



UNIVERSIDAD DON VASCO, A. C.
INCORPORADA A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
CLAVE 8727-09, ACUERDO No. 218/95



ESCUELA DE DERECHO

**“SUPRESIÓN DE LAS JUNTAS PERMANENTES DE CONCILIACIÓN QUE
DEPENDEN DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE POR
INOPERANCIA E INNECESARIAS EN LA ACTUALIDAD”.**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO**

P R E S E N T A :

ÁNGEL GUILLERMO ESPINOSA DUARTE

ASESOR: LIC. KARLO HINOJOSA BENAVIDES

URUAPAN, MICHOACÁN.

SEPTIEMBRE DEL 2011



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.



SUBDIRECCIÓN DE CERTIFICACIÓN
ANEXO 13



URUAPAN
MICHOACAN

AUTORIZACIÓN PARA IMPRESIÓN DE TRABAJO ESCRITO

CIUDADANA
DOCTORA MARGARITA VELÁZQUEZ GUTIÉRREZ,
DIRECTORA GENERAL DE INCORPORACIÓN Y
REVALIDACIÓN DE ESTUDIOS,
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO,
P R E S E N T E:

Me permito informar a usted que el trabajo escrito:

**“SUPRESIÓN DE LAS JUNTAS PERMANENTES DE CONCILIACIÓN
QUE DEPENDEN DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y
ARBITRAJE POR INOPERANTES E INNECESARIAS”**

Elaborado por:

ÁNGEL GUILLERMO ESPINOSA DUARTE

NOMBRE(S)

APELLIDO PATERNO

APELLIDO MATERNO

NÚMERO DE EXPEDIENTE: 403528572

ALUMNO(A) DE LA CARRERA DE: LICENCIADO(A) EN DERECHO.

Reúne los requisitos académicos para su impresión.

“INTEGRACIÓN Y SUPERACIÓN”
URUAPAN, MICHOACÁN, SEPTIEMBRE 2 DE 2011.


LIC. KARLO HINOJOSA BENAVIDES
ASESOR


LIC. FEDERICO JIMÉNEZ PEJERO
DIRECTOR TÉCNICO



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

Capítulo 1. ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL

1.1 El derecho laboral y las garantías sociales en el Siglo XIX	19
1.1.1 La edad heroica del movimiento obrero	19
1.1.2 La era de la tolerancia	20
1.1.3 La era del reconocimiento	23
1.1.4 La época de la colonia en México	27
1.2 La condición de los trabajadores en los primeros años de la independencia 1821-1856	29
1.3 Nacimiento de los derechos sociales en México	31
1.3.1 La declaración de los derechos sociales de 1917	32
1.3.2 La Constitución de 1917, el Congreso Constituyente de Querétaro	33
1.4 El nacimiento del artículo 123 Constitucional	35
1.5 La Ley Federal el Trabajo del 18 de agosto de 1931	36
1.5.1 La declaración de los derechos sociales a la Ley Federal del Trabajo de 1931	39
1.6 La Constitución de Weimar	41
1.7 La Constitución de la República española y su derecho laboral	42
1.8 El derecho laboral francés	44

Capítulo 2. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1 Conceptos básicos del derecho laboral	47
2.2 El derecho laboral y algunas de sus ramas	47
2.2.1 Derecho del trabajo	48
2.2.2 Derecho individual del trabajo	51
2.2.3 Derecho colectivo del trabajo	53
2.2.4 Derecho social	54
2.2.5 Derecho procesal laboral	56
2.3 Del procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje	59
2.3.1 Procedimiento ordinario	59
2.3.2 Presentación de la demanda	59
2.3.3 Audiencia inicial y sus etapas	62
2.3.4 De conciliación	63
2.3.5 Demanda y excepciones	65
2.3.6 De ofrecimiento y admisión de pruebas	67
2.3.7 Alegatos	68
2.3.8 Cierre de la instrucción	69
2.3.9 Laudo	69

Capítulo 3. JURISDICCIÓN LABORAL Y AUTORIDADES LABORALES EN MÉXICO

3.1 Definición de jurisdicción	74
3.1.1 Jurisdicción del trabajo	77
3.2 El nacimiento de las Juntas Federales de Conciliación y de la Federal de Conciliación y Arbitraje	81
3.3 Concepto de Competencia	82
3.4 Autoridades del Trabajo en México	83
3.4.1 Organización Judicial del Trabajo	84
3.4.2 Clasificación de los Tribunales del Trabajo	86
3.4.3 Las Juntas de Conciliación, Federales y Locales	86
3.4.4 Juntas Federales de Conciliación	87
3.4.5 Juntas Locales de Conciliación	89
3.4.6 Junta Local de Conciliación Accidental	91
3.4.7 Integración de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en Michoacán de Ocampo	91
3.4.8 Principales actividades de las Locales de Conciliación y Arbitraje	94
3.4.9 Competencia de las Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje	96

Capítulo 4. DE LA SUPRESIÓN DE LAS JUNTAS PERMANENTES DE CONCILIACIÓN

4.1 La inminente necesidad de la supresión de las Juntas Locales Permanentes	98
4.2 Beneficios de la supresión de las Juntas Permanentes de Conciliación	101
4.3 Modificación de la Ley Federal del Trabajo vigente, derogando los artículos 601 al 603, del capítulo XI, que regulan las Juntas Locales de Conciliación Permanentes	103

CONCLUSIONES	105
PROPUESTAS	107
BIBLIOGRAFÍA	109
ANEXOS	111

INTRODUCCIÓN

ANTECEDENTES

Existen dentro del Derecho Laboral, trabajos de tesis que anteceden al presente trabajo, entre las que destaca la que lleva por título “LA SEME-RESIDENCIALIDAD DE LAS JUNTAS ESPECIALES DE LA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN EL ESTADO DE MICHOACÁN”, presentada por ZARCO URZÚA JESSICA MEGARA, quien fue asesorada por el Licenciado en Derecho, KARLO HINOJOSA BENAVIDES, alumna de la Octava generación de egresados de esta casa de estudios.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

¿Es necesaria la participación, y cumplen con las funciones para las cuales fueron creadas las Juntas Permanentes de Conciliación en el Estado de Michoacán?

JUSTIFICACIÓN

Es necesaria, en el ámbito jurídico profesional, la supresión de las Juntas Permanentes de Conciliación, ya que es de observarse que, al llegar a la determinación de la inoperancia de las Juntas Permanentes de Conciliación con residencia en territorio del Estado de Michoacán, se estará en condiciones de beneficiar la impartición de la justicia laboral de una manera más rápida y expedita, ya que, dichos recursos tanto humanos como materiales, habría que

adicionarlos a las Juntas Locales Especiales, a fin de estar en condiciones de una mejor y más pronta atención y resolución de los conflictos derivados de las conflictos laborales. Lo anteriormente señalado, encuentra su justificación ya que al no ser ni siquiera del conocimiento de los litigantes el lugar donde radican dichas Juntas Permanentes de Conciliación, ni mucho menos las funciones que desarrollan, ni la participación que ellas tiene dentro de los conflictos laborales, es por ello que, al momento de materializarse, las ventajas y beneficios serán considerablemente notables al momento de la impartición de la justicia laboral.

OBJETIVOS

A) GENERAL: Se pretende poner de manifiesto, primeramente que, existe un total desconocimiento por parte de la gran mayoría de abogados litigantes de las Juntas Permanentes de Conciliación, por ende, de las funciones y etapas que se desarrollan dentro de las mismas, amén de que, se desconoce la ubicación geográfica en donde se encuentran instaladas y hasta como están conformadas. Así mismo, y en consecuencia el mismo trabajador y/o patrón, desconocen la existencia de ellas, habiendo la necesidad de que, en caso de suscitarse un conflicto laboral, acudan directamente ante la Junta Local Especial o Federal que corresponda, derivando en ello la innecesaria razón de ser y de existir de las Juntas Permanentes de Conciliación.

B) PARTICULAR: Se realizara un estudio de las funciones de la Junta Permanente de Conciliación; se verificara la efectividad de dicha Junta Permanente de Conciliación, en base al número de acuerdos que como resoluciones emita; así también, se llevara a cabo un análisis comparativo de las funciones que realiza la Junta Permanente de Conciliación y las Juntas Locales Especiales de Conciliación y Arbitraje, para determinar su inoperancia. Así mismo, se estudiara la posibilidad de que dichas funciones realizadas por la Junta Permanente de Conciliación, las lleva a cabo desde un primer momento la Local Especial de Conciliación y Arbitraje competente, para estar en condiciones de brindar mayor celeridad al procedimiento ordinario laboral. Y por último, se planteara la posibilidad de que el personal jurídico que se encuentra adscrito a dichas Juntas Permanentes de Conciliación se adicione a la Junta Local Especial que llegado el momento y previo estudio de las necesidades de cada una de ellas se determine sea necesario.

C) OBJETIVO SOCIAL: De ser viable y llegarse a aprobar lo que se plantea en el presente trabajo, esto tendrá un gran reflejo primeramente dentro de las propias Juntas Locales Especiales, ya que contarán con un mayor número de personal, estando en mejores condiciones operativas y por supuesto, tanto el patrón, el trabajador y los litigantes verían reflejada dicha situación, ya que desde un primer momento se observaría lo dispuesto por

la Ley federal del Trabajo relativo a los términos que ella establece para la resolución y atención de los conflictos laborales.

HIPÓTESIS

Actualmente, esta de manifiesto la inoperancia e ineficacia operativa de las juntas Permanentes de Conciliación, en consecuencia, destaca que no están cumpliendo con la finalidad para cual fueron creadas, ya que, primeramente son pocos los asuntos de los cuales tiene conocimiento dicha Instancia laboral, toda vez que, en la mayoría de los casos los abogados, trabajadores actores y hasta la parte patronal, optan por desplazarse directamente y desde un primer momento ante la Junta Local Especial competente aun y cuando esta geográficamente se encuentre más lejana, pero con la certeza de que su asunto desde un principio será atendido por la autoridad que en el momento procesal oportuno dictara un la resolución que en derecho proceda y que no perderá tiempo ante la instancia (Junta Permanente de Conciliación) que únicamente llevara a cabo las etapas del procedimiento ordinario laboral,... "*Audiencia de Conciliación*"... es por ello que, considero que las consecuencias que como resultado arrojaría dicha propuesta, son por demás de beneficio para todos los que en un momento llegan a ocupar de la intervención de una autoridad laboral como es el caso de las Locales de Conciliación y Arbitraje, quien a su vez se encontrara funcionalmente en mejores condiciones de atención y de respuesta para los conflictos laborales que ante ella se presenten.

METODOLOGÍA

El tipo de metodología que se utilizó para la sustentación del presente trabajo, es el siguiente: investigación documental, investigación instrumental, investigación de campo, método deductivo y el método descriptivo.

La investigación documental, consiste en llevar a cabo la consulta de fuentes de información, principalmente, libros especializados en derecho laboral de diversos autores, libros generales de derecho, normas jurídicas, revistas, periódicos, así como, diversas fuentes de información impresas. Por la naturaleza misma de las fuentes de información, constituyen el mayor sustento bibliográfico para la elaboración del presente trabajo de tesis.

La investigación instrumental, es la información relacionada al tema propuesto, que se obtiene de la consulta de los diferentes sitios en la red (internet), misma que de manera complementaria sirve de fundamento a esta tesis.

La investigación de campo, es la información que se obtiene de llevar a cabo el planteamiento de la problemática planteada mediante encuestas y sondeos, a personas que pueden y deben tener conocimiento de dicha problemática, como es el caso de abogados litigantes, personal de la Junta Local Especial número siete con residencia en esta ciudad de Uruapan, Michoacán. Dicha investigación de campo encuentra su fundamento en los resultados arrojados por las mismas.

Así mismo, el método deductivo, es mediante el cual, a partir de premisas generales, se estar en condiciones de llegar a conclusiones concretas y particulares.

El método descriptivo, es el que permite a partir de observaciones directas en el entorno jurídico laboral, llegaremos a una interpretación del problema planteado como situación específica.

En el presente trabajo, nos enfocaremos al estudio del Derecho Procesal Laboral. En él se hace una capitulación de los antecedentes más trascendentes y destacados para el nacimiento y desarrollo de la materia Laboral que es la que ahora nos ocupa, dichos antecedentes, a través de la historia nos conducirán por el largo y difícil camino que hubo que librar, para con ello lograr conocer mas de cerca dichos acontecimientos de por si relevantes, y que han marcado con una estela indeleble la vida de nuestro país.

En estos antecedentes, profundizaremos en la constante lucha entre el poder unitario que poseía la sociedad burguesa y el hombre trabajador que casi en su totalidad era campesino, estos últimos, fueron ganando terreno, pero no sin antes haber sido pisoteadas su dignidad de ser humano, ya que en ese entonces, no existían normas reguladoras de trabajo y mucho menos autoridades que los defendieran o hicieran valer sus derechos ya no como trabajadores, sino como personas que eran.

Por otro lado, y sin ser menos importante, se analizará la esencia de este nuevo Derecho Laboral, y que en nuestra actualidad ha venido a dar certeza jurídica a la clase trabajadora, al tener como fin, el regular las cuestiones que se

susciten con motivo de la relaciones laborales entre patrones y trabajadores, cuestiones que se desprenden de propio vínculo de la relación laboral en donde intervienen dichas partes de la relación laboral, en la cual, el primero de ellos, a cambio de una trabajo o servicio entrega una remuneración, y el segundo, entrega todo su esfuerzo y energía para obtener una remuneración, y así formar su patrimonio económico en beneficio de él y su familia.

Estudiaremos también, las ramas en las cuales se divide el Derecho Laboral, de las cuales se auxilia para cumplir con los objetivos inherentes al fin para el que fue creado, por mencionarlas ya que se abordarán de una manera particular cada una de ellas, en el presente trabajo, éstas son: el Derecho Individual del Trabajo, Derecho Colectivo del Trabajo, Derecho procesal del Trabajo, mismas ramas que haciendo el estudio de su finalidad como un Derecho integral, señalaremos que es, la aplicación de la justicia en el ejercicio de los derechos que le son otorgados a las partes (patrón y trabajador), y que se consagran desde la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123 y a través de su ordenamiento secundario, la Ley Federal del Trabajo, que la que regula el derecho aplicable a los juicios laborales, el establecimiento de los órganos jurisdiccionales facultados para darle solución a los conflictos suscitados entre las partes.

El nacimiento de las autoridades Laborales en México, se da a través de las necesidades prácticas, pues numerosos conflictos de trabajo afectaban principalmente a los obreros, pero también a los patrones, es por eso que se hace necesaria la intervención del Estado, para que en aquel momento se habilitaran

órganos del Estado con facultades otorgadas por este mismo, para conocer y resolver situaciones de conflicto en sectores muy importantes para el país, así fue como en un primer momento se dotó a estos órganos de competencia y jurisdicción, para posteriormente y con el desarrollo tanto jurídico como industrial del país crear las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.

Como es de suponerse con la creación de dichas autoridades laborales, se hace necesaria la regulación de las situaciones del trabajo, así mismo, de crear los procedimientos a través de los cuales se deberán dirimir; es por eso, que es necesario señalar el procedimiento ordinario laboral, el cual se analizará en un capítulo del presente trabajo.

Mención especial recibe, el Procedimiento Ordinario Laboral, que se sigue ante las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, para solucionar las controversias suscitadas entre el trabajador y el patrón, que son el origen de la acción laboral, mediante el cual, se han de dirimir los conflictos de naturaleza laboral.

CAPÍTULO 1 ANTECEDENTES
EL DERECHO LABORAL Y LAS
GARANTÍAS SOCIALES EN EL
SIGLO XIX

CAPÍTULO I ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL

1.1 EL DERECHO LABORAL Y LAS GARANTÍAS SOCIALES EN EL SIGLO XIX

1.1.1 LA EDAD HEROICA DEL MOVIMIENTO OBRERO

Conforme a los estudios realizados, podemos dar merito a las distintas circunstancias por las cuales se ha desarrollado el ir y venir de la cuestión laboral, tanto en nuestro país, como en otras latitudes, y es el destacado autor Néstor de Buen Lozano quien nos lleva a través de las distintas etapas de la historia en las cuales se han podido observar entre otras la cuestión del reconocimiento de los derechos de los trabajadores y hasta alcanzar uno de sus principales sueños de estos, el reconocimiento de los mismos ; para tal fin nos hace mención, en primer lugar, a la edad heroica, qué nos indica que en los primeros cincuenta años del siglo XIX, integran lo que hemos llamado en diversas ocasiones *la edad heroica del movimiento obrero y del derecho del trabajo*, una denominación que corresponde primeramente a la lucha sindical, pero pertenece también al derecho del trabajo, por que se luchaba por su idea, pues las libertades, sindical, de huelga y de negociación y contratación colectivas, son su finalidad inmediata, la condición para que pudiera nacer el derecho sustantivo en una sociedad en la que su estado era importante frente a la formula de *laisser-faire, laisser-passer* de los fisiócratas.

La lucha tuvo a Inglaterra como primer escenario y fue en ese país donde se conquistaron las libertades colectivas: Francis Place logro en el año de 1824

que el parlamento aprobara una ley que derogaba las prohibiciones de las leyes de 1799 y 1800. poco después, en la primera acción democrático-revolucionaria de los trabajadores, conocida como la guerra cartista, en virtud de la *carta-petición* en la que solicitaban al parlamento una estructura democrática que permitiera al trabajo hablar en aquella tribuna, inspirados en el pensamiento de Roberto Owen, iniciaron una marcha hacia Londres que fue disuelta cruelmente por la policía y el ejército, sin embargo la ley de 1824 provoco una curiosa paradoja, pues si el estado individualista y liberal se limito al simple papel de espectador frente a los fenómenos económicos, actitud que le fue impuesta por la burguesía como premisa indispensable para que pudiera ejecutarse libremente la explotación del proletariado, una vez que se conquistaron las libertades colectivas, serian los trabajadores quienes exigirían al estado que continuara cumpliendo el papel de espectador y se concretara a contemplar la organización de los trabajadores y su lucha para conseguir, a través de la negociación y contratación colectivas y de la huelga, las condiciones de trabajo que el estado no podía ni quería imponer.

1.1.2 LA ERA DE LA TOLERANCIA

En los años finales del periodo que consideramos, aquí se produjeron dos grandes acontecimientos, que provocaron el transito a la era de la tolerancia, la entrada al marxismo a la lucha de clases como el pensamiento básico de los trabajadores y las revoluciones europeas de mediados del siglo: en el mes de febrero de 1848 se publico en Londres el *manifiesto comunista*, al que pertenece

el título de el documento del siglo, porque como lo escribió Cabriola en su cincuentenario, “ninguna de las obras anteriores ni posteriores publicadas por los autores del manifiesto, contiene una importancia científica mucho mayor que pueda sustituirlo, ni encierra su fuerza específica de acción”, (Buen Lozano, Néstor de, 253; 1991) por que es la palabra que despertó de su sueño al proletariado y por que su publicación determino el curso de la historia. No obstante su profundidad, *el Manifiesto* contiene un lenguaje claro y sencillo, al alcance de las grandes masas trabajadoras y se compone de numerosos principios e ideas: en primer termino, *la explicación materialista de la historia, de la que fluye la ley fundamental de la lucha de clases*, en segundo lugar, *las tesis de que en el sistema de la propiedad privada, la contradicción entre las clases es inevitable*; en tercer termino, *la teoría de la revolución*, que enseñó a los trabajadores que solo a través de ella podría ponerse fin a la lucha, así como también que la clase trabajadora estaba destinada por la historia a llevarla al cabo; en cuarto lugar, *la visión de la sociedad socialista del futuro*, en la que desaparecería la propiedad privada sobre los instrumentos de la producción y la posibilidad de la explotación del hombre por el hombre, en quinto termino, *la idea de que en esa misma sociedad del mañana moriría el estado*, organización creada por las clases poseedoras para mantener a los trabajadores bajo su dominio; finalmente, el *Manifiesto* concluye con la conocida invitación: “proletarios de todos los pueblos, uníos”, que era también un llamado a favor de la acción sindical.

La era de la tolerancia da inicio cuando concluye la edad heroica, que concluyo con el reconocimiento de las libertades de coalición y asociación sindical, pero no puede fijarse una fecha, ni siquiera aproximada, por que varia de país a país, pues mientras el parlamento Ingles reconoció la libertad de asociación en 1824, Francia espero hasta el año de 1864 la derogación de las normas penales que sancionaban la formación de los sindicatos y las huelgas; la evolución alemana fue mas compleja, ya que si bien algunos estados levantaron las prohibiciones entre 1841 y 1859, fue en año de 1872 cuando una ley del recién formado imperio generalizo las libertades.

Denominamos a este segundo periodo como: *la era de la tolerancia*: ya que los trabajadores pudieron asociarse libremente, sin temor a ser perseguidos y sin que el estado pudiera estorbar su formación, pero las reformas a las leyes penales y la consecuente libertad de sindicación, no trajeron consigo su reconocimiento legal como personas jurídicas; fueron asociaciones de hecho, razón por la cual los empresarios no estaban obligados a negociar o contratar colectivamente las condiciones de trabajo, podían también los trabajadores suspender su trabajo, pero no podían paralizar las actividades de la empresa, antes bien, la ley y la fuerza publica acudían en auxilio del patrono a fin de que pudieran contratar nuevos trabajadores y continuar las actividades de la negociación; por otra parte, si la huelga dejo de constituir un delito, era un ilícito civil cuya sanción consistía en la facultad otorgada al empresario para declarar rescindidos los contratos de arrendamiento de servicios en vista del incumplimiento de las obligaciones del arrendador.

1.1.3 LA ERA DEL RECONOCIMIENTO

Fue así que la era de la tolerancia evolucionó en el mismo siglo XIX hacia una etapa nueva, que puede denominarse *el reconocimiento de las instituciones y de los principios fundamentales del derecho del trabajo por la legislación ordinaria*, pero tampoco pueden precisarse las fechas de la transformación; es una evolución lenta y gradual, cuyos perfiles principiaron a definirse claramente al consumarse el tránsito de los siglos. En los años primeros, Prusia y más tarde el imperio de 1870, presenciaron un desarrollo considerable de la legislación laboral: Bismarck comprendió la misión que desempeñaba la burguesía y se puso a su servicio para que se lanzara a la lucha económica y la conquista de los mercados internacionales; pero se dio también cuenta de que la prosperidad de la economía no podía fincarse sobre la miseria de las masas, por otra parte, la idea socialista cobraba fuerza día con día y condujo a la organización de la *internacional comunista* y a la formación por Fernando Lassalle, ya separado de Marx del *partido obrero social demócrata*.

En el congreso que celebró en Eisenach en 1869 que constituyó una prueba de la fuerza del movimiento sindical y de la libertad que principiaba a disfrutarse, se aprobó un programa con una hermosa y amplia reivindicación de los beneficios que deberían corresponder a los trabajadores en el proceso de la producción. El canciller de hierro recogió el guante y adelantándose a su tiempo,

inicio la llamada *política social*, primer apartamiento general de los principios de la escuela económica liberal; una política que llevaría una nueva actitud del poder publico, *el intervencionismo de estado* y que contribuiría a la corriente de los profesores alemanes que integro el *socialismo de cátedra*. La esencia de la política social consistió en la promoción del bienestar de los trabajadores, cuyo fin se promulgo en 1869, *Die Gewerbeordnung*, primera ley reglamentaria de las relaciones del trabajo del siglo XIX. el movimiento obrero, guiado por una onda convicción socialista, crecía continuamente; en el año de 1875 una ala importante del Marxismo ortodoxo, representada por Bebel y Liebknecht, en unión de los Lassallanos, aprobó el famoso programa de Gotha, al que Marx critico en una carta a Brake, no obstante lo cual constituyo un segundo esfuerzo en defensa de los derechos del trabajo.

En vista de estos acontecimientos, lanzo Bismark *la ley antisocialista de 1878*, que prohibió la formación de asociaciones que tendieran a la transformación del régimen social, económico y político, pero al contemplar la inquietud obrera en un mensaje del Emperador Guillermo I de 1881, anunció la institución de los seguros sociales.

Posteriormente la primera guerra mundial trajo algunas consecuencias en la materia laboral, por mencionar, entre 1914 y 1918 se inicio la transformación de las bases de la sociedad individualista y liberal burguesa del siglo XIX. Radbruch señalo los efectos que produjo la guerra en la economía alemana y sus repercusiones en las instituciones jurídicas: primeramente, dice el autor de la *introducción a la ciencia del derecho*, el estado se vio obligado a intervenir en los

procesos de la producción y distribución a fin de obtener los elementos necesarios al sostenimiento de los ejércitos, lo que dio nacimiento a un *derecho económico activo*. Además los trabajadores se impusieron al estado y lo obligaron a superar la legislación obrera, lo que a su vez produjo un derecho del trabajo de nuevo cuño; los dos estatutos, que ya no eran ni de derecho publico ni de derecho privado, integraron lo que denomino el catedrático universitario y diputado constituyente, *el derecho social del porvenir*, una formula profética, por que de verdad, su importancia crece constantemente, como un preludeo a un régimen social, económico y jurídico mas justo.

Por otra parte, los trabajadores de los estados en guerra con los imperios centrales, lanzaron desde 1914 la idea de que en el tratado que pusiera fin a la lucha, se incluyeran las normas fundamentales para la protección futura de los trabajadores, tendencia que culmino con la propuesta del secretario del estado francés Justin Godard, para que se redactara una *carta internacional de trabajo*.

Los años posteriores a la guerra presenciaron dos sucesos trascendentales para la evolución del derecho europeo del trabajo: la creación de la *organización internacional del trabajo*, en el tratado de Versalles de 28 de junio de 1919 y la proclamación de la constitución alemana de Weimar el 11 de agosto de 1919. En los dos documentos se opero una transformación colosal en el derecho del trabajo.

Respecto al nacimiento de la organización internacional del trabajo, en la conferencia que puso fin al Apocalipsis de la primera guerra, flotaban la ideas de paz universal y de justicia social, pero fueron contempladas en una vinculación

intima, por lo que la una sin la otra, la paz universal sería la base para el reinado de la justicia social, pero esta, extendida sobre todos los pueblos, sería la base más firme para la paz universal. La comprensión de esta relación dialéctica determinó la creación de la *Sociedad de Naciones*, cuya misión sería la preservación de la paz universal, y bajo la presión de las clases trabajadoras, el nacimiento de la *Organización Internacional del Trabajo*.

Dentro los fines de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), siendo esta una creación hermosa de las clases trabajadoras, la primera y quizá la única lograda en el terreno internacional, tanto más valiosa por cuanto se produjo en una década en la que los pueblos victoriosos vivían a un plenamente los principios de la escuela económica liberal. Aquella victoria significó la quiebra del *laisser-faire, laisser- passer*, y el advenimiento de la conciencia universal de que el trabajo es el valor primero de la vida social, aquel sobre el cual todo está construido. La lucha de clases había durado un siglo, desde los años de la edad heroica y fue ahí, en el palacio de Luís XIV, donde se decidió la creación de un derecho internacional del trabajo que fuera una garantía para todos los trabajadores y sirviera de estímulo y base a las legislaciones nacionales para la adopción de condiciones de trabajo que superaran la miseria y la injusticia.

La OIT., fue ante todo un medio para la realización de un fin inmediato, que es el Derecho Internacional del Trabajo, estatuto que a su vez se convirtió en un medio para un fin más alto: *la justicia social en las relaciones entre el trabajo y el capital*. El pensamiento de aquella época fue todavía más lejos; de ahí que se

dijera en el preámbulo de la parte XIII del tratado de Versalles que *“la justicia social es la base para la paz universal”*.

Es menester haber analizado los antecedentes en Europa, por que de es tos nos trasladaremos a México a observar la creación y la evolución del Derecho del Trabajo en nuestro país, a través de las diferentes etapas que al igual que a nivel mundial tuvieron que suscitarse, es por ello que el conocimiento del pasado es un punto de partida necesario a sin de comprender de mejor manera el por que del malestar y la inquietud sociales y las causas que llevaron a la Revolución y transformación política, social y económica que se inicio en 1910 para virar treinta años mas tarde al neo-porfirismo cuasi-totalitario que vivimos; siglos del pasado en los que encontramos elementos, doctrinas y aun ordenaciones jurídicas que tuvo que romper el derecho de trabajo para poder nacer.

1.1.4 LA ÉPOCA DE LA COLONIA EN MÉXICO

En la época de la colonia, España creo el monumento legislativo mas humano de los tiempos modernos. Esas leyes de indias, cuyas inspiraciones se encuentra en el pensamiento de la reina Isabel la católica, estuvieron destinadas a proteger al indio de América, al de los antiguos imperios de México y Perú, y a impedir la explotación despiadada que llevaban a cabo los encomenderos. Es suficientemente sabido que en los primeros años de la colonia se entablo una pugna ideológica entre la ambición de oro de los conquistadores y las virtudes

cristianas de los misioneros: *las leyes de indias* son un resultado de la pugna y representan en cierta medida una victoria de los misioneros.

Es en verdad asombroso y bello descubrir en las paginas de la recopilación la presencia de numerosas disposiciones, que bien podrían quedar incluidas en una legislación contemporánea del trabajo, en especial las que procuraron asegurar a los indios la percepción efectiva del salario. Pero a pesar de su grandeza, las leyes de indias llevan el sello del conquistador orgulloso: de acuerdo con el pensamiento de Fray Bartolomé de las Casas, se reconoció a los indios su categoría de seres humanos, pero en la vida social, económica y política, no eran los iguales de los vencedores. No existen en los cuatro tomos que se compone la recopilación disposiciones que tiendan a la igualdad de derechos entre el indio y el amo, sino que son más bien medidas de misericordia, actos píos determinados por el remorder de las conciencias, concesiones graciosas a una raza vencida que carecía de derechos políticos y que eran cruelmente explotada.

Los gremios de la Nueva España murieron legalmente dentro del régimen colonial: algunas ordenanzas del siglo XVIII hablaron de la libertad de trabajo, pero fueron las cortes quienes les dieron muerte. La ley del 08 de junio de 1813 autorizo a “todos los hombres avecindados en las ciudades del reino a establecer libremente las fabricas y oficios que estimaran conveniente, sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio”. El decreto constitucional de Apatzingan, expedido por el Congreso de Anahuac a sugerencia del jefe de las tropas libertadoras, generalísimo don José Maria Morelos y Pavón con un hondo sentido

liberal y humano, declaro en su art. 38 que “ningún genero de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia publica”.

1.2 LA CONDICIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LOS PRIMEROS AÑOS DE LA INDEPENDENCIA 1821-1856

No parece que la condición del peonaje haya mejorado con la independencia.

Demasiado ocupados en la política los gobiernos que sucesivamente detentaban el poder, viviendo, seguramente, un estado de anarquía y de inseguridad social, dejaron al azar, los aspectos comerciales e industriales.

No hay demasiada información respecto a esta época que podríamos ubicarla entre 1821 y 1856. Según expone Guadalupe Rivera Marín “hacia 1823 nos encontramos con jornadas de trabajo de 18 horas y salarios de dos reales y medio; para la mujer obrera y los niños se destinaba a un real semanario. Pero mas grave aun, treinta y un años mas tarde, en 1854, los obreros percibían los salarios de tres reales diarios, lo que significa que en treinta y un años 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 Santana e inclusive, son de aquella misma época las llamadas juntas de fomento de artesanos y las juntas menores que trataron de fomentar la protección a la

industria nacional y defenderla de la competencia de los productos extranjeros, según nos dice Guadalupe Rivera Marín, quien agrega que se trata, 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.

En realidad la situación económica y demográfica nacional, dejaba mucho que desear. “en 1856-señala Gastón García Cantú- nuestro país tenía poco más de 7 millones de habitantes. El valor de la producción agrícola ascendía a unos doscientos diez millones de pesos anuales, había 8 ocho fábricas de papel, 46 de hilados y tejidos- movidas por maquinaria- que producían más de ochocientos setenta mil piezas de manta al año.

En otras fabricas mas pequeñas se elaboraban, principalmente, aguardiente de caña, jabón, aceites, vasijas, alfarería, losa; una variedad cuyo valor como el de la tela, se hizo ascender a cerca de 100 cien millones de pesos”. Además de esta tan precaria industria, había una producción minera mas importante que la que, en el mismo año de 1856, se obtuvo oro por valor de uno punto cero cuarenta y nueve por ciento, doscientos veintidós, plata por dieciséis punto seiscientos treinta y seis, novecientos cincuenta y cinco, mas una seis y medio millones en barras para la exportación en diferentes productos mineros. (Buen Lozano, Néstor de, Porrúa; 290,291; 1991)

1.3 NACIMIENTO DE LOS DERECHOS SOCIALES EN MÉXICO

Nace en el año de 1917 la declaración de los derechos sociales, fuente del derecho agrario y del derecho del trabajo, como un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticia en el campo, en las minas, en las fábricas y en el taller. Fue el mismo grito de la guerra de Independencia, el que resonó también en los campos de batalla de la Guerra de la Reforma.

Antes de estos años solamente existía el derecho civil: para que el derecho del trabajo pudiera nacer fue preciso que la revolución constitucionalista rompiera con el pasado, destruyera el mito de las leyes económicas del liberalismo y derrumbara el Imperio absolutista de la empresa.

El derecho del trabajo de la Revolución Social Mexicana quiso ser el mensajero y el heraldo de un mundo nuevo, de un mundo en el cual el trabajador será elevado a la categoría de persona, no para quedar simplemente registrado con ese título en una fórmula legal, sino para vivir como persona en la realidad de la vida social: en el futuro el derecho ya no sería tan solo una forma de la convivencia, sino de una fuerza activa al servicio de la vida, un instrumento de la comunidad para garantizar a los hombres la satisfacción de las necesidades de orden material y espiritual que impone la dignidad de la persona humana.

Posteriormente fue en el año de 1931, que se lleva a cabo la declaración de los derechos sociales a la ley Federal del Trabajo, ya que la fracción X del artículo

73 del proyecto de constitución autorizaba al Congreso de la Unión para legislar en toda la república en materia del trabajo.

1.3.1 LA DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS SOCIALES DE 1917

Nació nuestra declaración de Derechos Sociales, fuente del derecho agrario y del derecho del trabajo, como un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticia en el campo, en las minas, en las fábricas y en el taller. Fue el mismo grito de la guerra de Independencia, el que resonó también en los campos de batalla de la guerra de Reforma. Broto de la tragedia y del dolor de un pueblo y fue creación natural, genuina y propia del mexicano, del hombre que venía de ofrendar su vida en combate de la revolución.

Antes de esos años solamente existía el Derecho Civil: para que el derecho del trabajo pudiera nacer fue preciso que la revolución constitucionalista rompiera con el pasado, destruyera el mito de las leyes económicas del liberalismo y derrumbara el imperio absolutista de la empresa. Nuestro derecho del trabajo nunca ha sido un capítulo del derecho civil, tampoco fue continuador o su heredero, mas bien su adversario y en cierta medida su verdugo. Ni nació a la manera del derecho mercantil, lentamente desprendido del civil.

Nació como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores; fue expresión de una nueva idea de justicia, distinta y frecuentemente opuesta a la que está en la base del derecho civil. En el derecho del trabajo, la justicia dejó de ser una fórmula fría, aplicada a las relaciones externas entre los

hombres y se convirtió en la manifestación de las necesidades de los anhelos del hombre que entrega su energía al trabajo al reino de la economía.

El 15 de julio de 1914, el general Huerta abandono el poder, cediendo el triunfo a la Revolución. Casi inmediatamente después, los jefes de las tropas constitucionalistas iniciaron la creación del derecho del trabajo: el 8 de agosto se decreto en Aguascalientes la reducción de la jornada de trabajo a nueve horas, se impuso el descanso semanal y se prohibió cualquier reducción de salarios.

El 15 de septiembre se dicto en San Luís Potosí un decreto fijando los salarios mínimos. Cuatro días más tarde, se fijaron en el estado de Tabasco los salarios mínimos. Se redujo a ocho las horas de la jornada de trabajo, y se cancelaron las deudas de los campesinos.

El 4 de octubre de 1914, se impuso el descanso semanal en el Estado de Veracruz y el 219 del mismo mes, Cándido Aguilar expidió la ley del trabajo del Estado, cuya resonancia fue muy grande en toda la Republica: jornada máxima de nueve horas, descanso semanal, salario mínimo, teoría del riesgo profesional, escuelas primarias sostenidas por los empresarios, inspección del trabajo. Reorganización de la justicia obrera.

1.3.2 LA CONSTITUCIÓN DE 1917

EL CONGRESO CONSTITUYENTE DE QUERÉTARO

La gran aventura constitucional de Querétaro fue iniciada con el ánimo de reformar la constitución de 1857, sin que existiera realmente, la intención de hacer una nueva.

A pesar de que en el artículo 127 de la antigua Constitución se establecía el procedimiento de reforma por lo que habría bastado la aprobación mayoritaria de las dos terceras partes de los individuos presentes en el Congreso, y de la mayoría simple de las legislaturas decentes en el congreso, y de la mayoría simple de las legislaturas de los Estados. Carranza señaló que, en su concepto, ese procedimiento podía limitar la voluntad soberana del pueblo. Por otra parte adujo que la facultad constituyente podía ser ejercida por otros procedimientos.

“El razonamiento de Carranza fue impecable desde el punto de vista estrictamente constitucional; si bien es cierto que la Constitución de 1857 señalaba en su artículo 127 el procedimiento de su reforma por medio de un órgano revisor de la Constitución integrado por poderes constituidos es principio básico de la teoría constitucional democrática y realidad política inexorable que el poder constituyente del pueblo no puede ser constreñido por disposiciones jurídico positivas, aun cuando estas tengan rango constitucional”.

En cuanto a las reformas en la cuestión laboral señalaremos que no aportaron casi nada a favor de los trabajadores a pesar de la gran importancia que Carranza había dado a dicho tema; pero podemos señalar entre lo más destacado de tales reformas, la que se le hizo al artículo 5º, que establecía que “El contrato de trabajo solo obligara a prestar el servicio convenido por un periodo que

no exceda de un año y no podrá en ningún caso extenderse la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos políticos o civiles”.

1.4 EL NACIMIENTO DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

En la vigésimo tercera sesión ordinaria celebrada la tarde del martes 26 de diciembre, y bajo la presidencia del Diputado Luís Manuel Rojas, se inicio la discusión del artículo 5° del proyecto. El Secretario dio lectura al dictamen de la Comisión en el que se introducían modificaciones, alguna de ellas propuesta por Aquiles Elorduy y se desechaban las presentadas por Aguilar, Jara y Góngora. Estas, relativas al principio de la igualdad de salario en igualdad de trabajo, al derecho a recibir indemnizaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y al establecimiento de comités de conciliación y arbitraje para la resolución de los conflictos entre el capital y el trabajo, eran consideradas ajenas al capítulo de las garantías individuales, por lo que la comisión proponía aplazar su estudio para cuando llegara a examinar las facultades del Congreso. De todas maneras se había agregado, además, un párrafo final al proyecto en el que se señalaba la jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas, aunque este haya sido impuesto por sentencia judicial. Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños y a las mujeres. Se establece como obligatorio el descanso hebdomario.

Al ser sometido a discusión el Dictamen, se inscribieron catorce oradores para hablar con su contra. Comenzó así, el debate más importante en la historia de nuestro derecho del trabajo.

La discusión a propósito del artículo 5° abarcó las sesiones de los días 26, 27 y 28 de diciembre. Como acertadamente lo subrayó Cravioto, uno de los “carrancistas” fieles, no importaba que los oradores se inscribieran en “pro” o en “contra”. En realidad su oposición resultaba del deseo de hacer más extensos los beneficios a la clase trabajadora. En rigor, la única oposición seria fue la del primer orador, Fernando Lizardi, quien después fuera maestro de Derecho Constitucional en la UNAM. Para Lizardi, “este último párrafo donde principia diciendo: (la jornada máxima de trabajo obligatoria no excederá de ocho horas), le queda el artículo exactamente como un par de pistolas a un Santo Cristo, y la razón es perfectamente clara: habíamos dicho que el artículo 4° cuarto garantizaba la libertad de trabajar y este garantizaba el derecho de no trabajar; si estas son limitaciones a la libertad de trabajar, era natural que se hubiera colocado más bien en el artículo 4° cuarto que en el 5°, en caso de que se debieran colocar; pero en el artículo 4° ya están colocadas, por que se nos dice que todo hombre es libre de abrazar el trabajo lícito que le acomode”.

1.5 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 18 DE AGOSTO DE 1931

Como ya mencionamos antes, en el Anteproyecto de constitución presentado por Venustiano Carranza en Querétaro, se señalaba que solo el

congreso tendría facultades para dictar leyes en materia de trabajo. Esta tesis fue desechada y en el proemio del artículo 123 se concedió la facultad para hacerlo, tanto al congreso como a los gobiernos de los Estados. Sin embargo, pocos años después, el Presidente Portes Gil, en la sesión extraordinaria de la Cámara de Senadores celebrada el 26 de julio de 1929, propuso la reforma de la fracción X artículo 73 constitucional, relativo a las facultades del Congreso, y la del proemio del artículo 123, para que solo el Congreso contara con esa facultad. Pese a la oposición del Senador Sánchez, fue aceptado el proyecto, y contando con el consenso unánime de los Diputados y de las legislaturas de los Estados, con fecha de 22 de agosto de 1929 se declararon aprobadas las reformas. A partir de ese momento, quedó expedito el camino para dictar la Ley Federal del Trabajo.

El primer “proyecto de Código Federal del Trabajo” fue presentado en el mes de julio de 1929. Había sido redactado por una comisión integrada por Enrique Delhumeau, Práxedes Balboa y Alfredo Iñarritu, por encargo de Portes Gil. La oposición de las agrupaciones obreras, fundada no solo en los errores que presentaba el proyecto en materia sindical y de huelga, sino también en la antipatía hacia Portes Gil, determinó que fuera rechazado.

El segundo proyecto que no llevaría el nombre de “Código” sino de ley, fue formulado siendo secretario de industria comercio y trabajo el Licenciado Aarón Sáenz. La comisión redactora la integraron los licenciados Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruiz García, quienes tuvieron en consideración para prepararlo las conclusiones de una Convención obrero-patronal organizada por la propia Secretaría de Industria. La ley fue promulgada por el Presidente Pascual

Ortiz Rubio, el 18 de agosto de 1931. En el artículo 14 transitorio se declararon derogadas todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión, en materia de trabajo.

La ley de 1931, que estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970, fue reiteradamente reformada y adicionada. Sería excesivamente prolijo, hacer una relación precisa de sus modificaciones. Baste señalar algunas de las más importantes: a) en el año de 1933, se modificaron los artículos relativos a la integración y funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo; b) por ley de 30 de diciembre de 1936, se estableció el pago del séptimo día de descanso semanal; c) la ley de 17 de octubre de 1940 suprimió la prohibición que los sindicatos debían de participar en asuntos políticos; d) en el año de 1941, se modificaron diferentes preceptos sobre el derecho de huelga; e) por decreto de 29 de diciembre de 1962, se reglamentaron las reformas constitucionales del mismo año relativas a los trabajos de mujeres y menores, salarios mínimos, estabilidad en el empleo y participación en las utilidades, y se introdujeron modificaciones que reflejaban las tesis de la “relación de trabajo”

Independientemente de los valores reales de la ley de 1931, particularmente en relación a las condiciones mínimas que concedió a los trabajadores, su verdadera trascendencia debe encontrarse en tres instituciones: el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga que, de la manera como fueron reglamentadas y no obstante los vicios derivados de su aplicación práctica, han constituido el instrumento adecuado para una mejoría constante de una parte de la clase obrera. (De Buen Lozano; Néstor; 357-359; 1991)

1.5.1 LA DECLARACIÓN DE DERECHOS SOCIALES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

La fracción X del artículo 73 del proyecto de la constitución autorizaba al congreso de la unión para legislar en toda la republica en materia de trabajo. Dos consideraciones determinaron los constituyentes a cambiar de opinión: la convicción de que contrariaba el sistema federal y el convencimiento de que las necesidades de las entidades federativas eran diversas y requerían una reglamentación diferente.

La ley de 1931 fue el resultado de un intenso proceso de elaboración y estuvo precedida de algunos proyectos.

El presidente Calles termino su periodo el 31 de noviembre de 1928; al día siguiente, por muerte del presidente electo, fue designado presidente el lic. Emilio Portes Gil, pero antes de esa fecha. El gobierno tenia planeada la reforma de los artículos 73 fracción X y 123 de la Constitución, indispensable para federalizar la expedición de la ley del trabajo. Dentro de ese propósito, y aun antes de enviar la iniciativa de reforma constitucional, la secretaria de gobernación convoco una asamblea obrero-patronal, que se reunió en la Ciudad. de México el 15 de noviembre de 1928 y le presento para su estudio un proyecto de código federal del trabajo. Este documento, publicado por la CTM con las observaciones de los empresarios, es el primer antecedente concreto en la elaboración de la ley de 1931.

El 6 de septiembre de 1929 se publicó la reforma constitucional. Inmediatamente después, el presidente Portes Gil envió al poder legislativo un proyecto de código federal del trabajo, elaborado por los juristas Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Lñarritu, pero encontró una fuerte oposición en las cámaras y en el movimiento obrero, por qué establecía el principio de sindicalización única, ya en el municipio si se trataba de sindicatos gremiales, ya en la empresa para los de este segundo tipo, y por que consigno la tesis de arbitraje semi-obligatorio, llamado así por que si bien la junta debía arbitrar el conflicto, podían los trabajadores negarse a aceptar el laudo, de conformidad con la fracción XXI de la declaración de derechos sociales.

Dos años después (1931) la propuesta que redactó e hizo a la secretaria de industria, comercio y trabajo, el Lic. Eduardo Suárez, y al que ya no se le dio nombre de código sino de ley. Fue discutido en consejo de ministros y remitido al congreso de la unión, donde fue ampliamente debatido; y previo un número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931.

En la exposición de motivos de la ley de 1931 hizo un cumplido elogio de su antecesora...: *“los autores de la ley federal del trabajo pueden estar tranquilos por que su obra ha cumplido brillante y eficazmente la función a la que fue destinada, ya que ha sido y es uno de los medios que han apoyado el progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores: la armonía de sus principios e instituciones, su regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a*

los trabajadores por la prestación de sus servicios hicieron posible que el trabajo principiara a ocupar el rango que le corresponde en el fenómeno de la producción”... (De la Cueva, Mario, 44-54; 1998)

1.6 LA CONSTITUCIÓN DE WEIMAR

Como podemos observar, a la par que ocurrían movimientos obreros por la reivindicación de los derechos de los propios trabajadores en México, así mismo, sucedían en otras partes del mundo, tal es el caso de Weimar, y en donde con la promulgación de una nueva constitución se pretendía entre otra cosa incluir disposiciones de orden social.

La derrota de los ejércitos alemanes condujo a la revolución de 1918 y esta al establecimiento de la república, cuya inquietud fundamental habría de ser la de dictar una nueva Constitución que reflejara las tendencias de la social democracia y, por lo tanto, del socialismo revisionista. Esta Constitución de Weimar fue promulgada el día 11 de agosto de 1919 por la Asamblea Nacional de Weimar.

Las disposiciones de orden social integran el capítulo quinto “vida económica” en el que se declara el principio de la libertad de contratación (Art. 152) y el respeto a la propiedad (Art., 153). Junto a estas disposiciones hay que subrayar la contenida en el Art., 159, que consagra la libertad de coalición; la seguridad social prevista en el Art. 161; el Art. 162, que atribuye al Estado la tarea de procurar la implantación de una reglamentación Internacional del Trabajo que

garantice a la clase obrera de todo el mundo un mínimo de derechos sociales, lo que sin duda alguna refleja lo acordado en Versalles.

En el Art. 163 de la Constitución, se establecieron el deber de trabajar, el derecho del trabajo y el seguro del desempleo, en los siguientes términos: “Todo alemán tiene hecha reserva de su libertad personal, la obligación de emplear su fuerza intelectual y material de trabajo en la forma que lo exija el bienestar colectivo. A todo alemán debe darse la oportunidad de que adquiriera, mediante su trabajo, lo necesario para su subsistencia. Faltando esta oportunidad, deberá proveerse a su subsistencia. La ley reglamentara los detalles particulares”.

Quizás la disposición más importante de la Constitución de Weimar haya sido en materia de trabajo, el Art. 165, que estableció la intervención de obreros y empleados en la fijación, con los empresarios, de las formas de desarrollo de las fuerzas económicas (Buen Lozano, Néstor de, 290; 1998)

1.7 LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA ESPAÑOLA Y SU DERECHO LABORAL.

El resultado de unas elecciones municipales que el 12 de abril de 1931 se llevaron a cabo en España, totalmente favorable a las izquierdas determino, por una parte, el exilio voluntario de Alfonso XIII y en segundo lugar el establecimiento de la Republica Española. Pocos años ejercía el poder el régimen republicano, y dos de ellos, el bienio negro, en manos de las derechas, hasta que la victoria del frente popular, en febrero de 1936, devolvió a las izquierdas el control

gubernamental. Este triunfo desembocaría, en julio del mismo año, en un golpe de estado internacional en el que la fuerza de las armas nazis e italianas y la indiferencia intencionada de Inglaterra y Francia con la “No intervención”, lograron la derrota de la Republica, casi tres años después de una lucha heroica del pueblo español en contra de la reacción.

La Republica española vivió un paralelismo excepcional con la Republica de Weimar. En el orden político los republicanos de centro izquierda dominaron los puestos claves del gobierno, mientras que los grupos sindicales más importantes, la U.G.T. (Unión General de Trabajadores) y la C.N.T. (Confederación nacional del Trabajo), de tendencias socialistas y anarquistas, respectivamente, controlaban a los trabajadores. La inclinación social de la Republica encontraba, entonces, un apoyo formidable en el pueblo español y por ello, al ser promulgada por las cortes Constituyentes, el 9 de diciembre de 1931, la Constitución vino a incorporarse, por meritos propios, a las otras constituciones sociales de nuestro siglo: México, la U.R.S.S. y Weimar.

En el Art. 1 de la Constitución se estableció que “España es una Republica democrática de trabajadores de toda clase, que se organiza en régimen de libertad y de justicia”, agregando que “los poderes de todos sus órganos emanan del pueblo”.

En el Art. 39 se consagro la libertad sindical al determinar que “los españoles podrán asociarse o sindicarse libremente para los distintos fines de la vida humana, conforme a las leyes del Estado”, agregándose, en un segundo

párrafo que “los sindicatos y asociaciones están obligados a inscribirse en el Registro Publico correspondiente, con arreglo a la ley”.

Por ultimo, en el Art. 46, se señalaba lo siguiente: “el trabajo, en sus diversas formas, es una obligación social, y gozara de la protección de las leyes”.

“la Republica asegurara a todo trabajador las condiciones necesarias de una existencia digna. Su legislación social regulara: los casos de seguro de enfermedad, accidentes, paro forzoso, vejez, invalidez y muerte; el trabajo de las mujeres y de los jóvenes y especialmente ,la protección a la maternidad; la jornada de trabajo y el salario mínimo y familiar; las vacaciones anuales remuneradas; las condiciones del obrero español en el extranjero; las instituciones de cooperación; la relación económico-jurídica de los factores que integran la producción; la participación de los obreros en la dirección, la administración y los beneficios de las empresas y todo cuanto afecte a la defensa de los trabajadores”

1.8 EL DERECHO LABORAL FRANCES

El gobierno de Vichy; la derrota de los ejércitos franceses en mayo y junio de 1940 y la consecuente ocupación parcial de Francia por los ejércitos alemanes, y da origen al gobierno de Vichy, que encabezara al mariscal Petain, y a la modificación sustancial de la legislación francesa en materia social. Se establece un corporativismo de intención esencialmente paternalista y antisindical. Las principales disposiciones dictadas en esa época son la ley de 16 de agosto de

1940, relativa a la organización provisional de la producción industrial, que instituye a los comités de organización profesional, reiteradamente adicionada (Buen Lozano, Néstor de, 201,208; 1991)

Bajo estos antecedentes, es necesario ahondar en los conceptos básicos de la legislación laboral en México y que se encuentran vigentes, por ello es importante dedicar incluso un capítulo a este fin, con el único propósito de estar en condiciones aptas para comprender la terminología y conceptos que se manejan en el presente trabajo.

CAPÍTULO 2

MARCO TEÓRICO

CONCEPTUAL

CAPITULO 2 MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1 CONCEPTOS BÁSICOS DEL DERECHO LABORAL

Dentro de las relaciones laborales encontramos algunos elementos esenciales para que se pueda dar dicha relación, algunos de estos sujetos o elementos básicos los mencionaremos a continuación, y son los siguientes:

TRABAJADOR: “es la persona física o moral que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”, dicho esto anterior se destaca que a la persona a la cual le prestara sus servicios es a otro denominado patrón y que de acuerdo a la legislación laboral vigente se le define también.

PATRON: “que es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”, pudiendo también intervenir un **INTERMEDIARIO:** que es “la persona que contrata o interviene en la contratación de otra persona para que preste sus servicios a un patrón” (Art. 8, 10,12 Ley Federal del Trabajo)

2.2 EL DERECHO LABORAL Y ALGUNAS DE SUS RAMAS

Como disciplina jurídica, el contenido del derecho laboral estructuralmente abarca las siguientes materias y es tan amplio que regula cada una de las cuestiones laborales, tal y como a continuación se señala:

2.2.1 DERECHO DEL TRABAJO

“Es el conjunto de principios, instituciones o normas que pretenden realizar la justicia social dentro del equilibrio de las relaciones laborales de carácter sindical e individual”. (Diccionario Jurídico Mexicano, 982; 1994)

Así mismo el Diccionario Jurídico Mexicano señala el concepto que a su vez establece Néstor de Buen Lozano en su obra Derecho del trabajo, en el cual señala “es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de justicia social”. (Diccionario Jurídico Mexicano, 982; 1994)

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo en su artículo 2 el cual establece que el Derecho del Trabajo, “son las normas de trabajo que tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones” (Ley Federal del Trabajo, 1; 2001).

En los conceptos anteriores se hace mención que el Derecho del Trabajo, establece de manera general una garantía para dar solución a los conflictos que se susciten entre obrero-patrón, ya sea de carácter individual o de manera colectiva, para otorgar una verdadera justicia social a través de sus órganos jurisdiccionales competentes, establecidos para llevar a cabo dicha función.

Para conocer otro concepto de lo que es el derecho del trabajo, nos remitiremos al diccionario UNAM, el cual nos señala al respecto que:

“Este regula las relaciones obreros patronales y trata de rodear al trabajador de todas las garantías en el desempeño de sus actividades. Protege al trabajador, en tanto es miembro de esa clase”. (UNAM, 1994:1041)

Para abundar mas sobre el tema, continuaremos enunciando de manera mas amplia, que el Derecho del Trabajo; es el conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro del equilibrio de las relaciones laborales de carácter sindical e individual.

Para Néstor de Buen Lozano, “es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.

Precisa señalar no obstante, para una visión integral del derecho del trabajo, deberá ser entendido como ordenamiento positivo y como ciencia. Es decir, como un cuerpo normativo que regula la experiencia del trabajo, con miras a la actuación de la justicia social en las relaciones laborales. Como ciencia articulada en un sistema de conocimiento, orgánico y comprensivo, que estudia y explica el fenómeno jurídico de la vida laboral.

Este mismo concepto, en palabras de otros autores, es aquel que regula las relaciones obreros patronales y trata de rodear al trabajador de todas las garantías en el desempeño de sus actividades. Protege al trabajador, en tanto es miembro

de esa clase. (UNAM, 1041:1994). Se puede observar que aun con distintas palabras cada uno de los autores citados, concurren en la misma idea de que el derecho del trabajo es aquel medio legal puesto a disposición de las partes que interviene en el desarrollo de la relación laboral con el fin de proporcionar los elementos normativos para dirimir controversias suscitadas con motivo de la relación laboral a fin de otorgar una justicia social..

Para abundar mas sobre el tema, continuaremos enunciando de manera mas amplia, que el Derecho del Trabajo; Es el conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro del equilibrio de las relaciones laborales de carácter sindical e individual.

Para Néstor de Buen Lozano, "es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.

Precisa señalar no obstante, para una visión integral del derecho del trabajo, deberá ser entendido como ordenamiento positivo y como ciencia. Es decir, como un cuerpo normativo que regula la experiencia del trabajo, con miras a la actuación de la justicia social en las relaciones laborales. Como ciencia articulada en un sistema de conocimiento, orgánico y comprensivo, que estudia y explica el fenómeno jurídico de la vida laboral.

2.2.2 DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

El derecho Individual del Trabajo es definido en los siguientes términos: “La suma de principios, normas e instituciones que regulan el nacimiento. La vida y la extinción de las relaciones individuales de trabajo, determinan las condiciones generales para la prestación del trabajo, fijan los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patronos y señala las normas particulares para algunas formas de prestación del trabajo”. (De la Cueva, Mario, 177; 1990).

“El conjunto de normas jurídicas relativas a la prestación del trabajo personal subordinado y remunerado. También sería aceptable otra definición “El derecho de las relaciones individuales del trabajo” (De Buen Lozano, 27; 1998)

Con las definiciones anteriores nos damos cuenta que al hablar de relaciones individuales del trabajo nos estaremos refiriendo a la integración de las disposiciones relativas al nacimiento y a la duración, suspensión, rescisión y terminación de las relaciones de trabajo, también comprende aspectos como son las condiciones de trabajo, tales como la jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, salario, etc. Así como los derechos y las obligaciones de los patronos y los trabajadores, del trabajo de las mujeres y los menores, y las normas para el desempeño de los trabajos especiales.

Dichas normas individuales de trabajo se expresan mediante fuentes formales, en nuestro país, se observan primeramente a nivel Constitucional referidas en el artículo 123, y en la Ley Federal del Trabajo como normas reglamentarias.

Este comprende a su vez la autonomía privada de las relaciones laborales; las condiciones generales de trabajo, y los regimenes especiales del trabajo.

Y que si ya de relaciones laborales hablamos es de destacar que como trabajador entendemos aquella persona que presta sus servicios de manera subordinada a otra persona mediante pago de una contraprestación, así mismo de nueva cuenta mencionaremos que es patrón la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Por lo tanto debemos dar la importancia que amerita el Derecho del Trabajo atendiendo que se de ahí donde se originaran los conflictos que han de resolver las distintas Autoridades en materia Laboral y que es materia de el presente trabajo.

Este comprende a su vez la autonomía privada de las relaciones laborales; las condiciones generales de trabajo, y los regimenes especiales del trabajo.

Y que si ya de relaciones laborales hablamos es de destacar que como trabajador entendemos aquella persona que presta sus servicios de manera subordinada a otra persona mediante pago de una contraprestación, así mismo de nueva cuenta mencionaremos que es patrón la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Por lo tanto debemos dar la importancia que amerita el Derecho del Trabajo atendiendo que se de ahí donde se originaran los conflictos que han de resolver

las distintas Autoridades en materia Laboral y que es materia de el presente trabajo.

2.2.3 DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

El Derecho Colectivo del Trabajo es definido en los siguientes términos:

“Es aquel que teniendo por sujetos a conjuntos o grupos de trabajadores y de patronos en relación a condiciones de solidaridad, provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo desarrolla su objetivo en organizaciones grupales, determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta en la defensa de sus derechos e intereses”. (Cabanellas, 16; 1998)

“El Derecho Colectivo del Trabajo es la envoltura del Derecho Individual del Trabajo, del Derecho Protector, de las mujeres y los menores y la previsión social como es el camino para la creación de estatutos y para vigilar su cumplimiento, es un derecho instrumental, medio para alcanzar un fin y tiene su apoyo en los derechos Naturales de la libertad e igualdad”. (De la Cueva, Mario, 217; 1990)

Néstor de Buen, nos indica que: “Es el capítulo del Derecho del Trabajo que establece los cauces institucionales de la lucha de clases”. (De Buen Lozano, 590; 1998)

2.2.4 DERECHO SOCIAL

El conjunto de normas jurídicas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores a favor de las personas, grupos, sectores de la sociedad integrados por individuos socialmente débiles para lograr su conveniencia con las otras clases sociales, dentro de un orden jurídico.

Tradicionalmente se han clasificado las normas jurídicas en normas de derecho privado y normas de derecho público. En el primer grupo se encuentran las leyes que partiendo de la noción de igualdad, regulan las relaciones de las personas en su carácter de particulares, esto es, no investidas de poder público respecto a dichas relaciones. En el segundo grupo, las normas que reglamentan la organización y actividad del estado y demás organismos dotados de poder público, y las relaciones en que interviene con tal carácter.

La desarticulación del derecho del trabajo del derecho civil, y las conquistas obreras que se elevaron a rango legal, produjeron un ordenamiento jurídico incompatible con las nociones del derecho privado y del derecho público y quedaba, en consecuencia, fuera de la clasificación tradicional. Con la autonomía del derecho del trabajo y el derecho agrario, con la regulación de la seguridad y asistencia sociales, y con el surgimiento del derecho económico, se constituyó un conjunto de ordenamiento jurídicos con características distintas a las del derecho público y el derecho privado, pero comunes entre sí, estas se refieren en primer término a que van dirigidas a: que no se refieren a individuos en general, sino en cuanto a integrantes de grupos sociales bien definidos, estas tienen un marcado

carácter protector a los sectores económicamente débiles, son de índole económica, además procuran establecer un sistema de instituciones y controles para transformar la contradicción de intereses de las clases sociales en una colaboración pacífica y en una convivencia justas, y por último tienden a limitar las libertades individuales, en pro del beneficio social.

En consecuencia afirma el maestro Mendieta y Núñez; “aun cuando el contenido de estos ordenamientos sea heterogéneo, su objeto establece entre los varios aspectos de ese contenido unidad esencial”, y se agrupan dichos ordenamientos, en una categoría que implica esa unidad esencial y se caracteriza por los rasgos comunes a ellos: el derecho social.

Siguiendo a Radbruch se debe afirmar que el derecho social, debe su contenido a una nueva concepción del hombre por el derecho. Si la concepción jurídica individualista, de donde emana el derecho privado, se orienta hacia un hombre idealmente aislado y a quien se supone igual a los demás y al margen de todo vínculo social; la concepción del hombre de donde emana el derecho social, no conoce simplemente personas; conoce patrones y trabajadores, campesinos y terratenientes, obreros y empleados, etc., destacando la posición social de poder o de impotencia de los individuos para dictar medidas contra la impotencia social. Para el derecho social, la igualdad humana no es el punto de partida, sino la aspiración del orden jurídico.

De acuerdo a las características del derecho social, enumeradas en el párrafo anterior, lo podemos observar en el siguiente cuadro

2.2.5 DERECHO PROCESAL LABORAL

El derecho procesal del trabajo es una nueva rama de la ciencia jurídica, surgida y estructurada en los últimos años, pero dotada de un vigor que solo se obtiene de la cuestión social que lo propicia. Su fin es la reglamentación de toda la secuela del proceso, mediante la fijación de la norma jurídica por la que se pueden hacer efectivos los derechos sustantivos consignados en los códigos laborales.

Al ser una materia nueva, es prodiga en definiciones, en las que se trata de sintetizar su esencia y función.

Para algunos reconocidos autores y estudiosos de las materias jurídicas, citando entre ellos a, el Maestro Rafael de Pina; concibe al derecho procesal laboral, como una rama del derecho procesal, que estudia las instituciones procesales del trabajo con finalidades y métodos científicos.

El autor, Porras López, lo entiende como aquella rama del derecho que conoce la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de las normas reguladoras de las relaciones laborales, desde los puntos de vista jurídico y económico.

Para el distinguido Maestro Trueba Urbina, el derecho procesal del trabajo es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero-patronales, ínter patronales e ínter obreras.

De las definiciones anteriores se desprenden la existencia de tres principios en que debe basarse toda la estructura del proceso laboral, 1.- tecnicismo; 2.-

rapidez; 3.- economía. El tecnicismo a que hacemos referencia, debe ser un principio rector impregnado de ciencia jurídica que, por medio de un proceso sencillo desprovisto de rebuscamiento y siendo notoriamente flexible, contenga al vez algo de lo que parecería su contrario. Nos referimos a que dentro de esta sencillez y flexibilidad, deben encuadrarse también reglas precisas a las cuales están obligadas a sujetarse las dos partes en conflicto, pues en este caso la firmeza de las normas procesales garantiza el principio de la seguridad jurídica.

La rapidez a que se hace alusión, como otro de los principios fundamentales del derecho procesal, salta a la vista cuando en todas las disposiciones procesales contenidas en la ley, el legislador busca aquella que de prontitud a la resolución. En términos generales, puede afirmarse que la justicia suministrada a través de los procesos lentos o tardíos, aun siendo justicia, resulta ineficaz. Por lo tanto, mediante esta celeridad, se busca una justicia que, contrariamente a la tradicional, sea pronta y expedita.

Por último haremos mención a la economía, como factor característico del proceso laboral, debe guardar también consideración especial hacia los que concurren en demanda de justicia, que son trabajadores y que la mayoría de las veces lo que pleitean es su propio salario. (Bermúdez Cisneros Miguel, 19,20; 1997)

“Derecho Procesal del Trabajo, rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del Derecho, y que disciplina la actividad del juzgador y de las partes, en todo lo concerniente en materia laboral”. (Cavazos Flores, Baltasar, 17; 1997)

Otro autor que también define el Derecho Procesal del Trabajo y que nos indica que: “El conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero-patronales, ínter obreros o ínter patronales”. (Trueba Urbina, Alberto, 18; 1965)

“El conjunto de normas que regulan la actividad del Estado, a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tendiente dicha actividad a buscar la Conciliación de los conflictos de trabajo, y, de no ser esta posible, a resolver los conflictos por vía jurisdiccional o emitiendo el Derecho aplicable al caso concreto, siempre dentro de su propia orbita de facultades” (Ramírez Fonseca, 23; 1988)

Para nuestro estudio, esta rama del Derecho del trabajo es de gran importancia, puesto que el caso que nos ocupa, es analizar una cuestión de carácter procesal, y como podemos observar esta rama, se refiere a la tramitación de los conflictos de trabajo y regula además los principios y las acciones en materia laboral para la administración de justicia por los tribunales, siendo un Derecho Adjetivo que marca los procedimientos en la tramitación de cualquier conflicto ante las Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje, ya sea el asunto de carácter individual o colectivo, y que menciono aparte merece dicho Procedimiento Ordinario Laboral dentro del que se encuentran las siguientes etapas:

2.3 DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

En el presente apartado se dará seguimiento al desarrollo del procedimiento ordinario que lleva ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo a lo establecido en la legislación laboral, estudiando por separado cada una de sus etapas.

2.3.1 PROCEDIMIENTO ORDINARIO

De acuerdo con el artículo 870 de la Ley federal del Trabajo, el Procedimiento Ordinario ante la Junta de Conciliación y arbitraje, rige la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial, señalada por la ley.

Lo cual nos señala que estos no tienen carácter de regla general, pero que como a toda regla, existen excepciones, y esto es que hay asuntos específicos, que tienen una tramitación especial, que la propia Ley les señala.

2.3.2 PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA

El procedimiento ordinario como se ha dicho, se inicia con la presentación de la demanda ante la oficialía de partes, dada la importancia de este escrito inicial que realiza el actor para accionar el órgano jurisdiccional, deberá formularse

por escrito expresando los hechos en que se funden las peticiones acompañada con copias de traslado suficientes para cada una de las partes demandadas, con el objeto de que conozcan las pretensiones del actor y a su vez pueda este mismo ofertar las pruebas en las cuales se funden sus pretensiones; una vez presentada la demanda, la encargada de la oficialía de partes deberá turnarla al pleno o a la Junta Especial correspondiente, el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta.

Dentro de las 24 horas siguientes de haberse recibido la demanda, si esta es procedente la Junta que le corresponda conocer de dicha demanda, deberá emitir el acuerdo de admisión , el cual deberá señalar día y hora para que se lleve a cabo la celebración de la AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS, la cual deberá llevarse a cabo dentro de los 15 quince días siguientes a la fecha de la presentación de la demanda, esto de acuerdo a lo previsto en el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo.

Es necesario señalar que, en la práctica, es casi imposible respetar dichos términos ya que la carga de trabajo que existe en las Juntas sobrepasa la capacidad de respuesta y atención de las mismas respecto de los asuntos ante ellas presentadas.

Si bien es cierto que existen los órganos permanentes locales que dependen de las Juntas locales de Conciliación y que su función es la de tratar de resolver los conflictos suscitados con motivo de las relaciones laborales, también es cierto y, como lo hemos venido afirmando, la mayoría de los asuntos llegan

hasta la Junta Local de conciliación dada la situación de que no se llega a tomar algún acuerdo resolutorio entre las partes interesadas en esa instancia que llevan a cabo dichas Juntas Locales Permanentes de Conciliación, y que como consecuencia procesal se turnan los asuntos ante las Juntas locales de Conciliación o las Especiales según corresponda.

Así mismo dentro de la presentación de la demanda y después de este comentario aclaratorio anterior, se deberá apercibir a las partes de que en caso de no comparecer el día y hora señalado se les tendrá como inconformes con todo arreglo conciliatorio, se les tendrá también por contestada la demanda en sentido afirmativo a la parte demandada, salvo prueba en contrario, a la actora se le tendrá por ratificando su escrito inicial de demanda y a ambas partes por no ofreciendo pruebas y perdiendo su derecho para hacerlo.

Cuando la demanda sea presentada por el trabajador o sus beneficiarios, y en caso de que la junta notare que esta es oscura, presentare irregularidades o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le deberá señalar los defectos y omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane en el termino de tres días, contados a partir del día en que le notifique, sino lo hace podrá hacerlo en la audiencia inicial, en la practica en caso de no cumplir con tal prevención la Junta le hace el apercibimiento en el sentido de que se le tendrá por no interpuesta su demanda.

De acuerdo con el articulo 874 de la Ley Federal del Trabajo establece, "que la falta de notificación de alguno o de todos los demandados, obliga a la Junta a señalar de oficio nuevo día y hora para la celebración de la audiencia,

salvo que las partes concurran a la misma o cuando el actor se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados que no hayan sido notificados". (Ley Federal del Trabajo, 171; 2006)

En relación a lo anterior, otra situación que es susceptible para diferir la audiencia, es cuando alguna de las partes no se le haya notificado con diez días de anticipación, en consecuencia le seguirá corriendo el término y la Junta señalara nuevo día y hora para la audiencia, luego entonces las partes que comparecieren a la audiencia quedaran notificadas de la nueva fecha para su celebración, a las que fueron notificadas y no concurrieron, se les notificara por boletín o en estrados de la junta, y las que no fueron notificadas se les hará personalmente.

2.3.3 AUDIENCIA INICIAL Y SUS ETAPAS

En concordancia con el principio de concentración el procedimiento ordinario se lleva a cabo en tres etapas, lo cual prevé el artículo 875 de la citada Ley Federal del Trabajo:

- a).- Conciliación
- b).- Demanda y Excepciones
- c).- Ofrecimiento y admisión de pruebas

La audiencia se iniciara con la comparecencia de las partes que concurran a la misma, las que estén ausentes, podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre y cuando la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones

formuladas en la etapa correspondiente. Una vez establecido el inicio de la audiencia primeramente nos referiremos a la etapa de conciliación.

2.3.4 DE CONCILIACIÓN

Al respecto, el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo señala, la etapa conciliatoria se desarrollara de la siguiente forma:

I.- Las partes deberán comparecer personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados, es decir, solo acudirán los directamente involucrados en el conflicto.

II.- La Junta intervendrá exhortando a las partes para que de ser posible se llegue a un arreglo conciliatorio que ponga fin al conflicto, lo que constituye un principio fundamental y una función importante de las autoridades del trabajo en la práctica.

III.- Si las partes llegaren a un acuerdo conciliatorio, evidentemente se dará por terminado el conflicto, se hace un convenio que deberá ser aprobado por la junta y producirá los efectos jurídicos de un laudo.

IV.- La junta por una sola vez a petición de las partes de comuna acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse, la suspenderá y fijara su continuación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de ley, es decir los apercibimientos que se dictan en el auto de inicio.

V.- Si las partes no llegan a un acuerdo conciliatorio, se les tendrá por inconformes con todo arreglo conciliatorio y por lo tanto se pasara a la etapa de demanda y excepciones.

VI.- De no haber concurrido las partes a la audiencia de conciliación, se les hará efectivo el apercibimiento decretado en el auto de inicio, en el sentido de que se les tendrá por inconformes con todo arreglo conciliatorio y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

Generalmente en la práctica, es de destacar que a dicha etapa no acuden los directamente involucrados, sino que acuden a conciliar, los apoderados de las partes, y son ellos quienes asisten a la conciliación cuando se supone que deben acudir los directamente involucrados.

Para complementar la idea anterior y sustentar aun mas la postura en el presente trabajo, señalare que, es por esta situación, la no comparecencia a la audiencia de conciliación de los involucrados directos que resulta innecesaria la existencia de dicha Junta Permanente de conciliación, toda vez que las partes en todo caso son las que debían procurar dicha etapa de conciliaron, ni ellas mismas dan la importancia a esta, y esto trae como consecuencia la consecución de un proceso dentro de los Tribunales Laborales, sin que el desarrollo de las funciones de Junta Permanente hayan cumplido con su objetivo y la finalidad para la cual fueron creadas, es por eso que considero innecesaria la existencia de las mismas.

2.3.5 DEMANDA Y EXCEPCIONES

Una vez agotada la etapa de Conciliación, se inicia la etapa de Demanda y Excepciones, la cual se desarrollara conforme a lo dispuesto por el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo y en observancia a las normas siguientes:

I.- El Presidente de la Junta exhortara a las partes de nueva cuenta para de ser posible y si estas persisten en su actitud, se le concederá la palabra primeramente al actor para que ratifique su demanda.

II.- El actor podrá ratificar, modificar, aclarar o ampliar su demanda, en caso de que haya sido requerido por la Junta para que subsane irregularidades, y deberá hacerlo en ese momento.

De lo anterior se desprende la posibilidad de que el actor pueda ejercitar nuevas acciones o establezca nuevos hechos, se suspenderá la audiencia, a fin de que el demandado tenga más posibilidades de dar contestación y no dejarlo en estado de indefensión.

III.- El demandado contestara la demanda, entregando copia simple al actor, de no hacerlo la Junta la expedirá a su costa. La contestación de la demanda puede ser verbal o escrita.

IV.- En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas que estime pertinentes, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, apercibido de que de no hacerlo se tendrán por admitidos, puede ser afirmándolos o negándolos, y expresando lo que se ignore cuando no sean propios, pudiendo agregar las explicaciones que considere pertinentes. En la

contestación del demandado podrá reconvenir al actor lo que considere procedente.

V.- Si el demandado opone excepción de incompetencia no lo exime de contestar la demanda en la misma audiencia, sino lo hiciere y la Junta se declare competente, se tendrán por confesados los hechos de la demanda.

VI.- Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose en actas sus opiniones.

VII.- Si el demandado reconviene al actor, este procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordara la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes, a partir de la reconvención.

VIII.- Al concluir el periodo de demanda y excepciones, se desarrollara la de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con lo hechos y la controversia queda reducida a un punto de Derecho, se declarara cerrada la instrucción turnándose los autos al periodo de Resolución, puesto que el derecho no es objeto de prueba.

En caso de que las partes no se presenten a la etapa de la demanda y excepciones, la audiencia aun así se llevar a cabo, pero se harán acreedores a las siguientes consecuencia.

Si el actor no comparece, se tendrá por ratificado de oficio su escrito inicial de demanda.

Si el demandado no comparece, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario. Esto es que se aceptan los hechos,

pero tales hechos se podrán desvirtuar en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, presentando pruebas en contrario, esto es de acuerdo con el artículo 879 de la Ley federal del Trabajo.

2.3.6 DE OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS

Una vez que se declara cerrada y agotada la etapa de Demanda y Excepciones, se abre la etapa del ofrecimiento de pruebas y su admisión.

Dicha etapa se desarrollara conforme a lo previsto por el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo, que bajo las siguientes normas se llevan a cabo:

I.- El actor ofrecerá sus pruebas inmediatamente después del demandado, el cual podrá objetar su contraparte y aquel a su vez podrá objetar las del demandado.

Las objeciones representan obstáculos por los cuáles una prueba no debe admitirse, por ser intrascendente, por no estar ofrecida conforme a derecho o bien por no formar parte de la litis planteada.

II.- las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas de la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. En caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, este podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los diez días siguientes, a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos.

III.- Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones ya mencionadas con antelación.

IV.- concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y deseche.

Agotada la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente se admitirán, con posterioridad las que se refieren a hechos supervenientes o de tachas a los testigos, supuesto que se encuentra regulado en el artículo 881 de ley Federal del Trabajo.

Esto quiere decir que la ley acepta la prueba sobre los hechos supervenientes.

2.3.7 ALEGATOS

Una vez que se desahogan la totalidad de las pruebas ofrecidas por las partes, si estas acudieron a la ultima audiencia de desahogo, se les concede el uso de la voz para que formulen alegatos, y en caso de no estar presentes se les concede el termino de 3 tres días para que los formulen, aunque en la mayoría de las veces las partes no hacen uso de tal derecho, y en realidad no los perjudica el no hacerlo.

2.3.8 CIERRE DE LA INSTRUCCIÓN

Transcurrido el periodo de alegatos, y previa calificación que haga el Secretario de acuerdos en el sentido de que ya no quedan pruebas pendientes de desahogar, el auxiliar, de oficio declarara cerrada la instrucción, y dentro de los diez días siguientes formulara por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo.

2.3.9 LAUDO

Como ya se dijo una vez cerrada la instrucción, dentro de los diez días siguientes, el auxiliar, formulara el proyecto de resolución, según lo señala el artículo 885 de la Ley Federal del Trabajo, el cual deberá contener:

- I.- Un extracto o resumen de la demanda y de la contestación, replica y contrarreplica, en su caso, de la reconvenición y contestación de la misma.
- II.- El señalamiento de los hechos controvertidos.
- III.- Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados.
- IV.- Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y lo probado.
- V.- Los puntos resolutive, conforme a los artículos 14 y 16 de la Constitución, dicho sea de paso, toda resolución deberá estar debidamente fundada y motivada.

Este proyecto se encuentra sujeto a modificación, pero generalmente es la base que servirá para el Laudo.

Del proyecto de Laudo formulado por el auxiliar, se entregara una copia a cada uno de los miembros que integran la junta, los cuales dentro de los cinco días hábiles siguientes al haber recibido la copia del proyecto, podrán solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causa no imputables a las partes, o cualquier diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad.

La Junta señalará dentro del término de los ocho días siguientes, fecha con citación a las partes, para el desahogo de aquellas pruebas que no se llevaron a cabo o para llevar a cabo las diligencias solicitadas. Esto en relación al artículo 886 de la Ley federal del Trabajo.

El presidente de la Junta citara a los miembros de la misma, a una audiencia en la que se discutirá y votara el proyecto de dictamen, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes, una vez que haya concluido el termino fijado o después de haberse desahogado las diligencias que se hubiesen propuesto, en la que:

I.- Se dará lectura al proyecto de resolución, a los alegatos y observaciones formuladas por las partes.

II.- El Presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas.

III.- Finalmente se procederá a la votación, y el Presidente declarara el resultado, artículo 887 y 888 de la Ley Federal del Trabajo.

Si el proyecto se aprueba sin modificaciones o adiciones, se elevara a categoría de Laudo, procediendo a firmarlo de inmediato. Si al proyecto se le

hicieran modificaciones o adiciones, se ordenara al Secretario de acuerdos que de inmediato redacte el laudo, de acuerdo con lo acordado y aprobado (Ley Federal del Trabajo, 889; 2006)

Engrosado o anexado el laudo al expediente, el Secretario recabara las firmas de los miembros de la Junta que votaron en el negocio, una vez recabadas, turnara el expediente al actuario, y este de inmediato notificara personalmente el Laudo a las partes.

La junta estará facultada para imponer multas a las partes o sus representantes, si estima que alguna de las partes obro con dolo o mala fe, podrá imponerle en el laudo, una multa de hasta siete veces el salario mínimo general, vigente en el tiempo y lugar de residencia de la junta. (Ley Federal del Trabajo, 890,891; 2006)

El presente capitulo, se hizo con la finalidad de aportar al trabajo que se realiza, la manera y las etapas en las cuales se lleva a cabo el Procedimiento Ordinario Laboral, que se desarrolla bajo los lineamientos de la Legislación Laboral Nacional.

La principal intención de desarrollar dicho procedimiento en este capitulo, es de conocer de manera mas amplia cada una de las etapas que intervienen en este, y además de señalar de manera muy repetitiva, si así se quiere ver, que dentro del procedimiento ordinario, se lleva acabo dentro de la audiencia inicial una etapa de conciliación, y misma que también se desarrolla ante la Junta Permanente Local, por lo tanto considero, que esta por demás llevar a cabo otra etapa de conciliación anterior a la que se desarrollara dentro del procedimiento

ordinario ante la Junta Local de Conciliación o en su caso ante la Junta Especial de Conciliación.

**CAPITULO 3 JURISDICCION
LABORAL Y AUTORIDADES
LABORALES EN MEXICO**

CAPITULO 3 JURISDICCION LABORAL Y AUTORIDADES LABORALES EN MÉXICO.

3.1 DEFINICIÓN DE JURISDICCION

El vocablo jurisdicción se deriva de los términos, jus y dicere que significan: declarar; decir el derecho; lo anterior desde el punto de vista etimológico.

Desde el punto de vista jurídico, Hugo Rocco manifiesta: “la función judicial o jurisdiccional, es pues la actividad con que el Estado interviene a instancia de los particulares, a fin de procurar la realización de los intereses protegidos por el derecho que han quedado insatisfechos por la falta de actuación de la norma jurídica que los ampara”.

De lo anterior podemos concluir, que la función jurisdiccional:

- a) es una actividad del Estado.
- b) No se puede desarrollar, si no es por la acción de los individuos o a instancia de los particulares que tienen motivos especiales para que el poder jurisdiccional actúe.
- c) Procura la realización de los intereses protegidos por el derecho, es necesaria su intervención para salvaguardar el interés además, para que la acción prospere y en consecuencia que la función jurisdiccional actúe.
- d) Cuando los individuos no gozan de los derechos que nacen por ley, la parte interesada puede hacer que la función jurisdiccional intervenga.

Dentro de las funciones a desarrollar por el Estado, existe una de singular importancia y es la que consiste en, la aplicación de la ley. esta actividad la realizan los tribunales que previamente han sido investidos de poder para ello, pero esta función la llevan a cabo en un territorio o en un lugar determinado, por lo que la expresión jurisdicción designa a la vez, que el poder de decisión de esos órganos, el ámbito o espacio en el que este se ejerce.

Buscando en la historia, veremos que hubo épocas de la historia en las que el individuo que había recibido una ofensa o lesión a lo que estimaba era su derecho, reaccionaba violentamente apelando al empleo de su propia fuerza. Era este el reinado de la propia justicia puramente individual, en la que casi siempre vencía el más fuerte.

Existen otras épocas en las que el sometimiento de los conflictos individuales a la decisión del paterfamilias, o bien al jefe de la tribu, hacen las características de lo que llegaría a ser jurisdicción.

Cuando aun no existían normas jurídicas escritas que definieran los derechos y los deberes de los individuos, ya existían jueces que daban solución a los conflictos ante ellos planteados, si bien hay que reconocer que dichas soluciones las dictaban mediante rituales o practicas imperantes en la época, muchas de ellas hoy consideradas como bárbaras; por ejemplo la ley del Talien, las ordalías, etc.

Así, llegamos históricamente a la administración de la justicia impartida por emperadores, monarcas y príncipes, en cuyas manos se reunían todas las funciones inherentes al poder público, políticas, militares, religiosas, etc.; poder de

decisión que ejercitaban aquellas personas y que primeramente se hizo emanar de la fuerza, luego de las prerrogativas de sangre, títulos de nobleza o posición social privilegiada y, finalmente de la divinidad. Esto constituyó, en su manera más simple, las primeras formas de jurisdicción.

Las ideas políticas y filosóficas de libertad, igualdad y fraternidad consiguen el reconocimiento pleno de los Estados modernos, que las consagran en sus respectivas instituciones y en las que también se establece de manera fundamental y categórica la división de poderes. Esta división ha perfilado la estructura del Estado moderno que, entre otras, ejerce la función jurisdiccional.

Dentro de esta división de poderes, es justo señalar que corresponde precisamente al poder judicial, el aplicar los principios de jurisdicción.

Couture, el jurista de América, adentrándose en el estudio de la jurisdicción llega a señalar que el acto jurisdiccional está integrado por tres elementos que son:

- a) forma,
- b) contenido y
- c) función.

La forma es caracterizada por la presencia de las dos partes y el tribunal. Además, implica la observancia de un procedimiento. El contenido está determinado por la existencia de un conflicto que ha de ser decidido con fuerza de cosa juzgada. Por último se incluye la función, cuyo fin está dirigido a realizar valores tales como la justicia, la paz social, etcétera, para lo que la cosa juzgada contribuye eficazmente como medio.

Con base a estos elementos, el egregio maestro define la jurisdicción de la siguiente forma. “la jurisdicción es la función pública realizada por órganos competentes del Estado, con las formas requeridas por la ley, en virtud de la cual por actos de juicio se determina el derecho de las partes, con el objeto de dirimir sus conflictos y controversias de relevancia jurídica mediante decisiones con autoridad de cosa juzgada, eventualmente factibles de ejecución”.

Podemos encontrar una gran cantidad de definiciones en palabras de algunos tratadistas, por ejemplo Castro la define como la facultad conferida al poder judicial para declarar el derecho, aplicarlo o hacerlo cumplir; mientras, Lazcano nos dice, la jurisdicción consiste en la actividad con que el Estado provee a la realización de la regla jurídica, cuando existe un conflicto de intereses.

Ya que hablamos de manera general respecto de la Jurisdicción, ahora es necesario puntualizar sobre la Jurisdicción propiamente en el trabajo, por ello en el siguiente apartado nos referimos a ella de manera mas concisa.

3.1.1 JURISDICCIÓN DEL TRABAJO

Si bien no ignoramos la definición de Carnelutti, en el sentido de que la jurisdicción es única en cuanto a ejercicio de un poder, y que las llamadas clases de jurisdicción no han sido manifestaciones de un solo instituto ligadas entre sí por un solo principio rector, debemos estar conscientes de que la diversidad de las ramas jurídicas aplicables en la actualidad, ha hecho práctica la división del concepto jurisdicción en materia laboral.

Así, veremos por principio que la estructura de la jurisdicción laboral puede presentarse con diversas características, de acuerdo con el país de que se trate. Por ejemplo, bien puede ejercitarse a través de tribunales comunes, ante jueces unipersonales, tribunales colegiados, tribunales mixtos, etc.

En México, se ha optado por la estructuración tripartita de tribunales integrados por una representación de trabajadores, patrones y Estado, que exige formación jurídica y especialización en derecho del trabajo únicamente al representante estatal, quien en todo caso presidirá el tribunal. Los otros integrantes de la Junta de Conciliación y Arbitraje, si bien carecen en algunos casos de formación jurídica y de especialidad, suplen esta ausencia de formación jurídica, y sobre todo la especialización, con la experiencia en problemática laboral que les propicia su diaria convivencia en los centros de trabajo.

Estos tribunales guardan otra característica, también especial: su no dependencia del poder judicial. Se convierten así en tribunales autónomos, ya que si consultamos la *Constitución* en lo referente al Poder Judicial, veremos que el artículo 94 determina “Se deposita el Poder Judicial de la Federación en una Suprema Corte de Justicia, en Tribunales de Circuito, Colegiados en materia de amparo y unitarios en materia de apelación y Juzgados de Distrito”. Como se ve, en ninguna parte del texto constitucional, en lo que concierne al poder Judicial, se menciona a las Juntas de Conciliación y arbitraje. En cambio, en la fracción XX del artículo 123 de la misma *Constitución*, se establece que las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Ya que estamos tratando de la jurisdicción, estimamos necesario precisar cuáles son los verdaderos límites y la extensión de la jurisdicción laboral. Para ello, en primer lugar habremos de considerar que una cosa es la jurisdicción y otra muy diferente la competencia.

La jurisdicción se determina, en su extensión, por las pretensiones que integran lo que será el objeto del proceso, como también por la naturaleza de la relación que sirvió de fundamento a la pretensión; entre otras palabras, es lo que permite saber si el conflicto pertenece o no a la materia laboral. En cambio, la competencia tiene que partir del supuesto previo de la jurisdicción y, desde ella establecer su limitación funcional, jerárquica y territorial.

Basándonos en lo expuesto, para medir la extensión de la jurisdicción del trabajo, debemos tener en cuenta que es ella, de acuerdo con la *Constitución*, la única competente para conocer, resolver y ejecutar sus resoluciones en conflictos de carácter laboral tanto individuales como colectivos. Para ello, tendremos que hacer referencia a la fracción XX del artículo 123 constitucional, que es la que otorga estas facultades a la Junta de Conciliación y arbitraje. Si bien es cierto que durante muchos años se les negó a estos tribunales la facultad de ejecutar sus propias resoluciones, con posterioridad, la Corte reconoció acertadamente dicha facultad como fundamental para que las Juntas pudiesen en verdad impartir justicia laboral.

Otra cosa diferente es cómo determinar los supuestos, a fin de saber si realmente en un conflicto debe recurrirse a la jurisdicción laboral. Para poder determinarlo, es necesario basarse en dos puntos capitales: a) la calidad de las

personas que intervienen en el conflicto; b) el objeto material del mismo. En lo que concierne al primer punto, los que aquí intervienen deben guardar una especial condición de trabajadores y patronos. En la práctica, tal situación no resulta tan palmaria y evidente; por lo contrario, en muchos casos la calidad de las partes que intervienen en el conflicto implica una difícil determinación.

Por lo que respecta al objeto materia de la controversia, diremos que los conflictos pueden surgir por controversias entre trabajadores y patronos, entre los primeros y su sindicato o puede tratarse de controversias colectivas entre sindicatos y empresas, etc., sin que este planteamiento pueda considerarse como limitativo. Por el contrario, es solamente enunciativo de una vasta problemática que puede generar diversas situaciones de repercusión jurídica.

Mas es Chiovenda el que destaca primeramente su importancia, al manifestar que la jurisdicción es la función del Estado que tiene por fin de la actuación de la voluntad concreta de la ley, mediante la sustitución de la actividad de los particulares o de los órganos públicos, sea a afirmar la existencia de la voluntad de la ley, sea al hacerla prácticamente efectiva.

Una vez que se ha dejado clara la diferencia entre jurisdicción y competencia, a continuación nos referimos a las autoridades que son las encargadas de hacer efectiva dicha jurisdicción, desde su nacimiento, clasificación y organización.

3.2 EL NACIMIENTO DE LAS JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACIÓN Y DE LA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Las juntas federales de conciliación y la federal de conciliación y arbitraje nacieron de necesidades prácticas, pues numerosos conflictos de trabajo afectaban directamente a la economía nacional y otros no podían ser resueltos por las juntas de los estados, porque trascendían los límites de su jurisdicción.

Delante de esa situación, la Secretaría de Industria giró la circular el 28 de abril de 1926, en la que previno a los gobernadores de los Estados que los conflictos ferrocarrileros serían resueltos por el departamento del trabajo de la Secretaría. El 5 de marzo de 1927 giró una nueva circular en la que dijo que el Artículo 27 de la Constitución “declaraba de jurisdicción federal todas las cuestiones relativas a la industria minera”, por cuya razón, los conflictos que surgieran entre los trabajadores y las empresas serían resueltos por la propia Secretaría. Por último, el 18 de marzo del mismo año giró una tercera circular explicando que en consideración a que los trabajadores y los empresarios de la industria textil habían celebrado un contrato-ley nacional, y con objeto de uniformar su aplicación, todas las cuestiones relativas y derivadas de él serían igualmente resueltas por el Departamento de Trabajo de la Secretaría.

La situación creada por esas circulares determinó al Poder Ejecutivo a expedir el 27 de septiembre de 1927 un decreto creador de la junta federal de conciliación y arbitraje y de las juntas federales de conciliación, decreto que se

declaro reglamentario de las leyes de ferrocarriles, petróleo y minería, todas la cuales hacían imposible la intervención de las autoridades locales. seis días después se expidió el reglamento a que debía sujetarse la organización y funcionamiento de las juntas.

La legitimidad constitucional de estas disposiciones fue largamente combatida, pero el debate quedo clausurado al federalizarse la expedición de la ley del trabajo.

3.3 CONCEPTO DE COMPETENCIA

La jurisdicción denota unidad, pero en virtud de la división del trabajo, seria humanamente imposible que un juez conociera toda clase de negocios. Por tal motivo se ha dividido a la jurisdicción por la razón del territorio, a la cuantía de la materia y grado.

En consecuencia, definida la jurisdicción como el poder del juez, por ende la competencia será la medida de ese poder. En otras palabras, 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 resolver determinados negocios. La competencia tradicionalmente se fija por materia, grado y territorio.

Los tribunales de trabajo tiene la facultad de conocer en todos los casos de conflictos obrero-patronales. Se trata de una verdadera jurisdicción del trabajo, consagrada en los artículos 73, fracción X, y 123, fracción XX, constitucional, no

son Tribunales Especiales, y sus resoluciones son obligatorias e imperativas y de orden común.

Si bien es cierto que desde el punto de vista de la clasificación de las funciones del Estado, dependen del Poder Ejecutivo, no son Autoridades esencialmente de carácter administrativo, ya que tienen atribuciones para ejecutar actos jurisdiccionalmente materiales y capacidad para hacer cumplir las resoluciones.

3.4 AUTORIDADES DEL TRABAJO EN MÉXICO

El artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo establece que la aplicación de las normas de Trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

- I. A la Secretaria de trabajo y Previsión Social;
- II. A la Secretaria de Hacienda y Crédito Publico y de Educación Publica;
- III. A las Autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o a sus Departamentos de Trabajo;
- IV. A la procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- V. Al Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento;
- VI. A la Inspección del Trabajo;
- VII. A las comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las Utilidades de las Empresas;
- VIII. A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;

- IX. A las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje;
- X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- XI. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, y
- XII. Al jurado de Responsabilidades.

3.4.1 ORGANIZACIÓN JUDICIAL DEL TRABAJO

En México, la organización judicial del trabajo se encuentra realmente establecida en la *Ley Federal del Trabajo*, que precisa que la justicia laboral se impartirá mediante Juntas Federales y Locales de Conciliación y Juntas Locales y federales de Conciliación y arbitraje. Dicho tribunal se forma con representación tripartita: la integra un representante obrero, uno patronal y otro del Gobierno, que funge como Presidente del Tribunal. La nominación de los dos primeros se efectúa por medio de elecciones sectoriales; es decir, por los trabajadores y los patrones respectivamente. De acuerdo con los lineamientos que la ley señala, elegirán a la persona más idónea para que represente sus intereses clasistas en la integración del Tribunal. Los patrones, por su parte, en idéntica forma elegirán a su representante, con la periodicidad señalada en el artículo 648 de la Ley, cada seis años. El representante del Estado, que a su vez asume la presidencia del Tribunal es designado por el gobernador del estado, o por el Secretario de Trabajo y Previsión Social, en aquellos casos en que a él corresponda hacerlo, de acuerdo con la ley.

En lo tocante a las juntas de conciliación, su ubicación obedece a un orden competencial, que debemos señalar en forma fundamental y que se refiere a la existencia de juntas de conciliación y arbitraje de la competencia federal.

La primera se establecerá en cada una de las entidades federativas, aunque es facultad de los gobernadores de los estados o del jefe del departamento del Distrito Federal, el establecer mas de una junta, fijando también su competencia territorial. En cambio, para la junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con residencia en la ciudad de México, la ley prevé que funcionara en pleno con las Juntas Especiales.

El artículo 606 de la Ley Federal del Trabajo establece que la secretaria del trabajo y previsión social, cuando lo requieran las necesidades del trabajo, podrá establecer juntas especiales, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial. Al precisar un poco mas en lo que se refiere a estos tribunales, nos dice la ley. "las Juntas Especiales, establecidas fuera de la capital de la Republica, conforme al párrafo anterior, quedaran integradas en funcionamiento y régimen jurídico a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje".

Con el análisis cuidadoso de los planteamientos anteriores, podremos reconocer con facilidad los límites de esta nueva jurisdicción y evitar, en la práctica, el llevar problemas de carácter laboral o en otras áreas jurisdiccionales, que serán rechazados por tratarse de materias diferentes.

3.4.2 CLASIFICACIÓN DE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO

Los tribunales de trabajo pueden ser:

1. Juntas Federales de Conciliación

* Permanentes

* Accidentales

2 Juntas Locales de conciliación:

*** Permanentes**

* Accidentales

3 Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

4 Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

5 Juntas Especiales de Jurisdicción Territorial.

3.4.3 LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN, FEDERALES Y LOCALES

Las Juntas federales de Conciliación Accidentales; se integraran y funcionaran, cada vez que sea necesario, en aquellos lugares en que hayan existido Juntas Permanentes de Conciliación, debiendo para tal efecto concurrir los trabajadores o patronos ante el Inspector Federal del Trabajo o ante el Presidente municipal. Estas juntas tienen las mismas facultades y obligaciones que las Juntas Locales de Conciliación antes mencionadas.

3.4.4 JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACIÓN

La nueva ley ha establecido un cambio fundamental en el carácter de las juntas de conciliación, pues aun cuando su función principal seguirá siendo la de avenir a las partes, se les asignan ahora características de juntas de arbitraje cuando se trate de conflictos que tengan por objeto y cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.

Este cambio seguramente ha tenido como objeto expeditar la justicia laboral permitiendo que los conflictos de pequeña cuantía sean resueltos por estos tribunales, disminuyendo así el número de asuntos de que conozcan las juntas de conciliación y arbitraje.

Existen dos tipos de Juntas de Conciliación: las Accidentales y las Permanentes. Las primeras existirán en los lugares donde el volumen de los conflictos de trabajo no ameriten el funcionamiento de una junta permanente. Para este supuesto los trabajadores o patronos, cuando surja un conflicto deberán de ocurrir ante el inspector federal de trabajo a fin de que se integre la Junta de Conciliación Accidental. Este funcionario prevendrá a cada una de las partes que dentro del término de 24 horas designe a su representante, y les dará a conocer el nombre del representante del gobierno, pudiendo el propio inspector asumir estas funciones cuando sus actividades se lo permitan. Si alguna de las partes no designa a su representante lo hará el propio inspector, debiendo recaer tales designaciones en trabajadores y patronos.

La ley señala como impedimento para ser representante de los trabajadores o de los patronos de este tipo de juntas a los directores, gerentes o administradores de las empresas y a los miembros de las directivas de los sindicatos afectados. La ley anterior agregaba como impedimento el haber sido condenado por delitos infamantes y el llamado "proyecto de ley Portes Gil", se refería a los que hubieran sido condenados por delitos de orden común con pena corporal.

Respecto del Presidente , la ley exige en su artículo 597, que sea mexicano, mayor de edad, y estar en el pleno ejercicio de sus derechos; no pertenecer a las organizaciones de trabajadores o de patronos; no pertenecer al Estado Eclesiástico y no haber sido condenado por delito Internacional sancionado con pena corporal y haber terminado la educación obligatoria.

Como se ve por las relaciones hechas en el párrafo anterior, el Legislador trata de garantizar la imparcialidad de los componentes de la junta, principalmente del Presidente, pues aunque en la mayoría de los casos solamente van a desempeñar funciones conciliatorias, habrá conflictos de menor cuantía que resolverán en arbitraje y en todos los casos es necesario que los integrantes de la junta actúen con imparcialidad, inspirados por un espíritu de equidad.

En el caso de las Juntas Federales de Conciliación Permanentes la ley es más estricta por lo que ve al presidente pues, además de los requisitos que antes mencionamos en el caso de las accidentales, se exige que haya terminado la educación secundaria y que demuestre conocimientos suficientes del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

El desarrollo industrial de una región puede justificar la existencia de Juntas Federales de Conciliación Permanentes y para ese caso la designación de representantes obreros y patronales se efectúa en manera distinta que para las accidentales, siguiendo el procedimiento, establecido para la elección de representantes de las Juntas Locales y Federal de Conciliación y Arbitraje, designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la misma Secretaria o sea que se trata de buscar la representación de la clase trabajadora.(Guerrero, Euquerio, 445,450;1990)

3.4.5 JUNTAS LOCALES DE CONCILIACIÓN

Tratándose de las juntas locales de conciliación son aplicables las disposiciones antes señaladas con la diferencia de que las atribuciones asignadas a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los Gobiernos de los Estados y que el Presidente Municipal será quien actúe en lugar del Inspector Federal del Trabajo ; pero nada dice la ley sobre la posibilidad de que el propio Presidente intervenga como tal en la Junta Local de Conciliación por lo que debe suponerse que, siguiendo el procedimiento tradicional, esta impedido para actuar en ese caso. En seguida señalaremos el procedimiento que deben seguir todas las Juntas de Conciliación: tan luego como la junta haya recibido el escrito del actor y este hubiere comparecido, se citara a las partes a una audiencia de conciliación y ofrecimiento de pruebas, cuidando naturalmente, de que la notificación se haga personal. Si el actor no concurre a la audiencia se archivara el

expediente hasta nueva promoción. En caso de que las dos partes estuvieran presentes o solo faltare el demandado, la junta procurara avenirlas, pero si no lo logra se procederá al ofrecimiento de pruebas y tan luego como haya concluido la recepción de las mismas se enviara el con el expediente a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje que corresponda. Si logra la Junta de Conciliación que se celebre un convenio entre las partes, el Presidente de la Junta, si esta es permanente, procederá a su ejecución y si fuere una Junta Accidental remitirá el convenio, juntamente con el expediente, al Presidente de la Junta de Conciliación Permanente o de Conciliación y Arbitraje mas próxima.

Como se puede advertir de lo expuesto anteriormente, las Juntas de Conciliación siguen conservando el carácter de organismos meramente conciliatorios sin que sea necesario, conforme a la ley actual, que emitan una opinión al finalizar la recepción de pruebas, como lo disponía la ley anterior. Posiblemente se pensó que los esfuerzos de avenimiento implican la opinión de la propia Junta y que, si no da resultado, carece de objeto emitir la citada opinión que en la inmensa mayoría de los casos no se ha tomado en cuenta, ni por las partes, ni por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje que corresponda.

Al concluir esta parte del estudio de las Juntas, conviene insistir en que el acudir ante las juntas de Conciliación y Arbitraje es optativo para las partes. Esta modalidad viene a confirmar una práctica sancionada por los tribunales federales del trabajo y por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

3.4.6 JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN ACCIDENTAL

Funcionaran cuando la importancia y el volumen de los conflictos de trabajo en una demarcación territorial no ameriten el funcionamiento de una junta permanente (Tena Suck, Italo morales; 54, 55,72; 1999)

3.4.7 INTEGRACIÓN DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN MICHOACÁN DE OCAMPO.

Dicha Instancia, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Michoacán de Ocampo, se encuentra estructurada orgánicamente por 8 ocho Juntas Especiales, cuya competencia se determina atendiendo conflictos laborales que se pueden llegar a derivar de las relaciones obrero-patronales en los diversos sectores industriales, tales Juntas se encuentran dispersas en territorio del Estado de la manera siguiente y atendiendo a los acuerdos publicados en el Periódico Oficial del Estado en su publicación Numero 69 sesenta y nueve, TOMO CV, en la Ciudad de Morelia, Michoacán, de fecha 01 primero de Octubre del año 1982 Mil Novecientos Ochenta y Dos, expedidos por el Poder Ejecutivo Estatal y quedando conformadas de la siguiente forma:

En la Ciudad de Morelia, Michoacán:

I.- La Junta Especial Numero Uno, y a la cual le competen los asuntos en materia de agricultura, transportes, avicultura, ganadería y silvicultura;

II.- La Junta Especial Numero Dos, a la que corresponde el conocimiento de la industria de carácter general;

III.- La Junta Especial Numero Tres, la que conoce de las ramas de Servicios y varios, Y organismos descentralizados;

IV.- La Junta Especial Número Cuatro, de comercio y construcción; y,

V.- La Junta Especial Número Cinco, la que compete a Universidades e instituciones superiores autónomas de educación.

En la Ciudad de Zamora, Michoacán:

VI.- La Junta Especial Numero Seis, a la cual corresponde el conocimiento de los conflictos laborales derivados de cualquier rama industrial de carácter Local, y cuya competencia territorial abarca los Municipios de Zamora, Tlazazalca, Purepero, Churintzio, La Piedad, Venustiano Carranza, Pajacuaran, Villamar, Sahuayo, Cotija, Regules, Tangancicuaro, Tinguindin, Yurecuaro, Tanhuato, Ecuandureo, Ixtlan, Vista Hermosa, Briseñas, Chavinda, Tangamandapio, Jiquilpan, Tocumbo, Marcos Castellanos y Jacona.

En la Ciudad de Uruapan, Michoacán:

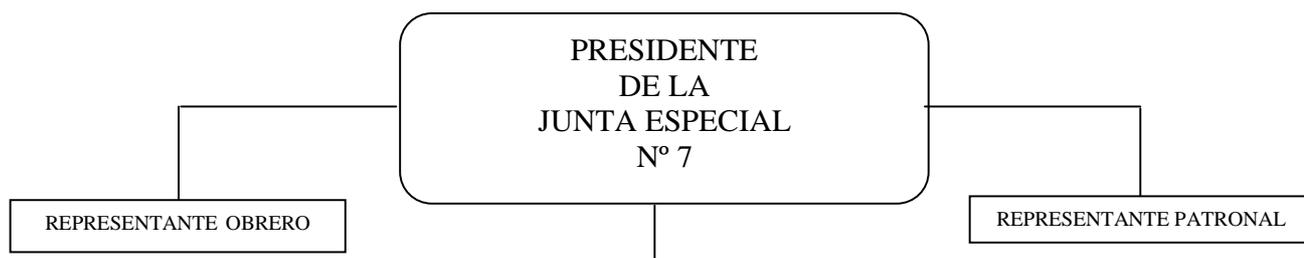
VII.- La Junta Especial Numero Siete, la cual tiene conocimiento de los conflictos de distintas ramas de la industria local, cuya competencia territorial comprende los Municipios de : Uruapan, Paracho, Nahuatzen, Ziracuaretiro, Nuevo Parangaricutiro, Tancitaro, Nuevo Urecho, Buena Vista, Paracuaro, Charapan, Cheran, Tingambato, Taretan, Periban, Gabriel Zamora, Apatzingan, Múgica y Tepalcatepec.

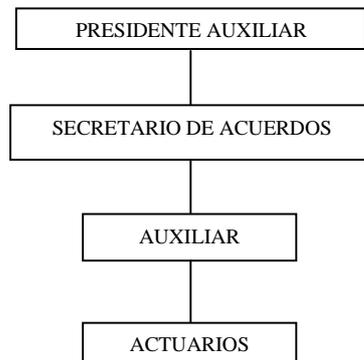
En la Ciudad de Lázaro Cárdenas, Michoacán

:

VIII.- La Junta Especial Numero Ocho, que conoce de los conflictos de diversas ramas industriales de carácter Estatal y su competencia territorial abarca los Municipios de: Lázaro Cárdenas, Chinicuila, Aguililla, Arteaga, Coahuayana, Coalcomán de Vázquez Pallares, Tumbiscatio y Aquila.

**ORGANIGRAMA DE LAS JUNTAS ESPECIALES DE CONCILIACIÓN Y
ARBITRAJE EN EL ESTADO DE MICHOACÁN.**





Así mismo, es indispensable conocer los márgenes dentro de los cuales se desarrollaran las actividades jurisdiccionales de las multicitadas Juntas de Conciliación, es por ello que a continuación se enumeran dichas atribuciones:

3.4.8 PRINCIPALES ACTIVIDADES DE LAS LOCALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

El artículo 616 de la Ley Federal del Trabajo señala las funciones primordiales que realizaran las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y entre las que enunciamos las siguientes:

- a) Conciliación de conflictos de trabajo, tanto individuales como colectivos y en su caso llevar a cabo la aprobación de los convenios que le sean sometidos por las partes.
- b) Tramitar los avisos de rescisión de las relaciones de trabajo presentados por el patrón y llevar a cabo la correspondiente notificación al trabajador.

- c) Administración de Justicia en asuntos de trabajo dictando resoluciones o laudos, previo procedimiento jurisdiccional don de las partes en conflicto aportaran las pruebas que se crean conducentes para llevar a cabo la acreditación de sus respectivas acciones.
- d) Crea las condiciones generales de trabajo cuando se tramitan procedimientos de naturaleza económica con el objeto de decidir conflictos colectivos entre los trabajadores y patronos.
- e) Tramita, concilia y resuelve los procedimientos de huelga cuando los conflictos le sean sometidos a la decisión de la Junta.
- f) Concilia y resuelve los conflictos intersindicales originados por la titularidad de los contratos colectivos de trabajo en las empresas, a través del procedimiento especial indicado en la vigente Legislación Laboral.
- g) Registra sindicatos cuando la agrupación de trabajadores lo solicite y siempre y cuando cumpla con los presupuestos legales que la ley establece. Así mismo revisa las actualizaciones sobre directiva sindical, modificación de estatutos, altas y bajas de los miembros que integran la organización, verificando que se cumpla con la norma estatutaria sindical y la legislación del trabajo.
- h) Recibe en depósito el contrato colectivo de trabajo que regula las relaciones obrero-patronales y las condiciones generales de trabajo en una empresa.
- i) Reciben en depósito los reglamentos interiores de trabajo que regula la forma de prestar los servicios en el centro de trabajo.

3.4.9 COMPETENCIA DE LAS JUNTAS ESPECIALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

A estas corresponde el conocimiento y la respectiva resolución de los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades laborales específicamente delegadas a su cargo; entrar al estudio y llevar a cabo la toma de decisiones en los casos de pago e indemnizaciones por muerte de trabajadores, así como de los riesgos profesionales; también es de su competencia el conocimiento de los Recursos de Revisión interpuestos en contra de los actos del presidente en ejecución de los laudos y recibir en depósito los Contratos Colectivos y Reglamentos Internos de trabajo.

CAPÍTULO 4 DE LA SUPRESIÓN DE
LAS JUNTAS PERMANENTES DE
CONCILIACIÓN.

CAPÍTULO 4 DE LA SUPRESIÓN DE LAS JUNTAS LOCALES PERMANENTES DE CONCILIACIÓN.

4.1 LA INMINENTE NECESIDAD DE LA SUPRESIÓN DE LA JUNTAS LOCALES PERMANENTES.

Una vez que se ha llevado a cabo el anterior análisis de manera conciente, de los motivos que en el presente trabajo se han expuesto y se han hecho manifiestos, en relación a que inminentemente se debe atender de manera directa la problemática que representa el hecho de que en la entidad existan las Juntas permanentes de Conciliación y Arbitraje, pero sin ningún tipo de beneficio reflejado, ni para el sector obrero-patronal, ni para la actividad jurisdiccional en si misma, amen de que dichas instancias laborales deberían tener de manera inherentemente la finalidad de aminorar la carga y exceso de trabajo de la Especiales del Estado, que a resumidas cuentas son estas últimas las que llevan a cabo el conocimiento y desahogo de la mayor carga de trabajo que se presenta en la entidad con motivo de las relaciones laborales, ya que al amparo del trabajo de campo realizado, estadísticamente es a todas luces evidente que no cumplen con la función para la cual fueron creadas, dichas Juntas Permanentes que cuentan prácticamente con la misma cantidad de personal que una Especial para el desarrollo de su trabajo, y que por dicho de la propia Presidenta de la Junta Local Especial Numero siete y de la Local Especial Numero Uno con residencia en Uruapan y Morelia, Michoacán, respectivamente, a través de la Entrevista que se

le realizo y en la cual hace manifestaciones de manera expresa al respecto del tema planteado y que en su esencia de las respuestas coincide de manera total con la presente propuesta; en otro orden de ideas pero atendiendo y tomando en consideración la retroalimentación que por medio de la dinámica del cuestionario se desahogo con los Licenciados en Derecho Postulantes de la Región y el Estado y que confluyen en esta Especial Numero 7 siete a llevar a cabo la presentación de sus demandas laborales y el desahogo de las etapas procesales, y mismos cuestionarios que se anexan al presente capitulo para respaldar la propuesta que como sustentante se presenta, y en las cuales los profesionistas se manifiestan a favor de llevar a cabo la presentación de sus respectivos asuntos de índole Laboral ante la Junta Local Especial numero 7 Siete preferentemente y por encima de las Permanentes de Conciliación ya que en muchos de los casos ni se conoce de su existencia y en el mejor de los casos los litigantes consideran que las Permanentes que se encuentran en el territorio Estatal solo cumplen con las funciones básicas de llevar a cabo las admisión en trámite las respectivas Demandas y llevar a cabo el desahogo de la junta de avenimiento, en las que en la mayoría de los casos no se llegan a convenir las partes involucradas y que por ende terminan siendo turnadas a la correspondiente Junta Local Especial, y que por si no fuera poco lo anterior, mencionare que en el Estado estas Permanentes de Conciliación se encuentran desde mi particular punto de vista mal ubicadas territorialmente, ya que se encuentran en demarcaciones donde muy cerca se encuentra una Junta Local Especial y se opta por acudir a las tan mencionadas Locales Especiales; dicha distribución territorial se encuentra de la manera

siguiente: En la Ciudad de Apatzingan, Michoacán, y que atiende a sus Municipios y Localidades de: Gabriel Zamora, Múgica, Tepalcatepec, Periban, Paracuaro, Buenavista, Nuevo Urecho, Tancitaro; En la Ciudad de Los Reyes, Michoacán; En la Ciudad de La Piedad, Michoacán, y que atiende a sus Municipios y Localidades de: Tlazazalca, Purepero, Churintzio, Yurecuaro, Tanhuato, Ecuandureo; En la Ciudad de Zitacuaro, Michoacán; así como en la Ciudad de Zacapu, Michoacán; territorios estos anteriormente mencionados los cuales se encuentran comprendidos dentro de la misma Jurisdicción de las Especiales, algunas un poco mas retiradas de la sede de las Permanentes de Conciliación o viceversa mas retiradas de las Locales Especiales y que al final de cuentas nos arrojan como resultado que difícilmente se acuda a las instalaciones de las Permanentes de Conciliación ya que en muchos de los casos, como lo mencionamos la gran mayoría por razones de distancia se prefiere hacer el desplazamiento desde los municipios donde se encuentran instaladas las Permanentes hasta donde se encuentran instaladas en la Ciudad de Morelia; la Especial Numero 1 Uno; la Especial Numero 2 Dos; la Especial Numero 3 Tres; la Especial Numero 4 Cuatro y; la Especial Numero 5 Cinco; en Zamora la Especial Numero 6 Seis; en Uruapan La Especial Numero 7 Siete; y en Lázaro Cárdenas la Especial Numero 8 Ocho. Arrojando esto como resultado una ineficacia operativa y funcional y, en ningún momento se da cumplimiento con el fin para las cuales fueron creadas, al contrario solo consiguen lograr que el Erario Público distraiga recursos que bien podrían ser aprovechados por las Instancias que en definitiva conocen y resuelven los asuntos y llegan hasta la Resolución mediante la emisión de un Laudo. Es por

lo anteriormente manifestado que es preponderantemente necesario llevar a cabo la supresión de las Juntas Locales Permanentes, no sin antes mencionar los beneficios y ventajas de llevarlo a cabo. Y para lo cual se hará mención en el punto siguiente, de los aspectos positivos y de beneficio para la comunidad jurídica y la atinada impartición de justicia.

4.2 BENEFICIOS DE LA SUPRESIÓN DE LAS JUNTAS PERMANENTES DE CONCILIACIÓN.

Como en líneas precedentes se puntualiza y se da sustento a un cambio, es por ello que todo cambio debe llevar inmersa una finalidad y una justificación, el presenta caso no es la excepción y dicha propuesta tiene de manera inherente los beneficios que acarrea y que se señalan a continuación de manera enunciativa y mas no de modo limitativo, ya que por la naturaleza del caso pudieran ser solamente demostrativos los que aquí se expresan:

- Mayor optimización de recursos económicos, en el entendido de que los recursos que ahora son destinados a las Locales Permanentes, deberán canalizarse a las Juntas Locales Especiales con el afán de allegar más medios tanto humanos como materiales y de infraestructura a los Recintos que ocupan hoy en día tales juntas en caso este ultimo punto de considerarse verdaderamente necesario.
- Mejorar la distribución de los recursos humanos, ya que con la desaparición de las Permanentes, se podría adscribir a las Juntas Locales

Especiales el personal asignado a las Permanentes de Conciliación , ya que como de todos es bien sabido que dichas instancias cuentan exactamente con el mismo número de personal con el que se crean las Locales Especiales, pero que a diferencia de las que en segundo lugar se mencionan, la carga de trabajo es por mucho mayor en las Especiales, es por ello y en aras de que en verdad se eficiente y se mejore la atención a las partes inmiscuidas en tal Procedimiento y se les de así mismo la celeridad que se requiere por la naturaleza misma de los Litigios que ante estas se presentan, logrando así una justicia más pronta y expedita, tal y como se demuestra en el acercamiento de las partes, tanto patronal como al trabajador, a las instancias que resolverán su conflicto de intereses, y siendo estas las Juntas Locales Especiales, esto con el afán de que si en un momento dado dichas partes acudieran en un primer momento ante las Permanentes, pero sin que se lograra la conciliación entre estas, es que a resumidas cuentas sabemos que en la mayoría de los casos ya cuando se acude ante las Instancias Laborales a presentar Formal Demanda, es porque, no se consiguió acuerdo de manera conciliatorio entre las partes incluso en las negociaciones que de manera extrajudicial se lleven a cabo, y es la Junta Local Especial ante la que se turnara para su trámite y resolución.

**4.3 MODIFICACIÓN DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE,
DEROGANDO LOS ARTICULOS 601 AL 603, DEL CAPÍTULO XI, QUE
REGULAN LAS JUNTAS LOCALES DE CONCILIACIÓN PERMANENTES.**

En el presente trabajo, se ha visto la inminente necesidad de que se lleve a cabo una modificación dentro de la Legislación laboral vigente, específicamente en el capítulo XI, en los artículos 601, 602 y 603, donde se encuentra la regulación de las Juntas Locales de Conciliación.

En el numeral 601, se nos indica la localización geográfica en la cual deberán a criterio del Gobernador local instalarse las Juntas Locales de Conciliación, situación que deja mucho que desear, ya que la atribución que se le otorga, puede en un momento dado no estar debidamente justificada, ni mucho menos ajustada a las necesidades jurídicas actuales.

En lo que respecta al artículo 602, que a la letra dice: *“No funcionarán las Juntas de Conciliación en los Municipios o zonas económicas en que estén instaladas Juntas de Conciliación y Arbitraje”* (SIC). A dicho respecto, es verdad que dichas permanentes de Conciliación no se encuentran instaladas en la misma zona o Municipios donde se encuentran establecidas las de Conciliación y Arbitraje, pero es también una realidad que de ninguna manera se justifica su ubicación y mucho menos su razón de ser, ya que en lo que se refiere a la ubicación y si por razón de territorio lo señalo, estas de Conciliación se encuentran dentro de una demarcación territorial no estratégica, amén de que en la gran mayoría de los

casos como puntualmente se señala, se prefiere acudir directamente hasta las instalaciones de las propias Juntas de Conciliación y Arbitraje correspondientes.

Respecto al numeral 603 de la propia legislación laboral, en el cual nos indica bajo que supuestos tendrán actuación dichas juntas de Conciliación, es conveniente destacar nuevamente que, en nada se sustenta el ser de dichas juntas, ya que como lo he venido señalando, en la mayoría de los casos ni los propios Abogados litigantes conocen de su existencia y por ende mucho menos de su ubicación geográfica, así como de las funciones que estas realizan.

Por las razones anteriormente expuestas, es necesaria la modificación de la legislación laboral en su capítulo XI respecto de las Juntas Locales de Conciliación, con el fin de que se deroguen dichos artículos y se incorporen dichos recursos materiales como humanos a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje que se encuentran reguladas en el capítulo XIII de la multicitada Legislación.

CONCLUSIONES

Una vez terminada la presente investigación, se concluye primeramente que, verdaderamente es innecesaria la participación e intervención de la Juntas Permanentes de Conciliación residentes en el Estado de Michoacán, toda vez que, como se plantea al inicio de este trabajo en la hipótesis, donde se menciona que, dicha Autoridad Laboral no está cumpliendo con la finalidad para las cuales fueron creadas, toda vez que las funciones que tienen determinadas son insuficientes como para en un momento dado desahogar la carga de trabajo que llega a acumularse en las Juntas Especiales de la Local de Conciliación y Arbitraje, sin mencionar que las partes que acuden ante las Permanentes de Conciliación resultan insatisfechos en sus pretensiones, ya que la mayoría de ocasiones no se llega al arreglo en la etapa Conciliatoria y es necesario turnar dichos asuntos ante la Junta Especial de la Local de Conciliación y Arbitraje competente, quien a su vez y fuera de todo ordenamiento legal señalan fechas y horas para el desahogo de las diligencias de carácter laboral, todo ello por la carga innumerable de trabajo de la cual tienen conocimiento.

Otro de los resultados y argumentos esgrimidos al inicio del presente trabajo de tesis en la hipótesis planteada, es la situación de encontrarse mal ubicadas geográficamente las Juntas Permanentes de Conciliación, ya que en todos los casos se encuentran asentadas en Municipios aledaños en donde por

cuestión de distancia se opta por acudir a la Junta Especial de la Local de Conciliación y Arbitraje.

Por ultimo, se concluye también, respecto al gran beneficio que de manera implícita tendría, el hecho de, llevar a cabo la supresión de las Juntas Locales Permanentes de Conciliación, y a su vez canalizar los recursos materiales y humanos a las Juntas Especiales de la Local de Conciliación y Arbitraje residentes en el Estado, en los términos propuestos en el presente trabajo de tesis. Beneficios que no tardarían verse reflejados en el desempeño de los Tribunales Especiales Locales de Conciliación y Arbitraje, y consecuentemente en la pronta y expedita impartición de justicia en materia laboral.

PROPUESTAS

Con el presente trabajo de tesis concluido, y en atención a los lineamientos de la investigación, y los resultados arrojados por la misma, es que, se propone lo siguiente:

Se propone, se lleve a cabo la supresión de las Juntas Permanentes de Conciliación, toda vez que resultan inoperantes y sin razón de existir en la vida jurídica laboral, ya que, sus funciones que si bien se encuentran reguladas de una manera puntual en la legislación laboral vigente, no resultan en gran medida de ayuda para las Juntas Especiales de la Local de Conciliación y Arbitraje, ya que, sus atribuciones resultan muy limitadas. Es por ello que, se hace inminentemente necesaria la supresión de las mismas y la modificación correspondiente a la legislación laboral vigente.

Se propone, así también, se lleve a cabo la modificación a la legislación laboral vigente, en los siguientes términos:

Actualmente en el capítulo XI de la Ley Federal del Trabajo, se encuentran señaladas las atribuciones y conformación de la Juntas Locales de Conciliación, capítulo que se propone sea suprimido y derogados los artículos del 601 al 603, los cuales se encuentran plasmados al tenor siguiente: *...”Artículo 601. En las Entidades Federativas funcionaran Juntas Locales de Conciliación, que se instalaran en los Municipio o zonas económicas que determine el Gobernador.*
...”Artículo 602. No funcionarán las Juntas de Conciliación en los Municipios o zonas económicas en que estén instaladas Juntas de Conciliación y Arbitraje.

...”Artículo 603. Son aplicables a la Juntas Locales de Conciliación las disposiciones contenidas en el capítulo anterior. Las atribuciones asignadas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los Gobiernos de los Estados”...

Como propuesta medular, se encuentra la siguiente: llevar a cabo la supresión del capítulo XI, señalado en el párrafo inmediato anterior, así como, de los artículos 601 al 603, que comprenden dicho capítulo, y por consecuencia se dote a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de las atribuciones y facultades que para el efecto llevaban a cabo las Locales de Conciliación, pero así también, de los recursos humanos, como personal adscrito a dichas instancias laborales, de los recursos y fondos económicos que a la fecha están destinados a las Juntas Locales de Conciliación que ahora se propone sean suprimidas; ello con la única finalidad de llevar a cabo de un manera mas eficaz, la pronta y eficaz impartición de justicia laboral, así como de proporcionar alas partes involucradas en los conflictos laborales, la certeza jurídica de que sus asunto desde el primer momento se ventilará ante la autoridad que en definitiva estará en condiciones de resolver el conflicto laboral que derivado de dichas relaciones se suscite.

B I B L I O G R A F Í A

Ross Games, Francisco (1986)

“Derecho Procesal del Trabajo” Editorial Cárdenas;

Buen Lozano, Néstor de, (1998)

“Derecho Procesal del Trabajo” Editorial Trillas, México;

Bermúdez Cisneros Miguel (1997),

“Derecho Procesal del Trabajo” Editorial Trillas, México;

Climent Beltrán, Juan B. (1994),

“Elementos del Derecho Procesal del Trabajo” Editorial Esfinge;

Guerrero Euquerio, (1984)

“Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México;

Cavazos Flores, Baltasar, (1997)

“las 500 preguntas más usuales sobre temas Laborales”, Editorial Trillas, México;

De la Cueva Mario, (1991),

“El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”, Editorial Porrúa, México;

Tena Suck, Rafael; Morales S, Hugo Italo, (1997);

“Derecho Procesal del Trabajo”, Editorial Trillas, México;

L E Y E S

**Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, (2003),
Editorial Trillas;**

Ley Federal del Trabajo (2006);

Editorial, PAC, S.A DE C.V

D I C C I O N A R I O

Cabanellas, Guillermo, (1998),

“Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual” Editorial Heliasta, Buenos Aires;

UNAM, (1994),
“Diccionario Jurídico Mexicano”, Editorial Porrúa, México;

T E S I S

Virrueta Maldonado, Jesús Eduardo (2004),
“La reconvención en materia Laboral, su regulación es violatoria de las garantías consagradas por el segundo párrafo del artículo 14 constitucional” UDV

Heredia Armas, Jorge Xavier (2000),
“La necesidad de implementar una segunda audiencia de conciliación dentro del procedimiento ordinario laboral” UDV;

PAGINAS DE INTERNET

[http://WWW. Lexjuridica.com/Diccionario.php](http://WWW.Lexjuridica.com/Diccionario.php)

ANEXOS

ANEXO 1.-

C U E S T I O N A R I O

Nombre _____

Ocupación _____

¿Cuenta usted con experiencia dentro de algún Tribunal Laboral?

En caso de ser afirmativa la respuesta anterior, mencione la Dependencia:

1.- ¿Sabe usted de la existencia de las **Juntas Permanentes de Conciliación** existentes en el Estado, y donde se encuentran instaladas?

2.- ¿Tiene Ud. Conocimiento de cómo se encuentran integradas?

3.- ¿Sabe Ud. Qué función y de que asuntos tienen conocimiento estas **Juntas Permanentes de Conciliación**?

4.- ¿Ha llevado a cabo gestión o tramite alguno ante dichas Instancias?

En cual?

5.- ¿Tiene conocimiento del tiempo aproximado que les toma resolver o canalizar ante la Autoridad correspondiente su asunto?

6.- ¿Considera Ud. Necesaria la participación de estas **Juntas Permanentes de Conciliación** en la resolución de los conflictos laborales?

7.- ¿Si usted necesita presentar una Demanda Laboral, donde preferiría llevar a cabo el trámite, ante la Junta Especial o la **Junta Permanente de Conciliación** que por razón de territorio pertenezca su región? Y porque razón?

La información obtenida, solo tendrá un uso académico, y la misma no podrá ser usada para otros fines. De antemano agradezco su colaboración y tiempo prestado para llevar a cabo dicho fin.

JUSTIFICACIÓN

Es necesaria, en el ámbito jurídico profesional, la supresión de las Juntas Permanentes de Conciliación, ya que es de observarse que, al llegar a la determinación de la inoperancia de las Juntas Permanentes de Conciliación con residencia en territorio del Estado de Michoacán, se estará en condiciones de beneficiar la impartición de la justicia laboral de una manera más rápida y expedita, ya que, dichos recursos tanto humanos como materiales, habría que adicionarlos a las Juntas Locales Especiales, a fin de estar en condiciones de una mejor y más pronta atención y resolución de los conflictos derivados de las conflictos laborales. Lo anteriormente señalado, encuentra su justificación ya que al no ser ni siquiera del conocimiento de los litigantes el lugar donde radican dichas Juntas Permanentes de Conciliación, ni mucho menos las funciones que desarrollan, ni la participación que ellas tiene dentro de los conflictos laborales, es por ello que, al momento de materializarse, las ventajas y beneficios serán considerablemente notables al momento de la impartición de la justicia laboral.

OBJETIVOS

- A) GENERAL: Se pretende poner de manifiesto, primeramente que, existe un total desconocimiento por parte de la gran mayoría de abogados litigantes de las Juntas Permanentes de Conciliación, por ende, de las funciones y etapas que se desarrollan dentro de las mismas, amén de que, se desconoce la ubicación geográfica en donde se encuentran instaladas y

hasta como están conformadas. Así mismo, y en consecuencia el mismo trabajador y/o patrón, desconocen la existencia de ellas, habiendo la necesidad de que, en caso de suscitarse un conflicto laboral, acudan directamente ante la Junta Local Especial o Federal que corresponda, derivando en ello la innecesaria razón de ser y de existir de las Juntas Permanentes de Conciliación.

B) PARTICULAR: Se realizara un estudio de las funciones de la Junta Permanente de Conciliación; se verificara la efectividad de dicha Junta Permanente de Conciliación, en base al número de acuerdos que como resoluciones emita; así también, se llevara a cabo un análisis comparativo de las funciones que realiza la Junta Permanente de Conciliación y las Juntas Locales Especiales de Conciliación y Arbitraje, para determinar su inoperancia. Así mismo, se estudiara la posibilidad de que dichas funciones realizadas por la Junta Permanente de Conciliación, las lleva a cabo desde un primer momento la Local Especial de Conciliación y Arbitraje competente, para estar en condiciones de brindar mayor celeridad al procedimiento ordinario laboral. Y por último, se planteara la posibilidad de que el personal jurídico que se encuentra adscrito a dichas Juntas Permanentes de Conciliación se adicione a la Junta Local Especial que llegado el momento y previo estudio de las necesidades de cada una de ellas se determine sea necesario.

C) OBJETIVO SOCIAL: De ser viable y llegarse a aprobar lo que se plantea en el presente trabajo, esto tendrá un gran reflejo primeramente dentro de las propias Juntas Locales Especiales, ya que contarán con un mayor número de personal, estando en mejores condiciones operativas y por supuesto, tanto el patrón, el trabajador y los litigantes verían reflejada dicha situación, ya que desde un primer momento se observaría lo dispuesto por la Ley federal del Trabajo relativo a los términos que ella establece para la resolución y atención de los conflictos laborales.

HIPÓTESIS

Actualmente, está de manifiesto la inoperancia e ineficacia operativa de las Juntas Permanentes de Conciliación, en consecuencia, destaca que no están cumpliendo con la finalidad para la cual fueron creadas, ya que, primeramente son pocos los asuntos de los cuales tiene conocimiento dicha Instancia laboral, toda vez que, en la mayoría de los casos los abogados, trabajadores actores y hasta la parte patronal, optan por desplazarse directamente y desde un primer momento ante la Junta Local Especial competente aun y cuando esta geográficamente se encuentre más lejana, pero con la certeza de que su asunto desde un principio será atendido por la autoridad que en el momento procesal oportuno dictara una resolución que en derecho proceda y que no perderá tiempo ante la instancia (Junta Permanente de Conciliación) que únicamente llevara a cabo las etapas del

procedimiento ordinario laboral,..."*Audiencia de Conciliación*"... es por ello que, considero que las consecuencias que como resultado arrojaría dicha propuesta, son por demás de beneficio para todos los que en un momento llegan a ocupar de la intervención de una autoridad laboral como es el caso de las Locales de Conciliación y Arbitraje, quien a su vez se encontrara funcionalmente en mejores condiciones de atención y de respuesta para los conflictos laborales que ante ella se presenten.

METODOLOGÍA

El tipo de metodología que se utilizó para la sustentación del presente trabajo, es el siguiente: investigación documental, investigación instrumental, investigación de campo, método deductivo y el método descriptivo.

La investigación documental, consiste en llevar a cabo la consulta de fuentes de información, principalmente, libros especializados en derecho laboral de diversos autores, libros generales de derecho, normas jurídicas, revistas, periódicos, así como, diversas fuentes de información impresas. Por la naturaleza misma de las fuentes de información, constituyen el mayor sustento bibliográfico para la elaboración del presente trabajo de tesis.

La investigación instrumental, es la información relacionada al tema propuesto, que se obtiene de la consulta de los diferentes sitios en la red (internet), misma que de manera complementaria sirve de fundamento a esta tesis.

La investigación de campo, es la información que se obtiene de llevar a cabo el planteamiento de la problemática planteada mediante encuestas y sondeos, a personas que pueden y deben tener conocimiento de dicha problemática, como es el caso de abogados litigantes, personal de la Junta Local Especial número siete con residencia en esta ciudad de Uruapan, Michoacán. Dicha investigación de campo encuentra su fundamento en los resultados arrojados por las mismas.

Así mismo, el método deductivo, es mediante el cual, a partir de premisas generales, se estar en condiciones de llegar a conclusiones concretas y particulares.

El método descriptivo, es el que permite a partir de observaciones directas en el entorno jurídico laboral, llegaremos a una interpretación del problema planteado como situación específica.

En el presente trabajo, nos enfocaremos al estudio del Derecho Procesal Laboral. En él se hace una capitulación de los antecedentes más trascendentes y destacados para el nacimiento y desarrollo de la materia Laboral que es la que ahora nos ocupa, dichos antecedentes, a través de la historia nos conducirán por el largo y difícil camino que hubo que librar, para con ello lograr conocer mas de cerca dichos acontecimientos de por si relevantes, y que han marcado con una estela indeleble la vida de nuestro país.

En estos antecedentes, profundizaremos en la constante lucha entre el poder unitario que poseía la sociedad burguesa y el hombre trabajador que casi en su totalidad era campesino, estos últimos, fueron ganando terreno, pero no sin antes haber sido pisoteadas su dignidad de ser humano, ya que en ese entonces, no existían normas reguladoras de trabajo y mucho menos autoridades que los defendieran o hicieran valer sus derechos ya no como trabajadores, sino como personas que eran.

Por otro lado, y sin ser menos importante, se analizará la esencia de este nuevo Derecho Laboral, y que en nuestra actualidad ha venido a dar certeza jurídica a la clase trabajadora, al tener como fin, el regular las cuestiones que se

susciten con motivo de la relaciones laborales entre patrones y trabajadores, cuestiones que se desprenden de propio vínculo de la relación laboral en donde intervienen dichas partes de la relación laboral, en la cual, el primero de ellos, a cambio de una trabajo o servicio entrega una remuneración, y el segundo, entrega todo su esfuerzo y energía para obtener una remuneración, y así formar su patrimonio económico en beneficio de él y su familia.

Estudiaremos también, las ramas en las cuales se divide el Derecho Laboral, de las cuales se auxilia para cumplir con los objetivos inherentes al fin para el que fue creado, por mencionarlas ya que se abordarán de una manera particular cada una de ellas, en el presente trabajo, éstas son: el Derecho Individual del Trabajo, Derecho Colectivo del Trabajo, Derecho procesal del Trabajo, mismas ramas que haciendo el estudio de su finalidad como un Derecho integral, señalaremos que es, la aplicación de la justicia en el ejercicio de los derechos que le son otorgados a las partes (patrón y trabajador), y que se consagran desde la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123 y a través de su ordenamiento secundario, la Ley Federal del Trabajo, que la que regula el derecho aplicable a los juicios laborales, el establecimiento de los órganos jurisdiccionales facultados para darle solución a los conflictos suscitados entre las partes.

El nacimiento de las autoridades Laborales en México, se da a través de las necesidades prácticas, pues numerosos conflictos de trabajo afectaban principalmente a los obreros, pero también a los patrones, es por eso que se hace necesaria la intervención del Estado, para que en aquel momento se habilitaran

órganos del Estado con facultades otorgadas por este mismo, para conocer y resolver situaciones de conflicto en sectores muy importantes para el país, así fue como en un primer momento se dotó a estos órganos de competencia y jurisdicción, para posteriormente y con el desarrollo tanto jurídico como industrial del país crear las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.

Como es de suponerse con la creación de dichas autoridades laborales, se hace necesaria la regulación de las situaciones del trabajo, así mismo, de crear los procedimientos a través de los cuales se deberán dirimir; es por eso, que es necesario señalar el procedimiento ordinario laboral, el cual se analizará en un capítulo del presente trabajo.

Mención especial recibe, el Procedimiento Ordinario Laboral, que se sigue ante las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, para solucionar las controversias suscitadas entre el trabajador y el patrón, que son el origen de la acción laboral, mediante el cual, se han de dirimir los conflictos de naturaleza laboral.

CAPÍTULO 4 DE LA SUPRESIÓN DE LAS JUNTAS LOCALES PERMANENTES DE CONCILIACIÓN.

4.1 LA INMINENTE NECESIDAD DE LA SUPRESIÓN DE LA JUNTAS LOCALES PERMANENTES.

Una vez que se ha llevado a cabo el anterior análisis de manera conciente, de los motivos que en el presente trabajo se han expuesto y se han hecho manifiestos, en relación a que inminentemente se debe atender de manera directa la problemática que representa el hecho de que en la entidad existan las Juntas permanentes de Conciliación y Arbitraje, pero sin ningún tipo de beneficio reflejado, ni para el sector obrero-patronal, ni para la actividad jurisdiccional en si misma, amen de que dichas instancias laborales deberían tener de manera inherentemente la finalidad de aminorar la carga y exceso de trabajo de la Especiales del Estado, que a resumidas cuentas son estas últimas las que llevan a cabo el conocimiento y desahogo de la mayor carga de trabajo que se presenta en la entidad con motivo de las relaciones laborales, ya que al amparo del trabajo de campo realizado, estadísticamente es a todas luces evidente que no cumplen con la función para la cual fueron creadas, dichas Juntas Permanentes que cuentan prácticamente con la misma cantidad de personal que una Especial para el desarrollo de su trabajo, y que por dicho de la propia Presidenta de la Junta Local Especial Numero siete y de la Local Especial Numero Uno con residencia en Uruapan y Morelia, Michoacán, respectivamente, a través de la Entrevista que se

le realizo y en la cual hace manifestaciones de manera expresa al respecto del tema planteado y que en su esencia de las respuestas coincide de manera total con la presente propuesta; en otro orden de ideas pero atendiendo y tomando en consideración la retroalimentación que por medio de la dinámica del cuestionario se desahogo con los Licenciados en Derecho Postulantes de la Región y el Estado y que confluyen en esta Especial Numero 7 siete a llevar a cabo la presentación de sus demandas laborales y el desahogo de las etapas procesales, y mismos cuestionarios que se anexan al presente capitulo para respaldar la propuesta que como sustentante se presenta, y en las cuales los profesionistas se manifiestan a favor de llevar a cabo la presentación de sus respectivos asuntos de índole Laboral ante la Junta Local Especial numero 7 Siete preferentemente y por encima de las Permanentes de Conciliación ya que en muchos de los casos ni se conoce de su existencia y en el mejor de los casos los litigantes consideran que las Permanentes que se encuentran en el territorio Estatal solo cumplen con las funciones básicas de llevar a cabo las admisión en trámite las respectivas Demandas y llevar a cabo el desahogo de la junta de avenimiento, en las que en la mayoría de los casos no se llegan a convenir las partes involucradas y que por ende terminan siendo turnadas a la correspondiente Junta Local Especial, y que por si no fuera poco lo anterior, mencionare que en el Estado estas Permanentes de Conciliación se encuentran desde mi particular punto de vista mal ubicadas territorialmente, ya que se encuentran en demarcaciones donde muy cerca se encuentra una Junta Local Especial y se opta por acudir a las tan mencionadas Locales Especiales; dicha distribución territorial se encuentra de la manera

siguiente: En la Ciudad de Apatzingan, Michoacán, y que atiende a sus Municipios y Localidades de: Gabriel Zamora, Múgica, Tepalcatepec, Periban, Paracuaro, Buenavista, Nuevo Urecho, Tancitaro; En la Ciudad de Los Reyes, Michoacán; En la Ciudad de La Piedad, Michoacán, y que atiende a sus Municipios y Localidades de: Tlazazalca, Purepero, Churintzio, Yurecuaro, Tanhuato, Ecuandureo; En la Ciudad de Zitacuaro, Michoacán; así como en la Ciudad de Zacapu, Michoacán; territorios estos anteriormente mencionados los cuales se encuentran comprendidos dentro de la misma Jurisdicción de las Especiales, algunas un poco mas retiradas de la sede de las Permanentes de Conciliación o viceversa mas retiradas de las Locales Especiales y que al final de cuentas nos arrojan como resultado que difícilmente se acuda a las instalaciones de las Permanentes de Conciliación ya que en muchos de los casos, como lo mencionamos la gran mayoría por razones de distancia se prefiere hacer el desplazamiento desde los municipios donde se encuentran instaladas las Permanentes hasta donde se encuentran instaladas en la Ciudad de Morelia; la Especial Numero 1 Uno; la Especial Numero 2 Dos; la Especial Numero 3 Tres; la Especial Numero 4 Cuatro y; la Especial Numero 5 Cinco; en Zamora la Especial Numero 6 Seis; en Uruapan La Especial Numero 7 Siete; y en Lázaro Cárdenas la Especial Numero 8 Ocho. Arrojando esto como resultado una ineficacia operativa y funcional y, en ningún momento se da cumplimiento con el fin para las cuales fueron creadas, al contrario solo consiguen lograr que el Erario Público distraiga recursos que bien podrían ser aprovechados por las Instancias que en definitiva conocen y resuelven los asuntos y llegan hasta la Resolución mediante la emisión de un Laudo. Es por

lo anteriormente manifestado que es preponderantemente necesario llevar a cabo la supresión de las Juntas Locales Permanentes, no sin antes mencionar los beneficios y ventajas de llevarlo a cabo. Y para lo cual se hará mención en el punto siguiente, de los aspectos positivos y de beneficio para la comunidad jurídica y la atinada impartición de justicia.

4.2 BENEFICIOS DE LA SUPRESIÓN DE LAS JUNTAS PERMANENTES DE CONCILIACIÓN.

Como en líneas precedentes se puntualiza y se da sustento a un cambio, es por ello que todo cambio debe llevar inmersa una finalidad y una justificación, el presenta caso no es la excepción y dicha propuesta tiene de manera inherente los beneficios que acarrea y que se señalan a continuación de manera enunciativa y mas no de modo limitativo, ya que por la naturaleza del caso pudieran ser solamente demostrativos los que aquí se expresan:

- Mayor optimización de recursos económicos, en el entendido de que los recursos que ahora son destinados a las Locales Permanentes, deberán canalizarse a las Juntas Locales Especiales con el afán de allegar más medios tanto humanos como materiales y de infraestructura a los Recintos que ocupan hoy en día tales juntas en caso este ultimo punto de considerarse verdaderamente necesario.
- Mejorar la distribución de los recursos humanos, ya que con la desaparición de las Permanentes, se podría adscribir a las Juntas Locales

Especiales el personal asignado a las Permanentes de Conciliación , ya que como de todos es bien sabido que dichas instancias cuentan exactamente con el mismo número de personal con el que se crean las Locales Especiales, pero que a diferencia de las que en segundo lugar se mencionan, la carga de trabajo es por mucho mayor en las Especiales, es por ello y en aras de que en verdad se eficiente y se mejore la atención a las partes inmiscuidas en tal Procedimiento y se les de así mismo la celeridad que se requiere por la naturaleza misma de los Litigios que ante estas se presentan, logrando así una justicia más pronta y expedita, tal y como se demuestra en el acercamiento de las partes, tanto patronal como al trabajador, a las instancias que resolverán su conflicto de intereses, y siendo estas las Juntas Locales Especiales, esto con el afán de que si en un momento dado dichas partes acudieran en un primer momento ante las Permanentes, pero sin que se lograra la conciliación entre estas, es que a resumidas cuentas sabemos que en la mayoría de los casos ya cuando se acude ante las Instancias Laborales a presentar Formal Demanda, es porque, no se consiguió acuerdo de manera conciliatorio entre las partes incluso en las negociaciones que de manera extrajudicial se lleven a cabo, y es la Junta Local Especial ante la que se turnara para su trámite y resolución.

4.3 MODIFICACIÓN DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE, DEROGANDO LOS ARTICULOS 601 AL 603, DEL CAPÍTULO XI, QUE REGULAN LAS JUNTAS LOCALES DE CONCILIACIÓN PERMANENTES.

En el presente trabajo, se ha visto la inminente necesidad de que se lleve a cabo una modificación dentro de la Legislación laboral vigente, específicamente en el capítulo XI, en los artículos 601, 602 y 603, donde se encuentra la regulación de las Juntas Locales de Conciliación.

En el numeral 601, se nos indica la localización geográfica en la cual deberán a criterio del Gobernador local instalarse las Juntas Locales de Conciliación, situación que deja mucho que desear, ya que la atribución que se le otorga, puede en un momento dado no estar debidamente justificada, ni mucho menos ajustada a las necesidades jurídicas actuales.

En lo que respecta al artículo 602, que a la letra dice: *“No funcionarán las Juntas de Conciliación en los Municipios o zonas económicas en que estén instaladas Juntas de Conciliación y Arbitraje”* (SIC). A dicho respecto, es verdad que dichas permanentes de Conciliación no se encuentran instaladas en la misma zona o Municipios donde se encuentran establecidas las de Conciliación y Arbitraje, pero es también una realidad que de ninguna manera se justifica su ubicación y mucho menos su razón de ser, ya que en lo que se refiere a la ubicación y si por razón de territorio lo señalo, estas de Conciliación se encuentran dentro de una demarcación territorial no estratégica, amén de que en la gran mayoría de los

casos como puntualmente se señala, se prefiere acudir directamente hasta las instalaciones de las propias Juntas de Conciliación y Arbitraje correspondientes.

Respecto al numeral 603 de la propia legislación laboral, en el cual nos indica bajo que supuestos tendrán actuación dichas juntas de Conciliación, es conveniente destacar nuevamente que, en nada se sustenta el ser de dichas juntas, ya que como lo he venido señalando, en la mayoría de los casos ni los propios Abogados litigantes conocen de su existencia y por ende mucho menos de su ubicación geográfica, así como de las funciones que estas realizan.

Por las razones anteriormente expuestas, es necesaria la modificación de la legislación laboral en su capítulo XI respecto de las Juntas Locales de Conciliación, con el fin de que se deroguen dichos artículos y se incorporen dichos recursos materiales como humanos a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje que se encuentran reguladas en el capítulo XIII de la multicitada Legislación.

CONCLUSIONES

Una vez terminada la presente investigación, se concluye primeramente que, verdaderamente es innecesaria la participación e intervención de la Juntas Permanentes de Conciliación residentes en el Estado de Michoacán, toda vez que, como se plantea al inicio de este trabajo en la hipótesis, donde se menciona que, dicha Autoridad Laboral no está cumpliendo con la finalidad para las cuales fueron creadas, toda vez que las funciones que tienen determinadas son insuficientes como para en un momento dado desahogar la carga de trabajo que llega a acumularse en las Juntas Especiales de la Local de Conciliación y Arbitraje, sin mencionar que las partes que acuden ante las Permanentes de Conciliación resultan insatisfechos en sus pretensiones, ya que la mayoría de ocasiones no se llega al arreglo en la etapa Conciliatoria y es necesario turnar dichos asuntos ante la Junta Especial de la Local de Conciliación y Arbitraje competente, quien a su vez y fuera de todo ordenamiento legal señalan fechas y horas para el desahogo de las diligencias de carácter laboral, todo ello por la carga innumerable de trabajo de la cual tienen conocimiento.

Otro de los resultados y argumentos esgrimidos al inicio del presente trabajo de tesis en la hipótesis planteada, es la situación de encontrarse mal ubicadas geográficamente las Juntas Permanentes de Conciliación, ya que en todos los casos se encuentran asentadas en Municipios aledaños en donde por

cuestión de distancia se opta por acudir a la Junta Especial de la Local de Conciliación y Arbitraje.

Por ultimo, se concluye también, respecto al gran beneficio que de manera implícita tendría, el hecho de, llevar a cabo la supresión de las Juntas Locales Permanentes de Conciliación, y a su vez canalizar los recursos materiales y humanos a las Juntas Especiales de la Local de Conciliación y Arbitraje residentes en el Estado, en los términos propuestos en el presente trabajo de tesis. Beneficios que no tardarían verse reflejados en el desempeño de los Tribunales Especiales Locales de Conciliación y Arbitraje, y consecuentemente en la pronta y expedita impartición de justicia en materia laboral.

PROPUESTAS

Con el presente trabajo de tesis concluido, y en atención a los lineamientos de la investigación, y los resultados arrojados por la misma, es que, se propone lo siguiente:

Se propone, se lleve a cabo la supresión de las Juntas Permanentes de Conciliación, toda vez que resultan inoperantes y sin razón de existir en la vida jurídica laboral, ya que, sus funciones que si bien se encuentran reguladas de una manera puntual en la legislación laboral vigente, no resultan en gran medida de ayuda para las Juntas Especiales de la Local de Conciliación y Arbitraje, ya que, sus atribuciones resultan muy limitadas. Es por ello que, se hace inminentemente necesaria la supresión de las mismas y la modificación correspondiente a la legislación laboral vigente.

Se propone, así también, se lleve a cabo la modificación a la legislación laboral vigente, en los siguientes términos:

Actualmente en el capítulo XI de la Ley Federal del Trabajo, se encuentran señaladas las atribuciones y conformación de la Juntas Locales de Conciliación, capítulo que se propone sea suprimido y derogados los artículos del 601 al 603, los cuales se encuentran plasmados al tenor siguiente: *...”Artículo 601. En las Entidades Federativas funcionaran Juntas Locales de Conciliación, que se instalaran en los Municipio o zonas económicas que determine el Gobernador.*
...”Artículo 602. No funcionarán las Juntas de Conciliación en los Municipios o zonas económicas en que estén instaladas Juntas de Conciliación y Arbitraje.

...”Artículo 603. Son aplicables a la Juntas Locales de Conciliación las disposiciones contenidas en el capítulo anterior. Las atribuciones asignadas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los Gobiernos de los Estados”...

Como propuesta medular, se encuentra la siguiente: Llevar a cabo la supresión del capítulo XI, señalado en el párrafo inmediato anterior, así como, de los artículos 601 al 603, que comprenden dicho capítulo, y por consecuencia se dote a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de las atribuciones y facultades que para el efecto llevaban a cabo las Locales de Conciliación, pero así también, de los recursos humanos, como personal adscrito a dichas instancias laborales, de los recursos y fondos económicos que a la fecha están destinados a las Juntas Locales de Conciliación que ahora se propone sean suprimidas; ello con la única finalidad de llevar a cabo de un manera mas eficaz, la pronta y eficaz impartición de justicia laboral, así como de proporcionar alas partes involucradas en los conflictos laborales, la certeza jurídica de que sus asunto desde el primer momento se ventilará ante la autoridad que en definitiva estará en condiciones de resolver el conflicto laboral que derivado de dichas relaciones se suscite.

B I B L I O G R A F Í A

Ross Games, Francisco (1986)

“Derecho Procesal del Trabajo” Editorial Cárdenas;

Buen Lozano, Néstor de, (1998)

“Derecho Procesal del Trabajo” Editorial Trillas, México;

Bermúdez Cisneros Miguel (1997),

“Derecho Procesal del Trabajo” Editorial Trillas, México;

Climent Beltrán, Juan B. (1994),

“Elementos del Derecho Procesal del Trabajo” Editorial Esfinge;

Guerrero Euquerio, (1984)

“Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México;

Cavazos Flores, Baltasar, (1997)

“las 500 preguntas más usuales sobre temas Laborales”, Editorial Trillas, México;

De la Cueva Mario, (1991),

“El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”, Editorial Porrúa, México;

Tena Suck, Rafael; Morales S, Hugo Italo, (1997);

“Derecho Procesal del Trabajo”, Editorial Trillas, México;

L E Y E S

**Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, (2003),
Editorial Trillas;**

Ley Federal del Trabajo (2006);

Editorial, PAC, S.A DE C.V

D I C C I O N A R I O

Cabanellas, Guillermo, (1998),

“Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual” Editorial Heliasta, Buenos Aires;

UNAM, (1994),
“Diccionario Jurídico Mexicano”, Editorial Porrúa, México;

T E S I S

Virrueta Maldonado, Jesús Eduardo (2004),
“La reconvención en materia Laboral, su regulación es violatoria de las garantías consagradas por el segundo párrafo del artículo 14 constitucional” UDV

Heredia Armas, Jorge Xavier (2000),
“La necesidad de implementar una segunda audiencia de conciliación dentro del procedimiento ordinario laboral” UDV;

PAGINAS DE INTERNET

[http://WWW. Lexjuridica.com/Diccionario.php](http://WWW.Lexjuridica.com/Diccionario.php)

ANEXOS

ANEXO 1.-

C U E S T I O N A R I O

Nombre _____

Ocupación _____

¿Cuenta usted con experiencia dentro de algún Tribunal Laboral?

En caso de ser afirmativa la respuesta anterior, mencione la Dependencia:

1.- ¿Sabe usted de la existencia de las **Juntas Permanentes de Conciliación** existentes en el Estado, y donde se encuentran instaladas?

2.- ¿Tiene Ud. Conocimiento de cómo se encuentran integradas?

3.- ¿Sabe Ud. Qué función y de que asuntos tienen conocimiento estas **Juntas Permanentes de Conciliación**?

4.- ¿Ha llevado a cabo gestión o tramite alguno ante dichas Instancias?

En cual?

5.- ¿Tiene conocimiento del tiempo aproximado que les toma resolver o canalizar ante la Autoridad correspondiente su asunto?

6.- ¿Considera Ud. Necesaria la participación de estas **Juntas Permanentes de Conciliación** en la resolución de los conflictos laborales?

7.- ¿Si usted necesita presentar una Demanda Laboral, donde preferiría llevar a cabo el trámite, ante la Junta Especial o la **Junta Permanente de Conciliación** que por razón de territorio pertenezca su región? Y porque razón?

La información obtenida, solo tendrá un uso académico, y la misma no podrá ser usada para otros fines. De antemano agradezco su colaboración y tiempo prestado para llevar a cabo dicho fin.