasta 1980, cuando se reformó la Ley Federal

de Trabajo de 1970, modificando radicalmente el derecho procesal del trabajo. Ya para entonces las juntas habían funcionado por muchos años como tribunales encargados de dirigir procesos de corte civilista, en un plan de igualdad casi absoluta de las partes, salvo pequeñas diferencias como la posibilidad de proporcionar gratuitamente los peritos a los trabajadores.

Por otro lado como lo hemos sostenido en un trabajo diverso, quien tutela a los trabajadores no es la junta así no la ley o si se quiere, el legislador, las juntas deben aplicar de manera objetiva las normas tutelares, sin ninguna posibilidad de elección a este respecto ya sea para establecer las cargas probatorias o cuando deben advertir al trabajador sobre las deficiencias de su demanda e incluso cuando tienen que subsanarla.

h) que los representantes sectoriales son los jueces de los hechos mientras que el presidente de la junta es el juez de derecho.

Los representantes del capital y del trabajo como jueces de hecho y concedores del medio del factor de la producción que representan, tienen la función de informar al juez de derecho que es el representante del gobierno, con la libertad de la valoración de las pruebas (con sana crítica), sobre la realidad misma del conflicto y colegiadamente con motivos razonados procurar la solución justa del mismo dentro del marco legal".

El argumento resulta curioso y nos hace pensar en los sistemas de jurados, al estilo de los Estado Unidos de América, en los que un grupo de ciudadanos comunes ajenos a los procesos judiciales, asiste aun proceso en que el defensor y el fiscal luchan por convencerlos de la inocencia o culpabilidad del acusado, y a partir de la decisión del

jurado, el juez, conocedor del derecho, emite su fallo. Mas allá de las razones que puedan esgrimirse a favor o en contra de tal sistema es evidente la gran distancia que existe entre un jurado cuyas mayores virtudes serian la imparcialidad y la ausencia de prejuicio y nuestros representante del trabajo y del capital, parciales por naturaleza y o peor es que los representantes obreros no siempre lo son a favor de su representado.

Pero además de ello, los representantes sectoriales también aplican el derecho, o mejor dicho pretenden hacerlo y su voto por lo general tiene el mismo peso que el del presidente de la junta por lo que no es cierto que se dediquen a apreciar los hechos mientras que el presidente aplica el derecho.

Cabe señalar además que los representante de los patrones son siempre o casi siempre abogados, mientras que los de los trabajadores casi nunca lo son, algo que en principio no parece tener mayor importancia, pero que la tendría si efectivamente cumplieran sus funciones, dado que como ya lo señalamos, no tiene porque limitarse ala apreciación de los hechos, toda vez que ni la constitución ni la ley federal de trabajo hablan de ello, de manera que al menos en teoría, los mayores conocimientos jurídicos de los representantes del capital, inclinarían la balanza en su favor.

Siguiendo a Néstor de Buen, encontramos cuatro grandes alternativas para la intervención jurisdiccional en materia laboral:

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 perteneciente al poder judicial.

c) Juntas de conciliación y arbitraje o solamente de arbitraje que no pertenecen al Poder Judicial pero que tienen funciones jurisdiccionales con facultad, inclusive para imponer por si misma 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 o convencionales.

No pretendemos extendernos en un estudio de derecho comparado sobre estas alternativas. Concretamente nos interesa analizar algunos casos que presentan puntos comunes con las juntas de conciliación y arbitraje mexicanas, especialmente en cuanto a la invasión por parte del poder ejecutivo, de las funciones del judicial, así como la participación de los representantes sectoriales en su integración., en ello correremos el riesgo de considerar vigentes instituciones que ya no lo son, riesgo que resulta particularmente grande en estos tiempos de frecuentes reformas laborales. Sin embargo las consecuencias de que estos tiempos de frecuentes reformas laborales sin embargo, las consecuencias de que estos riesgos acaben en siniestro no son tan graves, dado que solo deseamos traer a colación, para análisis, las instituciones correspondientes.

De entrada podemos decir que no hemos encontrado un solo caso en el que como en México una autoridad dependiente del poder ejecutivo, conozca de todos los conflictos laborales, tanto jurídicos como económicos, salvo quizás el de la corte de arbitraje de Nueva Zelanda a que se refería Bassols en 1924, cuya trayectoria y vigencia desconocemos veamos que ha pasado en otros lados.

También es cierto que el derecho civil ha ido evolucionando y que hoy encontramos normas, principalmente sustantivas, pero también algunas adjetivas, que quizás con el lenguaje menos directo que el de las leyes laborales, una incorporando disposiciones tutelares que los jueces debe aplicar ya sea a favor de la familia o de los menores, del inquilino de le consumidor por señalar las casos mas evidentes y nadie que sepamos, han propuesto la sustitución de los jueces por organismos tripartitas integrados, por ejemplo, por representantes de los inquilinos y de los arrendadores y presididos por un representante del poder ejecutivo para conocer de los juicios de arrendamiento.

El mejor argumento a favor de la existencia de tribunales de trabajo, distintos a los jueces de lo civil, es y siempre ha sido, el de la necesaria especialización de quienes tienen a su cargo la solución jurisdiccional de conflictos con características particulares. En su momento sirvió para crear jueces de lo penal de lo familiar, del arrendamiento y de lo concurso, entre otros. Desgraciadamente el atinado razonamiento fue malamente rebasado en el debate laboral, al confundir funciones como la conciliación la mediación y el arbitraje voluntario, muy valiosas por cierto, con las estrictamente jurisdiccionales, encargadas desde siempre a los jueces.

El poder ejecutivo mas cercano que los jueces a los conflictos laborales, sobre todo a los colectivos, en los que no pocas veces se ve involucrado, tiene una especial vocación hacia la conciliación y la mediación e inclusive al arbitraje que únicamente concebimos en su real dimensión a partir del sometimiento voluntario de las parte y fundamentalmente cuando se trata de conflictos de carácter económico, aunque sin descartar los de naturaleza jurídica.

Aquí están claramente marcados la finalidad y los alcances del tripartismo: se trata simplemente de una vía para aproximarse a los conflictos laborales y particularmente a las circunstancias en las que se desarrollan, para facilitar su solución ya sea mediante la conciliación y el arbitraje, a cargo de un organismo que bien puede estar ligado al poder ejecutivo, a través se la solución jurisdiccional a cargo del poder judicial en cuyo caso los representantes sectoriales, de existir deberán limitarse a su nación de informadores, en auxilio del juez único que debe tener la capacidad de decisión.

En definitiva, consideramos que la solución jurisdiccional de los conflictos laborales, sean individuales o colectivos, de naturaleza jurídica o económica, debe corresponder a jueces especializados, quienes por su parte deberán aprovechar las pocas experiencias valiosas que puede legarles las juntas de conciliación y arbitraje. En la medida de lo necesario mas que nada en los conflictos económicos de interés, deberán auxiliarse de peritos que conozcan el medio en donde ha surgido el problema y las circunstancias de la economía nacional o regional que puedan tener que ver con sus valoración, pero solo para acercar al juez a los hechos y ubicarlo así en el lugar desde donde pueda aplicar la equidad, sin limitar su liberta para emitir la resolución.

Que un juez esté a cargo, no significa que el procedimiento no pueda ser rápido, sencillo, concentrado, inmediato oral gratuito e incluso tutelar. No hay razón para pensar que un juez no pueda despojarse de la toga y de los prejuicios heredados de viejas prácticas del derecho procesal civil, que como ya advertimos, está también cambiado.

Deberán los jueces además, desarrollar una especial vocación por la conciliación y la mediación. El abogado que piense que no es posible que quien deba interpretar y aplicar el derecho, no pueda también

conciliar y mediar en los conflictos, es que jamás se ha involucrado en un conflicto laboral.

CONCLUSIONES

México enfrenta en el naciente siglo XXI varios retos, entre ellos, determinar de diversas opciones, la mejor para la resolución de los conflictos laborales. La tarea no es sencilla, pero en el último lustro a través de diversos foros y medios de comunicación, hemos presenciado el talento y la experiencia de estudiosos y especialistas del derecho del trabajo, de organizaciones sindicales y de empresarios, así como de partidos políticos, quienes han hecho aportaciones en la búsqueda de la figura idónea que asegure el buen funcionamiento y permanencia del lugar en donde se administre la justicia laboral.

Es importante recordar que desde la inclusión del artículo 123 en la constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, fundamentó la creación de algunas autoridades de trabajo, entre ellas la fracción XX, que trajo consigo que a finales de los años veinte se creara la junta de Conciliación y Arbitraje. La Suprema Corte de Justicia de la Nación, en aquellos primeros años, sostenía que el objetivo de las juntas era el de prevenir conflictos y posponer soluciones amistosas, pero la naturaleza de los conflictos exigían procedimientos rápidos con normas justas, esto obligó a que la Suprema Corte variara su jurisprudencia y estableciera que las juntas no tuvieran solamente la mencionada función en conflictos económicos, sino que, también, se les asistiera jurisdicción, como verdaderos tribunales que son, para resolver los problemas entre patrones y trabajadores sobre la aplicación de la ley y la interpretación cumplimiento de los contratos.

La creación de los tribunales de trabajo obedeció a la necesidad de mayor rapidez en el procedimiento, aplicación de criterio técnico y

equidad en las resoluciones y una de las funciones principales que tiene la Junta es la de conocer y resolver los conflictos laborales.

Don Euquerio Guerrero, en su obra titulada Manual del derecho del trabajo, señaló que la naturaleza de la función de las juntas es la de actuar como verdaderos tribunales, por lo cual sus integrantes, representando a los tres sectores: gobierno, capital y trabajo, tienen el carácter de verdaderos jueces y deben actuar como tales; concluye que son verdaderos organismos jurisdiccionales, en los que los tres representantes tuvieran la investidura propia del juzgador.

La Junta de Conciliación y Arbitraje ha tenido una permanencia y vigencia de casi un siglo, cuyos resultados han sido patentes, pero para garantizar la vigencia del Estado de derecho, la eficiencia en la impartición de justicia laboral, la imparcialidad y la tendencia en el contenido de las leyes recién publicadas, es necesario tener presente la realidad laboral, cuya consecuencia han sido diversas contribuciones encaminadas a resolver si debe permanecer como Junta o ser tribunales de trabajo.

¿Juntas o Tribunales de Trabajo?

Se han hecho varias propuestas por parte de estudiosos del derecho y de especialistas del derecho del trabajo, de organizaciones sindicales y de empresarios, así como de partidos políticos, profesionales y otros, al respecto se mencionarán algunas:

- Sustituir a las juntas de conciliación y arbitraje por jueces de los social.

- Eliminar a las juntas de conciliación y arbitraje para que la jurisdicción laboral quede en manos de jueces especializados dependientes del Poder Judicial.
- Sustituir a las juntas de conciliación y arbitraje por jueces federales o locales de lo laboral.
- Conversión en la ley administrativa la operación de la Junta de conciliación y arbitraje.
- Trasladar las juntas a juzgados de lo laboral.
- Desaparecer las juntas de conciliación y arbitraje y crear jueces de lo social y laboral.

En una lectura rápida, parece como si todas las propuestas fueran la misma, pero al hacer un ejercicio de análisis encontramos que cada una de ellas es muy diferente y entonces resulta complicado responder a la pregunta inicial.

Tenemos que preguntarnos qué queremos y hacia dónde vamos. En cuanto a lo primero: queremos independencia, transparencia, eficacia, prontitud, justicia laboral, sencillez en los procedimientos.

En cuanto a lo segundo, se quiere determinar, de acuerdo con las propuestas u otras alternativas, cuál debe ser la figura idónea que asegure el buen funcionamiento y permanencia del lugar en donde se administre la justicia laboral.

En atención a lo anterior, se estima conveniente mencionar superficialmente cómo se denominan o se denominaron en otros países las autoridades del trabajo encargadas de resolver los conflictos laborales.

Argentina. Tribunal de trabajo doméstico, tribunales administrativos con capacidad de decisión de conflictos. El Poder Judicial cuenta con capacidad de decisión de conflictos, el poder judicial cuenta con jueces, tribunales de apelación, tribunal plenario y en el ámbito jurisdiccional de la capital federal la Cámara Nacional de Apelación de Justicia del Trabajo.

Francia. Tribunal Superior de Arbitraje, se compone de cinco magistrados administrativos y de cuatro magistrados judiciales, a él se le somete los recursos por violencia a la ley, pudiendo anular las sentencias arbitrales irregularmente efectuadas devolviendo el asunto a las partes interesadas, en caso de nuevo arbitraje o recurso, el tribunal puede anular la sentencia por segunda vez, pero entonces resuelve sobre el fondo mediante un decreto irrecurrible.

Colombia. La estructura de la Jurisdicción del Trabajo es: Corte Constitucional, Corte Suprema de Justicia (sala de Casación Laboral), Tribunal Superior de Distrito Judicial (Sala Laboral) de éste dependen juzgados de circuito en lo laboral, juzgados civiles, de circuito y municipales y juzgados territoriales.

La jurisdicción laboral está instruida para decidir los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente del contrato de trabajo; de la ejecución de obligaciones emanadas de la relación de trabajo, entre otros, su competencia se determina por el lugar en donde se haya prestado el servicio o por el domicilio del demandado, a elección del actor.

Italia. Los Colegios Probiviri, nacidos con la ley de 1893, resuelven los problemas laborales, son de dos clases, uno conoce de conflictos individuales y de aprendizaje, mientras los colectivos son órganos de carácter administrativo.

Australia. El Tribunal de Conciliación y Arbitraje se integra por un presidente, que es magistrado de la Suprema Corte, y de dos a cuatro jueces designados por el Ejecutivo de la nación, con una jurisdicción que abarca los conflictos que se suscitan en dos o más estados, sin recurso alguno las resoluciones que dicta. En cada entidad provincial, existen los comisarios conciliadores, con funciones únicas, cuando éstas son consecuencia del estudio y decisión de un conflicto encargado especialmente por el Tribunal, Son de jurisdicción federal o local.

Existe una última clase de organismos encargados del conocimiento y resolución de conflictos obrero-patronales que se llaman comisiones de conciliación, constituidas por obreros y patronos, aunque presididas por un conciliador con funciones meramente conciliatorias.

Japón. En la Ley Asociaciones del Trabajo se destina un capítulo al arbitraje. El comité o Comisión de Relaciones del Trabajo es el encargado de llevar el arbitraje en cualquiera de los siguientes casos:

1.- cuando una petición para el arbitraje ha sido hecha a la Comisión de Relaciones de Trabajo por ambas partes interesadas en contender.

2.- Cuando una petición para el arbitraje ha sido hecho a la comisión por ambos o por cualquiera de las dos partes de acuerdo con los argumentos laborales, los cuales estipulan que la petición del arbitraje debe hacerse a dicha Comisión.

El Comité tiene facultades de excluir a aquellas personas que en la relación con las partes no tenga relevancia en el asunto. El arbitraje consta en escritos y los fallos o decisiones que emita tienen los mismos efectos que un acuerdo laboral.

Las propuestas y las alternativas señaladas tiene argumentos a favor y en contra, los cuales, son muy válidos, pero no existe un punto de acuerdo, porque implicaría un cambio radical.

El único camino cierto que tenemos es que queremos que la justicia laboral sea pronta y expedita, continúe siendo oral, garantice la justicia, combara irregularidades, comprometiendo al máximo sus capacidades profesionales y técnicas y sea imparcial.

En conclusión de lo antes mencionado;

Debe permanecer intacto el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en consecuencia, las juntas de conciliación y arbitraje deben ser las que continúen resolviéndolos conflictos laborales, se deben de fortalecer legalmente para que tenga alternativas y medios de solución de conflictos, contar con mecanismos que eviten el desbordamiento en los procedimientos, modernizarlas para hacerlas más ágiles y eficaces en la impartición de justicia labora, mantener la oralidad en el procedimiento y evitar la hiperjudicialización.

Es importante tener presente la responsabilidad de México ante otros países, quienes en el pasado tomaron como modelo el artículo 123 de la carta magna y la Ley Federal de trabajo, y quien, además, con lupa siguen los pasos del futuro de las hoy juntas de conciliación y

arbitraje, mañana quizás sigan siendo juntas, tribunales juzgados u otro modelo innovador.

BIBLIOGRAFIA

- ALCALA-ZAMORA Y CASTILLO, Niceto, El antagonismo juzgador-parte: situaciones intermedias y dudosas, en "Estratto degil scritti giuridici in memoria de Piero Calamandrei", Padova, Editorial: Jus, México, 1945. p. p 380
- ANDRADE, Manuel, Constitución Política Mexicana sus reformas y adiciones, Editorial: Información Aduanera de México, México, 1941. p. p. 347.
- ARELLANO GARCÍA, Carlos, Teoría general del proceso, 6ª edición, Editorial: Porrúa, México, 1997. p. p. 476.
- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, Derechos del trabajo, Editorial: UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1997. p. p. 354.
- BECERRA BAUTISTA, José, Introducción al estudio del derecho procesal, 4ª edición, Editorial: Cárdenas, México, 1985. p. p. 877.
- BORRELL NAVARRO, Miguel. El juicio de amparo laboral, 2ª edición, revisada y puesta al día, México, Publicaciones Administrativas Contables, Editorial: Sista, México 1994. p. p. 574.
- BUEN LOZANO, Néstor de. Derecho Procesal del Trabajo, 6ª edición, Editorial: Porrúa, México, 1997. p. p. 679.

- BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Editorial: Harla, México, 1985. p. p. 258.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar, 40 Lecciones de Derecho Laboral, Editorial: Trillas, México, 1994. p. p. 245.
- DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, Editorial: Porrúa, México, 1992. p. p. 387.
- DE LA CUEVA, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo: historia, principios fundamentales., Derecho individual y trabajos especiales, Editorial: Porrúa, México, 1996. p. p. 998.
- FRAGA, Gabino, Derecho Administrativo, Editorial: Porrúa, México, 1990. p. p. 463.
- GARRIDO RAMÓN, Alena, Derecho Individual del Trabajo, Antología, Editorial: Oxford University Press, México, 1999. p. p. 876
- GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial: Porrúa, México, 2000. p. p. 615.
- HERNÁNDEZ MÁRQUEZ, Miguel, Tratado Elemental del Derecho del Trabajo, Editorial: Libra, México, 1986. p. p 285.
- OVALLE FABELA, José. Derecho Procesal Civil, 7ª edición, Editorial: Harla, México, 1995. p. p. 640.

- PORRAS Y LÓPEZ, Armando, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial: Textos Universitarios, México, 1975. p. p. 340.
- RAMÍREZ GRONDA, Juan D., Derecho del Trabajo, Editorial: Tipográfica, México, 1981. p. p. 840.
- REYES RETANA, Tomás, Juntas de Conciliación y Arbitraje, estudio presentado ala Confederación Fabril Nacional Mexicana, Editorial: Imprenta Nacional, México, 1919, p. p. 211.
- ROCHA BANDALA, Juan Francisco, La Competencia en Materia Laboral, Editorial: Cárdenas, México, 2001. p. p. 868.
- ROUAIX, Pastor, Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución de 1917, Editorial: del C.E.N., México, 1984. P. P. 120.
- TENA SUCK, Rafael y Morales S., Italo, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial: Trillas, México, 1991. P. P. 943.
- TRIGO, Octavio M., Curso de Derecho Procesal Mexicano del Trabajo, Editorial: Ediciones Botas, México, 1939. p. p. 698
- TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo: teoría integral, Editorial: Porrúa, México, 1981. p. p. 968.
- TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge, Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial: Porrúa, México, 1975. p. p. 874.

LEGISLACIÓN

- Constitución Política de la Estados Unidos, Editorial:McGraw-Hill, México.
- Ley Federal del Trabajo, Editorial: Pac, México.

OTRAS FUENTES

- ARMIENTA CALDERÓN, Gonzalo M. El Ombudsman y la protección de los derechos humanos, México: Porrúa, 1992.
- CASTELLANO, Pablo, El Fracaso de los Tribunales del Trabajo, en el "Economista", número 54, México, 1941.
- Revista del TRABAJO, La Creación de juzgados laborales, No. 34, diciembre 1997.
- Revista del TRABAJO, Globalización y Relaciones Laborales, No. 12, diciembre 2003.