

Universidad Nacional Autónoma de México

FACULTAD DE DERECHO 283

292



LA COMPETENCIA EN MATERIA LABORAL
(FEDERALIZACION DE LAS JUNTAS
DE CONCILIACION Y ARBITRAJE)

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL GRADO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:

JOSE

GUADALUPE

ORTA

MENDEZ

MEXICO, D. F.

1983



Universidad Nacional
Autónoma de México



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.

I N D I C E

LA COMPETENCIA EN MATERIA LABORAL (FEDERALIZACION DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE)

INTRODUCCION	I
I. ANTECEDENTES	1
1.- Leyes y Autoridades Laborales hasta 1917.	3
2.- Creación del Artículo 123 Constitucional.	6
3.- 1929, Código Laboral Unico.	10
4.- Ley Federal del Trabajo de 1931.	13
5.- Ley Federal del Trabajo de 1970.	19
6.- Ley Federal del Trabajo de 1980.	25
II. CONFLICTOS Y AUTORIDADES LABORALES	27
1.- Tipos de Conflictos en el Derecho del Trabajo.	34
2.- Autoridades Laborales.	38
3.- Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.	44
4.- Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.	50
5.- Juntas Federales y Locales de Conciliación.	52
III. ORGANIZACION ADMINISTRATIVA DEL ESTADO Y COMPETENCIA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE	56
1.- Jurisdicción y Competencia.	64
2.- Criterios de Competencia.	72
3.- Problemática Actual de la Competencia.	78
4.- Aplicación de las Normas Laborales.	83
5.- Federalización de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.	89
APENDICE	93
CONCLUSIONES	100
BIBLIOGRAFIA	104

INTRODUCCION.

Para la elaboración y el planteamiento del tema en el presente trabajo hice uso del método deductivo de investigación en las ciencias sociales, y para el desarrollo del mismo la investigación empírica y sociológica; a fin de buscar el acercamiento de lo normativo con la realidad social.

En consecuencia, al iniciarlo creí conveniente situar históricamente el tema de manera directa, es decir considerar los antecedentes inmediatos de las autoridades laborales y de su competencia, olvidandome de la ubicación exégetica de las instituciones jurídicas en la Antigua Roma y la Grecia Clásica como frecuentemente se hace, y partir del momento en que dentro de nuestro contexto social se agudizan las contradicciones estructurales y superestructurales, y en este caso es al iniciarse el presente siglo; en visperas de la llamada revolución mexicana.

En seguida, a fin de delimitar el tema trato de ubicar los conflictos laborales y sus repercusiones jurídicas, políticas y sociales más importantes, describo y evalúo desde la óptica conceptual la actividad efectiva de las autoridades del trabajo, para así llegar al funcionamiento actual de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y sus consecuencias jurídicas.

II

Finalmente considero algunos aspectos de la problemática actual de la competencia de las autoridades laborales, específicamente las Juntas de Conciliación y Arbitraje, dentro de la administración de justicia obrera, y así llegar a hacer el planteamiento, de acuerdo a la orientación que le di al presente tema, sobre la pretendida federalización de las autoridades del trabajo.

I. ANTECEDENTES.

Para hablar de las autoridades laborales, entendiéndose se éstas en el sentido estricto del término, es necesario hacer aunque sea brevemente, una referencia histórica tanto del Derecho Mexicano en general como del Derecho Laboral en particular, puesto que ellas son producto de la evolución que ha manifestado nuestro sistema jurídico.

A principios del presente siglo, nuestro país se vio afectado por una grave crisis a nivel de estructura, se agudizaron los problemas económicos, políticos y sociales; problemas - que en gran medida tienen su origen en la cuestión agraria: la carencia de tierras y la imposibilidad para trabajarlas. Pero - también existían problemas en las ciudades: en las fábricas, en los talleres artesanales y en el incipiente comercio que empezaba a desarrollarse. Nos interesa particularmente los problemas que se refieren a estas últimas actividades, en razón de que es aquí donde se generan los conflictos obrero-patronales y que - son precisamente los que van a dar origen a la expedición de leyes y decretos en materia laboral y a su consecuente aplicación por diversos tipos de "autoridades" a quien se les encomienda - dicha función.

En este contexto, los problemas laborales no eran a--

tendidos eficaz y convenientemente, puesto que no se contaba ni con un ordenamiento legal completo, en el que estuviesen previstos los conflictos de trabajo que tenían lugar en ese entonces, ni con autoridades competentes para conocer y en su caso resolver de fondo este tipo de controversias.

En algunos Estados de la República existía una accidental y dispersa legislación laboral, pero además ésta no era debidamente aplicada en virtud de que no se contaba con un organo jurisdiccional competente para ello. La aplicación de las normas de Derecho del Trabajo se encomendaba a autoridades de carácter civil u organismos administrativos o políticos del Estado o Municipio en cuestión.

Las aludidas "autoridades" al conocer de algunos conflictos de trabajo, generalmente se limitaban a conciliar intereses obrero-patronales y cuando habría necesidad de decir el derecho, de resolver jurídicamente un asunto de trabajo, nos encontramos con que algunas de ellas no tenían facultades para — ello y otras resolvían o sentenciaban determinado asunto, pero sus fallos tenían escasa o nula fuerza legal. Con frecuencia se impugnaba su legalidad y obligatoriedad.

1.- LEYES Y AUTORIDADES LABORALES HASTA 1917.

Poco antes del Congreso Constituyente de 1917, en algunos Estados de la República, entre los que se encuentran Yucatán, Veracruz, Jalisco y Chihuahua, se manejaba una legislación laboral casi completa, la que tenía como propósito tutelar los derechos de los trabajadores y mejorar sus condiciones de vida.

En ese entonces, la aplicación de la justicia laboral era impartida por órganos de diversa índole: tribunales civiles, órganos administrativos y autoridades políticas. En realidad, - eran pocos los Estados que habían creado órganos especiales para que conocieran los asuntos o conflictos derivados de las relaciones de trabajo.

Al empezar a organizar el Derecho Laboral, al intentar estructurar debidamente y homogenizar las normas del trabajo, se buscaba, también, crear la autoridad competente que las aplicara, se pensaba en la naturaleza que deberían de tener, en su carácter: judicial, administrativo o mixto; en las facultades que se les atribuirían, aspecto en el que se consideraba no sólo la posibilidad de conciliar intereses obrero-patronales, - sino en la facultad de obligar a las partes en conflicto a sujetarse a un arbitraje que resolvería el fondo del asunto, dándole así legalidad y obligatoriedad a los fallos o sentencias de

esta autoridad.

Para ésto ya existía un antecedente, mismo que servirá de base para legislar al respecto.

En varias localidades se estaba integrando seriamente una legislación laboral casi completa, en Yucatán por ejemplo, se creó la Ley del Trabajo de Yucatán, la cual contenía importantes disposiciones relativas a la jornada de trabajo, a la fijación y pago de salario, a la seguridad y accidentes de trabajo, a los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones, el derecho de huelga inclusive, contenía también un capítulo en el que se trataba ampliamente todo lo relacionado a la tramitación y solución de conflictos de trabajo, tanto individuales como colectivos: La Conciliación y El Arbitraje Obligatorio. Esta ley crea tres tipos de Autoridades del Trabajo: Las Juntas de Conciliación, El Tribunal de Arbitraje y El Departamento de Trabajo. Es importante destacar, para los efectos de este trabajo, como estaban organizadas estas autoridades; La Junta de Conciliación estaba integrada por ocho miembros, cuatro titulares y cuatro suplentes, los que eran nombrados en igual número por los trabajadores y por los patrones, así quedaban convenientemente representados los factores de la producción, tenían además un Secretario y un grupo de Inspectores, todos estos cargos eran por el término de un año. Cuando los con-

-flictos no eran resueltos en esta instancia se turnaban al Tri
bunal de Arbitraje, el que se integraba con un representante o-
brero y otro patronal, en unión de un Presidente que era nombra-
do por el Gobierno del Estado, las resoluciones o convenios an-
te él celebrados tenían fuerza de ley, de "Convenio Industrial"
y consecuentemente obligatorio para las partes.¹

Algo similar ocurría en Entidades como Veracruz, Ja--
lisco, Coahuila, Aguascalientes y Chiapas, donde existía tam- -
bién una serie de Leyes y Decretos que regulaban, con algunas -
deficiencias, las cuestiones del trabajo. En otros Estados, y -
que son la mayoría, la reglamentación y la aplicación de las --
normas del trabajo era de menor atención con relación a las En-
tidades mencionadas.²

1 Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, México, Porrúa, 1966, pp. 92-117.

2 Jesús Castorana, Procesos del Derecho Obrero, México, --
sin fecha, pp. 59-61.

2.- CREACION DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

El Artículo 123 tiene su origen en el Artículo 5o. - Constitucional, tanto en en de la Constitucion de 1857 y su reforma en 1873 como en el proyecto de reforma enviado al Congreso en 1916 por Venustiano Carranza, y es en este precepto donde se encontraban las disposiciones más importantes en materia de trabajo.

Al recibirse el proyecto de reforma al Artículo 5o. - el Congreso Constituyente nombró la Comisión Revisora, la que - después de haber realizado pequeñas modificaciones en lo general lo presento ante el Congreso, pero no corrió con buena suerte puesto que fué impugnado por varias diputaciones estatales. A instancia de las representaciones deucatán y Veracruz, después de varias sesiones, se acordó rechazar el citado proyecto y aceptar la elaboración de un capítulo especial dentro de la propia Constitución a fin de canalizar las propuestas más importantes y unificar los criterios a seguir para consagrar de una vez, de manera amplia y completa, los derechos de los trabajadores y la forma idónea de hacerlos valer.³

Es importante destacar que fue precisamente en esta - ocasión cuando por primera vez, también por medio de la repre-

³ Mario De la Cueva, Op. cit., pp. 117-120.

-sentación del Estado de Yucatán, se planteó ante el Congreso - el problema de los Tribunales del Trabajo.

Como es sabido, finalmente después de cincuenta y ocho sesiones, el 23 de enero de 1917 se presenta ante el Congreso y se aprueba el Artículo 123 Constitucional. Respecto a las Autoridades Laborales y su Competencia, se estableció lo siguiente:

"Fracción IX "La fijación de tipo de salario mínimo y de la participación de utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado;"

"XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción; armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas, únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser así

-milados al Ejercito Nacional;"

"XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el ex-
ceso de producción haga necesario suspender el trabajo para man-
tener los precios en un límite costeable, previa aprobación de
la Junta de Conciliación y Arbitraje;"

"XX. Las diferencias o conflictos entre el capital y -
el trabajo, se someterán a la decisión de una Junta de Concilia-
ción y Arbitraje, formada por igual número de representantes de
los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno;"

"XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferen- -
cias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta,
se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado
a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario,
además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si -
la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el
contrato de trabajo;"

Como podemos observar, las primeras facultades que se
le otorgan a las Juntas de Conciliación y Arbitraje estan rela-
cionadas con la fijación del salario, la calificación de la - -
huelga y paro de labores, así como de fallar los conflictos en-
tre capital y trabajo, aunque para esto se base en un arbitraje
facultativo.

El presente trabajo se basa esencialmente en el conte

-nido de las dos últimas fracciones que se transcriben, la XX y la XXI, por lo que es importante señalar, que no obstante su aprobación en los términos referidos, no quedó totalmente claro algunos aspectos sobre la competencia y funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. No se dan las bases suficientes para la elaboración de la ley reglamentaria del artículo en cuestión. "Hay que recordar que en las discusiones del -- Art. 123, nunca se aclaró debidamente, la naturaleza y funciones de las Juntas."⁴

Subsanando los problemas que en este sentido se fueron presentando, la Suprema Corte de Justicia sostuvo el criterio de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son autoridades y su competencia es conocer asuntos laborales de carácter individual o colectivo, teniendo todas las facultades de un tribunal.

4 Juan Francisco Rocha Bandala y José Fernando Franco, La Competencia en Materia Laboral, México, Cárdenas Editor y Distribuidor, 1975, p. 88

3.- 1929, CODIGO LABORAL UNICO.

Lo que hasta entonces (1917-1926), establecían las — normas del naciente derecho laboral, no fue suficiente para dar solución a los diversos tipos de conflictos que se suscitaban, — principalmente en algunas ramas industriales y en el creciente comercio, problemática que se originaba por la trascendencia — económica de estas actividades y por la debil aplicación de las normas de Derecho del Trabajo por razón del territorio en que — tenían origen estos conflictos.

No obstante la basta producción de tesis por parte de la Suprema Corte de Justicia, no se creó la Jurisprudencia necesaria que cubriera las lagunas que en este sentido tenía la incipiente legislación laboral. Parte del problema radicaba en el hecho de que cada Estado de la República legislaba y aplicaba — las disposiciones de trabajo que consideraban pertinentes y necesarias para su territorio, y como es lógico de suponer, las — legislaturas locales seguían distintos criterios para la elaboración y aplicación de tales normas.

Esto tiene como consecuencia dos hechos muy importantes en la evolución del Derecho del Trabajo mexicano: uno, la — creación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (de lo que me ocuparé en el siguiente capítulo de este trabajo), y el

otro, la unificación legislativa del Derecho del Trabajo; se otorga al Gobierno Federal la facultad exclusiva para legislar en materia laboral.

Respecto al segundo hecho, en 1929 siendo Presidente de la República Emilio Portes Gil, el Poder Ejecutivo envía a la Cámara de Senadores una iniciativa para reformar la fracción X del artículo 73 Constitucional y el Preámbulo del artículo 123 del mismo cuerpo normativo. Esta reforma tendría como finalidad dar la intervención al Estado para buscar el equilibrio entre las fuerzas productivas y para ello sería necesario: primero, unificar criterios legislativos y segundo, dar las bases legales suficientes para la contratación y regulación de las relaciones obrero-patronales. Exponía que: "La promulgación de leyes ambiguas o contradictorias no beneficia a las clases trabajadoras y sí desalienta a los capitalistas."⁵

Las reformas se proponen en los siguientes términos:

"Art. 73. El Congreso tiene facultad... fracción X. - Para legislar en toda la República sobre minería, comercio e instituciones de crédito; para establecer el Banco de Emisión Unico en los términos del Art. 28 de esta Constitución, y para expedir las leyes del trabajo y reglamentaría del Art. 123 de la propia Ley.", y

⁵ Juan Francisco Rocha Bandala y José Fernando Franco, op. cit., p. 88.

"Art. 123. El Congreso de la Unión sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, -- las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos y de una manera general sobre todo contrato de trabajo."

Aprobado el texto sin modificación alguna en la Cámara de Senadores, en sesión extraordinaria y en los mismos términos también lo aprobó la Cámara de Diputados con dispensa de -- trámites inclusive, y su publicación en el Diario Oficial de la Federación se hizo el día 6 de septiembre de 1929.

Con esto se logra la unificación de criterios legislativos en materia de trabajo, según entonces, la creación de un código labural único. Fue también bajo el régimen de Emilio Portes Gil cuando se elabora el respectivo proyecto (lo que se conoce como Proyecto Portes Gil), y es este el que sirve de base para crear la Ley Federal del Trabajo en 1931, ya con Pascual - Ortiz Rubio en la presidencia.⁷

⁷ Mario De la Cueva, Op. cit., pp. 140-142.

4.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, como lo señalé en el inciso precedente, tiene como base las reformas constitucionales de los Artículos 73 y 123 que se llevaron a cabo en el año de 1929, además de algunas aportaciones que afluyeron de la entonces Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, las cuales produjeron algunas modificaciones en el "Proyecto Portea Gil".

La Ley de 1931 es extensa y completa. Es la legislación más avanzada en su tiempo, pero por razones metodológicas manifiesto que no es mi propósito analizar o comentar la totalidad de los preceptos contenidos en ella, ya que el interés fundamental e inmediato se encuentra en lo relacionado con las autoridades laborales y su competencia y por lo que solamente haré referencia al título correspondiente, sin pretender, desde luego, restarles importancia a los demás, puesto que es precisamente en su conjunto como se concibe y se integra como un instrumento de reivindicación de los derechos de los trabajadores, aunque de éstos sólo sean los esenciales.

La ley que ahora nos ocupa dedica un título especial al tratamiento de las autoridades laborales y su competencia, - es el Título Octavo, mismo que comentaré a continuación, después

de hacer una breve referencia a las disposiciones generales de la propia Ley.

Concretamente quiero aludir al Artículo primero y hacer notar que éste indica que la presente Ley tiene vigencia en toda la República y la aplicación de la misma estará a cargo de las autoridades federales y locales.

"Art. 1o. La presente ley es de observancia general - en toda la República y su aplicación corresponde a las autoridades federales y locales, en los casos y términos que la misma establece."⁸

Hay aquí dos aspectos importantes para el desarrollo de este trabajo: primero, la federalización de la ley de la materia y segundo, la diferenciación respecto a las autoridades del trabajo, basada en la fracción XXXI del Artículo 123 de la Constitución, que establece las competencias federal y local.

Ya en el título correspondiente, respecto a la competencia de las autoridades del trabajo, el artículo 334 de la ley en cuestión dispone que la aplicación de las normas de trabajo es inherente a:

a) Juntas Municipales de Conciliación, estos organismos se caracterizan por ser estrictamente conciliadores, se integran con representantes del trabajador y del patrón y de un -

⁸ Ley Federal del Trabajo de 1931, México, Porrúa, 1949.

representante del Gobierno que es nombrado por el Presidente Municipal. Su actividad es transitoria, solamente funcionan cuando surge algún problema laboral, en algunos casos por la frecuencia en que suceden los conflictos, llegan a funcionar en forma casi permanente.

Las Juntas Municipales de Conciliación podían conocer de todos los asuntos derivados de un contrato de trabajo, tanto de carácter individual como colectivo, siempre y cuando no se tratase de asuntos de competencia federal. Cuando en esta instancia no se solucionaban los conflictos eran turnados a la autoridad superior inmediata, o sea las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje.

Las sobrecitadas Juntas también tenían atribuciones para sancionar los convenios que ante ella se celebrasen.

b) Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, a este tipo organismos, con residencia en la Ciudad capital de cada Estado de la República, les correspondía resolver los conflictos derivados de las relaciones de trabajo, cuando éstos se originen en el territorio de su jurisdicción, la ley las excluye expresamente para conocer asuntos en materia federal. Se integraban también con representantes de ambos factores de la producción y un representante del Gobierno, y que a diferencia del ca

-so anterior, nombrado por el Gobernador de la Entidad Federati
va.

En cuanto a sus atribuciones y facultades destacan: - conciliar conflictos de naturaleza colectiva, entre trabajado- res, entre patronos o entre ambos, cuando éstos afecten la pro- ducción industrial en el Estado; conocer y resolver en arbitra- je éste tipo de conflictos; decidir cuestiones de competencia; sancionar los Reglamentos Interiores de Trabajo; intervenir en las Comisiones Especiales del Salario, a fin de revisar sus ac- tos y también vigilar el funcionamiento de las Juntas Municipa- les de Conciliación.

c) Juntas Federales de Conciliación, tenían como acti- vidad conocer los asuntos derivados de las relaciones de traba- jo en materia federal, actuaban solamente a nivel de concilia- ción, se constituían en forma permanente y estaban integradas - de la misma manera que las anteriores: un representante del Go- bierno, en este caso Federal, e igual número de representantes del trabajo y del capital.

d) Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, integra- da, también, en forma tripartita pero en este caso el represen- tante del Gobierno Federal funge como Presidente de la Junta, -

sus atribuciones son las de conocer y resolver las diferencias que se deriven de las relaciones obrero-patronales, cuando se trate de empresas o de industrias a las que, para operar, se les haya otorgado concesión por parte del Gobierno Federal o que realicen sus actividades precisamente en zona federal.

En este caso, el artículo 359 de la ley establece la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en razón de la materia y del territorio. En cuanto a la materia, entre otras se refiere a: Transporte en general que opere por medio de concesión federal (fracción I); Industria Extractiva y de Energía Eléctrica (II y III), y por lo que respecta al territorio determina que será competencia federal cuando la actividad que se realice comprenda dos o más Entidades Federativas.

En consecuencia, para conocer de estos asuntos son competentes los Grupos (los que también se conocen como Juntas Especiales), y tratándose de conflictos individuales o colectivos en los que estén involucradas más de una jurisdicción estatal, los conoce y resuelve la propia Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Analizando la letra, se puede decir que esta Ley es completa y acorde, en un principio, con la realidad económica, política y social del país en esa época. Pero al transcurrir el tiempo, la evolución propia del país generó algunas manifesta-

-ciones de crecimiento. México era un país que empezaba a crecer, el desarrollo y la diversificación de la industria y el comercio abrió nuevas opciones de trabajo y desde luego se originaron otros tipos de conflictos, los que requerían mayor atención por parte de las autoridades del trabajo.

En razón de esto, se inicia una serie de reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1931, dentro de las cuales destacan por su importancia las que se refieren a: revisiones de los contratos colectivos de trabajo, constitución de sindicatos y conflictos de naturaleza económica (1955); vacaciones, centros de capacitación, procedimientos ante las Juntas y resoluciones de las mismas (1956); algunas disposiciones relativas a las características del contrato de trabajo en trabajadores del mar, tripulaciones aeronáuticas y pequeñas industrias (1958), y comisiones de salarios mínimos y participación de utilidades (1962).

Así, poco a poco fue necesario ir implementando reformas a esta Ley hasta que, después de cuarenta años de vigencia, se expide la Ley Federal del Trabajo de 1970.

5.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Teniendo como antecedente un proyecto de ley, promovido por el Presidente de la República Adolfo López Mateos y que finalmente fue reducido a una serie de reformas al Artículo 123 Constitucional, dos años después, en 1968 el ejecutivo en turno envió al Congreso de la Unión la iniciativa de la Ley Federal del Trabajo, la que fue aprobada al siguiente año.

Este hecho tuvo mucho que ver con los conflictos sociales que imperaban en aquella época, ya que había grandes brotes de inconformidad y protesta por parte de las clases populares, lo que el Estado y el Capital, muy en su papel, llevaron a esta situación hasta sus últimas consecuencias: la represión en todas sus manifestaciones posibles.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 fue el resultado o más bien, una de las consecuencias de la serie de conflictos y protestas sociales de los trabajadores, campesinos y estudiantes, quienes inmersos en esa realidad y conscientes de su papel histórico promovieron, aunque no totalmente pero sí en lo posible, la reivindicación de los derechos esenciales del hombre; - la libertad, la democracia y la justicia.

En ese entonces, al legislarse sobre el trabajo, también se tocó el tema de la competencia constitucional. La ini-

-ciativa de ley refrenda el criterio de que la aplicación de las normas de derecho laboral, de acuerdo con el principio constitucional, están a cargo tanto de las autoridades federales como de las autoridades de las entidades federativas. Los representantes de algunas organizaciones obreras, teniendo antecedentes al respecto, impugnaron el referido criterio argumentando que la aplicación de las normas de trabajo por parte de las autoridades locales, no era del todo benéfico para los trabajadores, sino por el contrario afectaba la salvaguarda de sus derechos, esto en razón de la influencia política que ejercían los representantes de las empresas ante la autoridad laboral de la entidad federativa correspondiente. Se obstaculiza y se desvirtúa la aplicación de la justicia laboral en perjuicio del propio trabajador.⁹ Y desde luego, este criterio (por cierto bien intencionado pero inconsistente, pues resolvía a medias el fondo de lo cuestionado) no fue tomado en consideración para la elaboración de esta ley.

La Ley Federal del Trabajo que abroga la de 1931 y que entró en vigor en el mes de mayo de 1970, dedicó uno de sus dieciséis títulos (el Décimo Primero) a la materia que nos ocupa: las autoridades laborales.

En el artículo 523 se establece cuales son las autori

⁹ Mario De La Cueva, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, México, Porrúa, 1981, p. 58.

-dades competentes para aplicar las normas de derecho del trabajo. En primer término se encuentran las Secretarías del Trabajo y Previsión Social, de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública (fracciones I y II); después los Departamentos de Trabajo de los Estados (III); enseguida la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y el Servicio Nacional de Empleo (IV y V), organismos que no tienen el carácter de autoridades sino más bien de organismos de servicio social; a continuación están la Inspección del Trabajo, Comisiones Nacional y Regionales de los Salarios Mínimos y la Comisión Nacional para la Participación de los trabajadores en las Utilidades de las Empresas (VI, VII y VIII) y por último las Juntas Federales y Locales de Conciliación, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje (IX, X y XI), así como el Jurado de Responsabilidades (XII).

Cabe hacer la observación de que no todas estas son autoridades jurisdiccionales, pero todas tienen encomendadas funciones importantes que realizar. Algunas vigilan el cumplimiento de las disposiciones del trabajo o intervienen directamente para buscar la solución a un determinado conflicto (como es por ejemplo, el caso de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en cuanto al conocimiento de algunos conflictos laborales de naturaleza económica o en asuntos de huelgas) que

afectan la estabilidad económica y política del país, y otras -
crean el derecho, en tanto elaboran disposiciones de carácter o
bligatorio que se integran periódicamente a la legislación labo
ral, tal es el caso de las comisiones nacionales, tanto las de
los salarios mínimos como las de utilidades repartibles de las
empresas. Las autoridades jurisdiccionales en sentido estricto,
son las Juntas de Conciliación y las Juntas de Conciliación y -
Arbitraje, y es precisamente de estas últimas de las que me ocu
paré en el siguiente capítulo.

Respecto a la competencia, el artículo 527 de la mis-
ma ley determina, con base en la fracción XXXI del artículo 123
de la Constitución, cuando corresponde a las autoridades federa
les la aplicación de las normas de trabajo y para tal efecto --
considera la actividad de las empresas por ramas industriales,
las que en ese entonces estaban contempladas entre otras, la ex
tractiva, la petroquímica, la eléctrica, la textil, la cinemató
gráfica, la hulera, la azucarera y la ferrocarrilera, y poste--
riormente, cinco años después, se adicionaron la automotriz, la
químico-farmacéutica, la de celulosa y papel, la aceitera y la
embotelladora.

Por lo que se refiere a las empresas: las que sean ad
ministradas por el Gobierno Federal, las que para operar requie
rán concesión federal y las que realicen trabajos en zonas fede

-rales, aguas territoriales o Zona Exclusiva de la Nación, además de cuando se trate de conflictos laborales que afecten a dos o más Entidades Federativas y de la aplicación de contratos ley o colectivos de trabajo que se hayan declarado obligatorios en más de un Estado de la República.

Para 1978, se publican en el Diario Oficial de la Federación algunas reformas a la ley en las cuales se amplía la competencia de las autoridades federales. Ahora tienen atribuciones para conocer lo relacionado a las obligaciones patronales relativas a la capacitación y el adiestramiento de sus trabajadores, y de seguridad e higiene en los propios centros de trabajo. En la parte final de este artículo, el 527, expresamente se extiende la competencia a las autoridades locales del trabajo, solamente en el caso de que este tipo de faltas se originen dentro de su jurisdicción, lo que, como veremos más adelante, ha originado serios problemas de interpretación acerca de la competencia sobre estos aspectos.

En el Capítulo II del Título Catorce, que se refiere al derecho procesal del trabajo se dan las normas de competencia. Se hace la distinción de criterios en razón del territorio y de la materia, en cuanto a ésta no se hace otra cosa más que retomar la idea y el criterio consignados en el artículo 123 de la Constitución y 527 de la ley de la materia, y por lo que se

refiere al territorio, se determina que la autoridad competente para conocer un conflicto de trabajo puede ser: a) la del lugar de la prestación del servicio, cuando se trate de Juntas de Conciliación; b) la del lugar de la prestación de servicios, la del lugar donde se contrató o la del domicilio del demandado, tratándose de Juntas de Conciliación y Arbitraje; c) para lo relacionado a los contratos colectivos, la del lugar en donde se encuentra la empresa; d) para cancelar el registro de un sindicato, la Junta del lugar donde se registró, y e) cuando se susciten conflictos entre trabajadores y patrones entre sí, la competente es la Junta del domicilio del demandado.

Estas normas de competencia no preveen la totalidad de los casos que se presentan con motivo de las variaciones que tienen los conflictos laborales, al dirimir cuestiones de competencia, en la mayoría de las veces se pone en desventaja al trabajador y se ve afectada su posición frente a la administración de la justicia laboral. A esto me referiré en el apartado que dedico a la problemática actual de la competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

6.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980.

Respecto a la Ley del Trabajo vigente, hay muy poco - que decir sobre las autoridades laborales y su competencia, esto en razón de que si la comparamos con la anterior, la de 1970, nos percatamos de que al respecto no ha sufrido modificaciones sustanciales, salvo excepción hecha del artículo 527-A en el -- cual se otorga competencia a las autoridades federales para conocer de asuntos relacionados con la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores y de la seguridad e higiene en los - centros de trabajo, reforma que se implementó a la Ley en 1978 y que para 1980, al expedirse la vigente fue incluida sin alteración alguna.¹⁰

El hecho no quiere decir que en este momento no exista problema alguno respecto de la competencia de las autoridades laborales, por el contrario, lo hay y en realidad se han manifestado desde antes de que las referidas leyes entraran en vigor. La problemática se centra en la aplicación de las normas - laborales; en los intereses económicos y políticos que intervienen en la actuación de las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, sean locales o federales.

En la actualidad se manejan dos tendencias que se han

10 Nestor De Buen, Reformas a la Ley Federal del Trabajo - de 1980, México, Porrúa, 1980, pp. 67-70.

generalizado, respecto a la aplicación de las disposiciones de trabajo, una de ellas en pro de la federalización de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, argumentando que con ello se atenuaría la corrupción que existe en la impartición de justicia - en nuestro país y consecuentemente se mejoraría el funcionamiento de las autoridades del trabajo, y la otra precisamente en oposición a ello, sosteniendo además que si las autoridades locales aplican la ley de la materia, es lógico y prudente que sean las propias Entidades Federativas quienes legislen y en este caso, se haría de acuerdo a las necesidades imperantes en su territorio. ¹¹

¹¹ Las referidas tendencias son expresadas respectivamente por el Doctor Nestor De Buen Lozano y por el Licenciado Juan -- Francisco Rocha Bandala (de las correspondientes obras citadas).

II. CONFLICTOS Y AUTORIDADES LABORALES.

El nacimiento y la existencia de las autoridades laborales, se encuentran íntimamente ligados a los conflictos de -- trabajo, éstos son además un producto de la evolución histórica de las instituciones del trabajo, la cual se puede precisar en tres momentos: cuando las autoridades civiles, penales o políticas fueron las encargadas de resolver los asuntos de trabajo; - cuando se crean las autoridades de carácter administrativo para conocer y resolver los asuntos derivados de las relaciones obrero-patronales, y cuando además de éstas últimas, se establecen autoridades jurisdiccionales del trabajo, con facultades para - conocer y resolver única y exclusivamente los conflictos derivados de una relación de trabajo.

La primera de las etapas referidas, la podemos ubicar históricamente a principios de este siglo, en ella, generalmente los asuntos de trabajo los conocía el juez común, el juez de distrito o el órgano político oficial correspondiente. Algunas leyes, como por ejemplo las del Estado de Sonora de 1902, establecían que en caso de incumplimiento de las disposiciones de - trabajo, siendo el caso del pago de la jornada de trabajo a sirvientes domésticos y jornaleros, la sanción correspondiente la dictaba el Juez de Distrito de primera instancia, otras (Ley VI

-cente Villada)¹² disponían que las acciones derivadas de los riesgos de trabajo fueran conocidas por el juez civil. En San Luis Potosí, las autoridades competentes para conocer los problemas laborales fueron los presidentes municipales del lugar.

La siguiente etapa la podemos precisar a partir de la segunda década del siglo; se crea el Departamento de Trabajo, y con ello se empieza a caracterizar y homogenizar las autoridades competentes en materia de trabajo. En el decreto correspondiente se faculta a tal organismo a actuar como conciliador de intereses en los conflictos obrero-patronales, siempre y cuando esto sea requerido por las partes afectadas. Tuvo como primera actividad importante intervenir en la elaboración del Reglamento de Fábricas de Hilados y Tejidos en la República, en el año de 1912.

La actividad del Departamento de Trabajo planteó la necesidad de federalizar las normas de derecho del trabajo, y como consecuencia de ello, en mayo de 1913 "se presentó a la Cámara de Diputados una iniciativa de reforma constitucional a la fracción X del artículo 72 de la Constitución de 1857, facultando al Congreso de la Unión para expedir leyes industriales y de minería, comercio e instituciones de crédito en toda la República"¹³ al propio tiempo que se planteaba el establecimiento de -

12 Felipe Remolina Roqueñi, El Artículo 123, México, D.T. P.S., 1974, p. XLII.

13 Ibid., p. XLIV.

órganos auxiliares de las entonces autoridades administrativas del trabajo, y precisamente por ello, en 1913, se crearon las "Cámaras de Trabajo".

En 1916, en los Estados de Yucatán y Michoacán se hizo algo similar, en el primero se creó la Secretaría de Inmigración y Trabajo, la que dependía de la Secretaría General de Comercio, con facultades para vigilar el cumplimiento de las disposiciones dictadas en materia de trabajo, y en el segundo, se estableció el Departamento de Trabajo, el cual tenía entre sus atribuciones; buscar mejoras a las condiciones laborales imperantes en los centros de trabajo, intervenir como conciliador en los conflictos derivados de las relaciones de trabajo y de conocer asuntos de huelgas.

De lo anterior, se desprende que se buscaba por una parte, la federalización de las normas de trabajo a fin de homogenizar las disposiciones laborales referentes a las actividades industriales importantes para la economía del país, y por otra, la creación de autoridades locales que se encargaran de la aplicación de este tipo de normas y de atender específicamente todos los conflictos laborales que se suscitarán dentro de su territorio.

El artículo 123 Constitucional lleva la idea, y fundamenta la creación de autoridades jurisdiccionales particularmen

-te avocadas a conocer y resolver las diferencias entre trabajadores y patrones. Respecto a esto, es interesante conocer cuando menos los antecedentes más importantes, lo que además nos ayudaría a tener una concepción más amplia de la evolución histórica de los conflictos laborales y de las autoridades del trabajo, que es precisamente lo que ahora nos ocupa.

Un antecedente lo encontramos en el proyecto de ley - presentado en la Cámara de Diputados en el año de 1913, por medio del cual se reforma las fracciones VII y XII del artículo 73 y el 309 del Código de Comercio, el que entre otras cosas -- veía la necesidad de constituir organismos en cada Estado de la República y por ramas industriales, a los cuales denominaba -- "Juntas" y que tendrían facultades para resolver los problemas originados por el incumplimiento de un contrato de trabajo.¹⁴ - Las resoluciones que emitirían esta autoridades se caracterizan por no aceptar recurso alguno en su contra.

Otro antecedente y tal vez más directo, es el Proyecto de la Ley de Salario Mínimo y de las Juntas de Aveniencia, - que en 1915 presentó la Sección de Legislación Social de la Cámara de Diputados, donde se faculta a dichas Juntas, con residencia previamente determinada en la Ciudad de México y en las Entidades Federativas, para conocer de los problemas de trabajo

14 Proyecto de Ley de Reforma a las Fracciones VII y XII - del Artículo 73 y del Artículo 309 del Código de Comercio, Diario de los Debates de la Cámara de Diputados, 17-IX-1913.

que afecten a una rama o giro industrial según lo determinara - la Secretaría de Fomento. Estas autoridades también eran competentes para vigilar el cumplimiento de las demás disposiciones laborales, para conocer y resolver todos los asuntos de trabajo y al igual que las antes mencionadas, sus resoluciones no admitían recurso alguno.

Al respecto encontramos también la importante aportación del Estado de Yucatán. Por decreto en 1915, a iniciativa - de Salvador Alvarado, se crea el Consejo de Conciliación y el - Comité de Arbitraje, en el que estaban representados los trabajadores organizados y los empresarios, se establecieron especialmente para conocer los conflictos derivados de las relaciones de trabajo, para ello actuaban como conciliadores, y en su caso, como árbitros. Aquí, las autoridades laborales se caracterizan por su naturaleza jurisdiccional.¹⁵

Así mismo, se señalaba la necesidad de darle al Derecho del Trabajo la naturaleza de Derecho Público a fin de obtener una eficaz administración de justicia obrera.

En la Ley del Trabajo de Yucatán se había llegado a una idea clara y evolucionada acerca de las autoridades del trabajo y se establecía el proceso laboral más conveniente, pues ya se hablaba de la conciliación y del arbitraje obligatorio y

15 Decreto 59 de Salvador Alvarado Estableciendo el Consejo de Conciliación y El Comité de Arbitraje, Diario Oficial del Gobierno Constitucionalista del Estado de Yucatán, 17-V-1915.

se crean Juntas de Conciliación, así como un Tribunal de Arbitraje, los que tenían como función vigilar el cumplimiento de las leyes laborales, esto sin duda, constituye un antecedente más directo e importante para los congresistas de 1917 en la elaboración de las normas de trabajo, sobre todo en lo relativo a las autoridades laborales, pues inclusive ya se usaba la denominación que actualmente conocemos.

Sobre su funcionamiento, podemos decir que las juntas se establecieron en cada uno de los cinco Distritos del Estado, estando integradas por representantes del trabajo, del capital y del Gobierno, con la variante que estos cargos se renovaban anualmente. Eran competentes para conocer los asuntos de trabajo: exhortando a las partes en pugna para que lleguen a un acuerdo, atenuando así sus diferencias. El convenio que daba fin a la controversia al realizarse ante esta autoridad, adquiría la fuerza y validez de los llamados "Convenios Industriales"; de obligatoriedad para las partes.

Respecto al Tribunal de Arbitraje, funcionaba con residencia en la capital del Estado, y se integraba también con representantes de ambos factores de la producción y del Gobierno, éste último era nombrado por las Juntas de Conciliación. Este tribunal era competente para conocer de los asuntos que no se resolvieron en la fase conciliatoria, las resoluciones que

emitían imponía obligatoriedad para las partes, además intervenía en las revisiones y atendía las demandas por violación de los Convenios Industriales, en ello actuaba inicialmente como conciliador, pero en el caso que fuera necesario resolvía conforme a derecho puesto que tenía las características de una autoridad jurisdiccional.

Sus resoluciones eran tomadas por mayoría de votos, - teniendo para ello un término de treinta días a partir del momento en que tenía conocimiento del asunto, se resolvía rápido a fin de no afectar los intereses en juego, principalmente el obrero que es el débil.

Como se ve, a partir de este momento se empieza a caracterizar a las autoridades laborales como órganos jurisdiccionales, creadas específicamente para conocer todos los asuntos laborales, aunque no podemos decir lo mismo respecto a su competencia, en razón de que cada una de las Entidades Federativas les asignaba las atribuciones que consideraban más importantes o bien, más convenientes de acuerdo a los intereses políticos y económicos regionales, existiendo por lo tanto, una diversidad de normas y de criterios de aplicación de las mismas.

1.- TIPOS DE CONFLICTOS EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

Los conflictos de trabajo son las controversias que se suscitan entre trabajadores y patronos, entre aquellos o entre éstos, y que tienen por consecuencia crear, modificar o extinguir la relación de trabajo o sus características, ya sea individual o colectivamente.

Existen diversos criterios para clasificar los conflictos de trabajo, a saber:

A) Por el sistema legal; pueden ser conflictos regulados por la ley, estar legalmente prohibidos y, en otros casos ser admitidos por la costumbre.

B) Por razón de cumplimiento de trámites; hay conflictos legales o legítimos e ilegales o ilegítimos, según la observancia o inobservancia de las disposiciones correspondientes.

C) Por su extensión; pueden ser generales o parciales, los primeros abarcan varios centros de trabajo o profesiones, - los segundos se limitan a una rama industrial.

D) Por el motivo determinante; profesionales o no profesionales, considerando en este caso si tienen o no su origen en una profesión.

E) Por el fin objetivado; de donde pueden ser defensivos u ofensivos, económicos o sociales y políticos o revolucio-

-narios.

F) Por el territorio; aquí los conflictos se pueden clasificar en regionales, nacionales e internacionales.

G) Por el carácter que revisten los trabajadores; pueden ser de servicios públicos o de trabajos en general.

H) Por el contenido de las reivindicaciones; los conflictos de trabajo son de distinta naturaleza: económica, jurídica o revolucionaria.

I) Por los medios puestos en juego; de donde pueden ser pacíficos o violentos.

J) Por su efectividad; los conflictos de trabajo pueden ser reales o simbólicos.

K) Por sus efectos secundarios; hay conflictos pasivos, de advertencia y de solidaridad.

Además de las anteriores, hay otra clasificación para los conflictos de trabajo, es la más generalizada y aceptada, se trata de la clasificación exegética, la que los distingue en individuales, colectivos, jurídicos y económicos.¹⁶

Un conflicto individual de trabajo, es el que se origina entre uno o varios trabajadores con interés personal y un patrón, con base en una relación individual de trabajo.

Un conflicto colectivo, es la controversia que se sus

16 Guillermo Cabanellas, Derecho de los Conflictos Laborales, Buenos Aires, Omeba, 1975, pp. 51-61.

-cita entre trabajadores y patrón o patrones, entre ambos o entre sí, y se caracterizan porque representan el interés general o de grupo.

No obstante haberlos distinguido y brevemente conceptualizado, haré mención de que algunos tratadistas, entre los que se encuentra el maestro Mario De la Cueva, consideran que en una materia o rama social como es el derecho laboral, es difícil definir y delimitar el carácter individual o colectivo de un conflicto. Así mismo, hacer la observación de que en la Ley Federal del Trabajo no se definen tales conflictos, simplemente se hace referencia a ellos, y esto lo explica el propio maestro De la Cueva diciendo: "Las definiciones son especialmente inapropiadas en los ordenamientos legales como el derecho del trabajo, que deben ser lo suficientemente flexibles para adecuarse a los cambios que se producen en las relaciones sociales,"¹⁷ a lo que concluye expresando que el criterio que sirve de base para la distinción, es la naturaleza de los intereses afectados; individuales o particulares, generales o colectivos.

Ahora bien, los conflictos se distinguen además en jurídicos y económicos; los primeros se refieren a la aplicación o a la interpretación de las normas del derecho positivo, como es el caso de las contenidas en la ley fundamental, en la ley -

¹⁷ Mario De la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, México, Porrúa, 1981, t. II, p. 515.

reglamentaria correspondiente, en los contratos ley, en los contratos colectivos de trabajo, etc. Los otros encuentran su origen en la creación o modificación de las condiciones generales de trabajo, como son por ejemplo los casos de aumento salarial o la disminución de la jornada de trabajo.

Es conveniente destacar la mayor importancia, que por su trascendencia adquieren los conflictos colectivos, ya sea económicos o jurídicos, en virtud de que son reflejo de la evolución de la lucha de clases; son una manifestación permanente de la problemática que encierra el sistema económico y político, y al mismo tiempo, un reclamo de las necesidades de la clase social productiva.

Precisamente a este tipo de conflictos se le dá mayor importancia y prioridad por parte de las autoridades laborales, actitud justificable en el sentido de que estos representan la estabilidad económica, política y social del país y, lógicamente, esto no sucede en otro tipo de conflictos; los individuales, los que tienen escasa atención y reglamentación inadecuada.

2.- AUTORIDADES LABORALES.

De acuerdo con el artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo vigente, las autoridades encargadas de aplicar las normas de trabajo son las siguientes:

- I. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- II. Las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y - de Educación Pública;
- III. Las Direcciones o Departamentos de Trabajo;
- IV. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- V. El Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y A--
diestramiento;
- VI. La Inspección del Trabajo;
- VII. Las Comisiones Nacional y Regionales de los Salg
rios Mínimos;
- VIII. La Comisión Nacional para la Participación de -
los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;
- IX. Las Juntas Federales y Locales de Conciliación;
- X. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- XI. Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, y
- XII. El Jurado de Responsabilidades.

Dentro de las enumeradas, nos encontramos que no todas las "autoridades" lo son en el sentido estricto de la palabra,

además de las autoridades jurisdiccionales, encontramos organismos administrativos y de servicio social.

Respecto de los organismos administrativos, tenemos - en primer lugar y de competencia federal a la Secretaría del -- Trabajo y Previsión Social, la cual tiene dentro de sus funciones prever los conflictos de trabajo tomando en consideración las condiciones económicas, políticas y sociales del país e intervenir directamente en la búsqueda de solución a los conflictos que afectan la actividad productiva a nivel nacional, actividad, por cierto, difícil de evaluar.

A la Secretaría de Hacienda y Crédito Público le corresponde vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo que se refieren a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Y por último, a la Secretaría de Educación Pública le corresponde vigilar el cumplimiento de las obligaciones que la Ley Federal del Trabajo impone a los patrones en materia educativa, y de colaborar con la Secretaría del Trabajo a fin de implementar programas de capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

De competencia local están los Gobernadores de los Estados, los Departamentos de Trabajo y, en el Distrito Federal, el Jefe del Departamento. Todos ellos cumplen funciones propia-

-mente administrativas en materia de trabajo, con las limitaciones territoriales inherentes al caso.

Por lo que hace a los organismos de servicio social - tenemos a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, también de competencia federal y local, y al Servicio Público de Empleo. - La primera es una institución que representa los intereses de - los trabajadores, siempre y cuando éstos así lo requieran, su - actividad principalmente radica en: representar y asesorar a -- los trabajadores, promover ante las autoridades correspondien-- tes la aplicación de las normas del trabajo y buscar la concii-- liación de los intereses obreros frente al capital.¹⁸ Al respec-- to se puede decir que tal vez los fines de éste organismo sean bien intencionados y justos, pero actuando frente a la compleja administración de justicia es muy difícil canalizarlos.

Respecto al segundo, el Servicio Público de Empleo, - en realidad encontramos poco que decir sobre su funcionamiento, por el contrario, se podría comentar algo sobre su no funciona-- miento, pues tiene como objetivo fundamental planificar el em-- pleo y al respecto se ha visto poco, y como fines particulares o específicos: el de llevar un registro de los trabajadores que necesitan empleo y el de practicar estudios e investigaciones - con relación al problema ocupacional entre otros. Definitivamen

¹⁸ Tapia Aranda, Enrique, Derecho Procesal del Trabajo, Mé-- xico, C.V.S.A., 1978, pp.

-te inoperante, pues si en realidad se pusiera en práctica esto se terminaría, o por lo menos se estaría en un nivel estabilizador, dos de los problemas particularmente graves dentro de la crisis en que nos encontramos: el desempleo y la baja productividad.

Y por lo demás, el problema del desempleo parece no ser legislativo, esta resuelto en los artículos 538 y 539 de la Ley Federal del Trabajo, más bien son cuestiones económicas, políticas y administrativas las que día a día lo agravan. El contenido y la esencia de éstos artículos, que no transcribo por considerarlo innecesario, han pasado a ser de disposiciones con pretendido carácter reivindicativo a ser simplemente componentes del discurso político en turno, base de elocuente retórica para un primero de mayo oficial, y lo que es peor, una afrenta al cada vez más debilitado y burlado movimiento obrero mexicano.

Continuando con las demás autoridades laborales, la Inspección del Trabajo vigila, asesora, informa y realiza estudios inherentes a esta actividad. Vigila que en los centros de trabajo se cumpla con las normas de la materia, y para ello se realizan visitas de inspección levantando el acta correspondiente, las que se turnan al órgano sancionador a fin de que se corrijan las violaciones que fuerón precisadas en las condiciones de trabajo. Las actas de inspección tienen relativa importancia

y consideración, puesto que los hechos en ellas consignados -- "se tendrán por ciertos mientras no se demuestre lo contrario."¹⁹

Las Comisiones de Salarios Mínimos, partiendo del conocimiento y la valoración de las condiciones económicas del país y de las necesidades del trabajador, fijan los salarios mínimos, del campo y profesionales. Al respecto podríamos preguntarnos ¿considerarán realmente las condiciones económicas de la población? ¿se investiga y se valora sobre las verdaderas necesidades del trabajador y su familia? ¿se consideran los precios de los artículos de primera necesidad? ¿lo que requiere un trabajador para poder proporcionar educación a sus hijos? ¿los costos de la vivienda? y otras tantas que ocuparían más del espacio disponible en esta hoja, pero no es el caso extender mi trabajo en este sentido. Además la respuesta a todas estas preguntas la encontramos en la política laboral que por distintos intereses y presiones mantiene el Estado.

La Comisión Nacional de Reparto de Utilidades tiene como actividad primordial revisar y fijar el porcentaje de las utilidades repartibles de las empresas a sus trabajadores.

Acerca del Juarado de Responsabilidades y su funcionamiento; éste tiene como facultad esencial conocer las quejas -- que se le presenta en contra de los representantes del trabajo

19 Artículo 543 de la Ley Federal del Trabajo de 1980.

y capital. Actividad, por demás, incompatible con nuestro particular sistema político.

Por último, tenemos a las Juntas de Conciliación y a las de Conciliación y Arbitraje. Son órganos colegiados que representan a los factores de la producción, tienen su fundamento en el artículo 123 Constitucional, y resuelven los conflictos de trabajo por medio de la conciliación de intereses o del arbitraje.

Las Juntas se distinguen según su competencia en locales y federales, y según sus funciones en de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje.²⁰

²⁰ Jorge M. Garizurieta González, Ensayo de la Programación al Segundo Curso de Derecho del Trabajo en las Universidades, Facultades y Escuelas de México, México, Grijalbo, 1977, p. 77.

3.- JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es única y con residencia en la Ciudad de México, tiene facultades para conocer y resolver los asuntos que nacen de las relaciones obrero-patronales, siempre que estos conflictos se susciten en las actividades o ramas industriales a que hace referencia el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, con la excepción contenida en la fracción IV del artículo 600 de la propia ley, relativa a los asuntos cuyo monto sea inferior al importe de tres meses de salario.

Se integran de la consabida forma tripartita: un Representante del Gobierno Federal que es nombrado por el Presidente de la República y Representantes del Trabajo y del Capital que son nombrados por sus respectivas organizaciones representativas.

La Junta Federal funciona en Pleno y en Grupos Especiales. El Pleno se constituye con el Presidente de la Junta y todos los representantes del Trabajo y Capital, se reúne en sesión especial a fin de homogenizar el criterio para la resolución de los conflictos de su competencia. Los Grupos o Juntas Especiales se integran con un Presidente y un Representante por cada uno de los factores de la producción, son competentes para

conocer asuntos individuales de naturaleza económica o jurídica, respecto a una o varias actividades industriales previamente de terminadas.

Las Juntas o Grupos Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje son creados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, según las necesidades de la zona, asignándoles expresamente su competencia, los representantes, del trabajo y del capital, son personas que tienen conocimientos concretos y definidos sobre la especialidad en cuestión, lo que les permite actuar acertadamente en defensa de sus intereses, fungen, por así decirlo, como jueces de hecho y el representante del Gobierno como juez de derecho.

El proceso laboral, se compone de dos etapas, una es la de conciliación, en la que se trata de avenir a las partes en conflicto a fin de llegar a una pronta y justa solución del mismo, haciendo innecesario un juicio; la otra es la etapa de arbitraje, la que se puede entender como la facultad que tiene la Junta, en su carácter de autoridad jurisdiccional, de conocer y resolver un conflicto de trabajo.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje resuelven las controversias dictando el laudo correspondiente, lo que debe hacer a verdad sabida y buena fé guardada, sin sujetarse a criterios estrictos sobre apreciación de las pruebas aportadas, —

pero si haciendo una explicación razonada de los motivos y fundamentos legales que le haya servido de base.

Hasta aquí se ha seguido una acción bivalente: centrista y federalizadora, la que a tenido una marcha ascendente pero no del todo satisfactoria pues el primer aspecto la esta obstaculizando. Como se desprende al analizar las recientes reformas por medio de las cuales se va ampliando constantemente la competencia de las autoridades federales impulsadas por las corrientes que buscan la federalización de la justicia laboral en toda la república, lo que se ha hecho, pero sin dar una desconcentración adecuada para ello.

Esto parece estar en contra de la idea del constituyente de 1917, pues la justicia pronta y expedita no se logra teniendo como base el centralismo, para conseguirlo es pieza clave en la administración de la justicia laboral las disposiciones encaminadas o dirigidas a desconcentrar las actitudes jurisdiccionales.

Al crearse Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje en cada uno de los Estados de la República, propicia que la administración de justicia laboral se acerque un poco más a las partes interesadas a fin de resolver las controversias que les son inherentes. Esto no se había logrado porque los intereses políticos de mantener centralizada la administración de la jus-

-ticia laboral eran muy fuertes, pero las necesidades jurídicas y sociales han hecho práctica y necesaria la acción desconcentradora, aunque ésta sea incipiente.

Es a partir de 1976 cuando se empiezan a crear Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje en el interior de la república. Para enero de 1982 habían cincuenta Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje en toda la república, -- las que además de la competencia que por ramas industriales y -- empresas que consigna el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, de acuerdo con la reforma publicada en 1980, conocen lo -- relacionado a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y de seguridad e higiene de los centros de trabajo.²¹

Actualmente, ya son sesenta y una las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje, lógicamente en -- algunos estados de la república se encuentran dos o más de -- ellas, pero esto obedece a la mayor cantidad de conflictos obrero-patronales por resolver, en virtud del crecimiento y la actividad económica que en ellos tiene lugar.²²

Ahora bien, tomando además en consideración que a partir de 1975 se amplía la competencia federal a la industria de

21 "Comunicación Laboral", Revista Interna de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, número 7, enero 1982, p. 6.

22 "Vínculo", Revista de Información de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, noviembre 1982, p.14.

fabricación y ensamble de vehículos automotrices, la industria químico-farmacéutica, la de celulosa y papel, la de aceites y grasas vegetales, la empacadora y enlatadora de alimentos y la embotelladora de refrescos, aguas naturales y gaseosas se ha ampliado la gama de las relaciones laborales reguladas por la aplicación de las normas de competencia federal, además de que constantemente aumenta el número de conflictos laborales que para su solución justa y realista, requieren de una administración de justicia que les sea correspondiente; que dé garantía a las partes y devuelva la confianza en las instituciones jurídicas.

Llegamos a concluir que a partir de la implementación de estas disposiciones y reformas se empieza a resolver, como era la intención del legislador, en forma pronta y expedita los asuntos de trabajo, pues gran ventaja y ayuda radican en que los conflictos obrero-patronales ya no se concentran, o en el mejor de los casos la concentración se atenúa, en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con sede en la ciudad de México.

En este contexto, hay que resaltar que aún no se ha resuelto totalmente el problema, pues todo lo que se ha hecho es ta dirigido a atender particularmente los conflictos individuales, los conflictos colectivos siguen centralizados en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en la capital de la república.

-ca, la que continúa teniendo facultad absoluta y exclusiva para conocer y resolver tales conflictos. Pero esto, ante la cada vez mayor necesidad e interés de los grupos obreros, y no digo organizaciones obreras para no pensar en las de carácter oficial o colaboracionistas que con posiciones políticas le siguen el juego al capital, se tendrán vías de solución a los conflictos laborales colectivos, basadas en la administración de la -- justicia federal, pero no dependiente y centralizada sino autónoma.

4.- JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se encuentran establecidas en todos y cada uno de los Estados de la República, el gobierno de la entidad correspondiente es quien decide el número y la residencia de las mismas, de acuerdo con las características y las necesidades económicas y sociales de la región, además del desarrollo y las actividades económicas que se realicen en el propio Estado.

Se competencia se encuentra determinada en la propia ley del trabajo: conocen conflictos de trabajo cuando se traten de actividades industriales, comerciales y de servicios distintas a las listadas en la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional y en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, que no sea materia de competencia federal.

Se integran y funcionan de la misma manera que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, de la que ya hice referencia en el apartado precedente. Se entienden delegadas las facultades del Presidente de la República y del Secretario del Trabajo y Previsión Social, en los Gobernadores de los Estados y en el caso del Distrito Federal en el Jefe del Departamento y del propio Presidente de la República en su caso, según lo dispone la Ley Federal del Trabajo en el capítulo correspondiente,

(Cap. XIII Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje) y concretamente el artículo 623.

El Presidente de la Junta Local y los representantes del capital y del trabajo serán nombradas cada seis años por las autoridades a que se ha hecho referencia.

La ley establece que para ser funcionario de la Junta de Conciliación y Arbitraje, Presidente, Secretarios Auxiliares, Secretarios Generales, es necesario tener estudios jurídicos, haberse distinguido en Derecho del Trabajo y tener experiencia profesional, pero esto, ya sea por necesidades de la administración pública o por intereses políticos que intervienen en ello, no se contempla en la práctica jurisdiccional, lo mismo sucede con el impedimento que tiene el personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para dedicarse al ejercicio de la profesión de abogado en materia de trabajo, ya que nos percatamos de que muchos de ellos, siendo funcionarios, litigan precisamente en esta área.

5-JUNTAS FEDERALES Y LOCALES DE CONCILIACION.

Las Juntas Federales de Conciliación se crean para asistir a la Federal de Conciliación y Arbitraje, sus funciones están expresamente delimitadas en el artículo 591 de la Ley del Trabajo; su intervención en determinados asuntos, como su nombre lo indica, es de carácter conciliatorio y por excepción actúan como Juntas de Conciliación y Arbitraje, esto es, cuando se trate de asuntos cuya cuantía no exeda del importe de tres meses de salario.

Su funcionamiento y jurisdicción territorial lo establece y asigna la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Respecto a su integración, no hay diferencia esencial a la de las otras; pues esta integrada por un presidente y representantes del capital y del trabajo.

Es válido decir lo mismo por lo que se refiere a las Juntas Locales de Conciliación, con la salvedad de que estas dependen administrativamente del Poder Ejecutivo del Estado.²³

En cada Estado de la República existe cuando menos una Junta Federal de Conciliación, pero considerando las normas de competencia que señala el sobrecitado artículo 591, son escasas e insuficientes las atribuciones que se les otorga. De su -

23 Enrique Tapia Aranda, Op. cit., pp. 196-197.

actividad se desprende que estas autoridades solamente realizan funciones de conciliadores potestativos, son receptoras de documentos y auxiliar de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en lo referente a exhortos y notificaciones.

A mayor abundamiento, con base en el artículo 600 de la ley en cuestión, podemos hablar de sus actividades de la siguiente forma:

a) actúan como instancia conciliadora potestativa para los trabajadores y los patronos;

b) reciben demandas y pruebas relativas a acciones o excepciones de asuntos que supuestamente resolverán y que finalmente son enviadas a la Junta de Conciliación y Arbitraje, y

c) fungen como Juntas de Conciliación y Arbitraje -- cuando el monto del asunto a resolver no excede del importe de tres meses de salario.

Por lo que se refiere al primer inciso, es necesario hacer notar que la instancia de referencia es una medida prudente en el ordenamiento legal, pero en la práctica no resulta operante ni mucho menos satisfactoria, así para ello consideramos -- la intervención de representantes o asesores interesados en llevar "buenos asuntos" y en el caso de la intervención directa de las partes la desventaja en la que se encuentra el trabajador; fincada por un lado en la desorientación legal y por otro en la

imposibilidad de atender su asunto en detrimento del abandono en buscar satisfactores personales y familiares. De esto resultan dos cosas: un juicio largo y costoso, o bien un engañoso arreglo conciliatorio.

Por esta razón, además de la imposibilidad para conocer y resolver los asuntos que se presentan ante las Juntas Federales de Conciliación, la función referida en el inciso "b" es intrascendente, pues no resuelve a fondo el conflicto.

Su actuación como Juntas de Conciliación y Arbitraje se minimiza, en virtud de que la gran mayoría de los asuntos — que comocen superan la cuantía del importe de los tres meses de salario que es la excepción legal que les permite actuar como árbitro; baste en considerar que en gran número de casos en que se acude es para demandar el despido o la reinstalación del trabajador, y en ambos casos la acción principal de la demanda supera, desde luego, la sobrecitada cuantía, pues se demanda el pago de la indemnización constitucional y de los salarios vencidos, y tratándose de reinstalación se vuelve inoperante cuando el demandado opone la excepción de incompetencia.

De lo anterior se desprende que en algunos lugares, — estas autoridades no revisten vital importancia y en lugar de coadyubar en la prudente administración de justicia laboral sucede lo contrario. Al declararse incompetentes las Juntas de —

Conciliación para conocer los conflictos de trabajo, basada en el exeso de cuantía del asunto, remiten las constancias a la -- Junta de Conciliación y Arbitraje que sea competente; esto im-- plica pérdida de tiempo en la solución del conflicto y se tradu-- ce en una clara contravención al principio de celeridad proce-- sal. El trabajador sin conocimientos ni recursos necesarios pa-- ra su traslado y atención del conflicto abandona su queja y con-- secuentemente renuncia a sus acciones, aunque esto expresamente se encuentre tutelado por los principios procesales y del dere-- cho laboral.

III. ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA DEL ESTADO Y COMPETENCIA DE -- LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

La División de Poderes y la Administración de Justi--
cia. El Estado, entidad concreta y material, es el órgano jurí--
dico de la nación y esta compuesto de personas y territorio. El
Estado como órgano jurídico de la sociedad organizada es un sia
tema compuesto de normas de derecho establecidas para garanti--
zar las funciones, existencia y desarrollo de la sociedad.

La existencia y efectividad de los intereses (indivi--
duales y colectivos), se garantizan por la norma jurídica obli--
gatoria y coactiva; es esta la misión del Estado. La coexisten--
cia de los intereses individuales obliga al Estado a limitarlos
para que coincidan con el interés común al realizar el Estado -
esta función de garantía, establece al propio tiempo normas que
regulan la protección jurisdiccional.

Respecto a la separación de poderes o división de fun
ciones, ésta última se realiza en tres facetas: la legislativa, -
la administrativa y la jurisdiccional y son las que dan origen
a los poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial.

Con la función legislativa se establece positivamente
el derecho objetivo; la ley es la expresión primaria de la fun--
ción jurídica del Estado. La función administrativa es el medio
para garantizar la ejecución de la leyes y con la función juris

-diccional se canaliza la administración de justicia, siguiendo en ello ciertos principios de distribución.

Los tres poderes constituyen el Gobierno, debiéndose destacar en este caso que, en sentido amplio, el Gobierno lo integran dos ordenes: el federal y el estatal, división formal — más que orgánica, o en opinión del tratadista Rafael Bielsa "esta división es más bien mecánica que orgánica; más política (y territorial) que institucional, puesto que el ordenamiento es — similar en las dos esferas: nacional y provincial."²⁴

Por razón de la división de poderes se establece y limita la competencia y autoridad de los órganos del Estado, se establece el sistema de equilibrio mediante frenos y limitaciones. Dependiendo del particular sistema de gobierno puede haber mayor influencia de uno sobre los otros y constituir regímenes de diversa naturaleza; presidencial, democrático, liberal, etc.

En el establecimiento de las organizaciones jurídico-políticas actuales se opta por la democracia representativa como forma de organización política, por los derechos esenciales del hombre como base del sistema jurídico, por la nueva teoría del Estado social como medio de subordinar el poder al ordenamiento normativo y por la división de poderes para garantizar la vigencia de los derechos del hombre. No obstante que "la idea

24 Rafael Bielsa, Derecho Administrativo, Buenos Aires, La Ley, S.A. Editora e Impresora, 1964, pp. 187-188.

tradicional de la división de poderes ha quedado excluida del pensamiento jurídico-político contemporáneo. Sin embargo el sentido que entraña aún previve. Los hombres necesitan la separación de los poderes y la limitación del poder por el poder en beneficio de la libertad.²⁵ (sic).

Sobre la autonomía en las decisiones de cada poder y su fuerza obligatoria respecto a los demás, es conveniente hacer mención de que el principio de la división de poderes es fundamental en las constituciones actuales. Las funciones que realiza el Estado se han dividido en sentido formal, en sentido material o en ambos sentidos. En principio y por regla general, las funciones que se le atribuyen a determinado órgano son estrictamente formales y en virtud de este principio; el legislativo establece la norma, el ejecutivo la ejecuta y el judicial la aplica, pero intrínsecamente conllevan la dualidad referida, pues en el ejercicio de sus funciones existen zonas de concurrencia, donde pueden actuar por igual órganos de los tres poderes o de dos de ellos; la unidad del Estado así lo exige.

Los Poderes de la Unión o los órganos que dependen de ellos, no pueden actuar siempre con independencia o autonomía absoluta; más que una rígida separación resulta imprescindible la colaboración en algunos de las funciones que estos órganos -

25 Enrique Alvarez del Castillo, "La Administración de Justicia en la Planeación del Desarrollo" en Aspectos Jurídicos de la Planeación en México, México, Porrúa, 1931, p. 480.

realizan.²⁶

En este caso también se presentan los extremos; por un lado se reconoce vigencia y amplias perspectivas a la idea de la división de poderes como elemento de equilibrio y autocontrol del ejercicio del poder político en pos de la libertad del hombre, y por otro lado se considera que el principio clásico de la división de poderes, en la actualidad, ha sido superado, que en la separación de atribuciones no se puede encontrar el control en el ejercicio del poder, más bien debe buscarse en el equilibrio y la autonomía de los organismos que las realizan.

Con lo anterior, independientemente de su cuestionada vigencia, el principio de la división de poderes tiene actualmente un innegable significado democrático y antisautoritario, pues pretende evitar que el poder recaiga en un solo individuo u órgano del Estado.

En nuestro particular sistema político, es de mencionarse que, se encuentra inmerso el principio de la división de poderes, pues ha sido consagrado en todas y cada una de las Constituciones que han regido nuestra vida política independiente, el artículo 49 de la Constitución vigente dice: "El Supremo Poder de la Federación se divide, para su ejercicio, en el Legislativo, Ejecutivo y Judicial. No podrán reunirse dos o más

26 José Ovalle Favela, "La División de Poderes y el Poder Judicial" en Temas y Problemas de la Administración de Justicia en México, México, U.N.A.M., 1982, pp. 182-194.

de estos poderes en una sola persona o corporación..."

Sin embargo, aún teniendo la consagración formal del principio de la división de poderes, nuestra Constitución se encuentra, real y materialmente, alejada de la rigidez de tal -- principio.

Al respecto y sobre la materia laboral, encontramos -- que la jurisdicción en esta materia, desde 1917, fue encomendada a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, órgano que se encuentra fuera de la organización judicial formal, pues es dependiente del Poder Ejecutivo. En estas condiciones, se crearon -- también, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y el -- Tribunal Fiscal de la Federación, entre otros.

Ahora bien, en última instancia puede no ser trascendente la ubicación de estos órganos y su correspondiente legalidad, pero si es de tomarse en consideración su prudente y eficaz funcionamiento dentro de esta formal división de poderes, -- si están dotados de la debida imparcialidad para dar sus fallos y del valor que éstos tienen al ser revisados posteriormente -- por las autoridades judiciales.

Competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

De las fracciones XX y XXI del texto original del artículo 123 Constitucional, por medio de las cuales se crean las Juntas de

de Conciliación y Arbitraje con el objeto de conocer los conflictos laborales, distinguiéndolas al propio tiempo de los órganos jurisdiccionales dependientes del Poder Judicial, se produjo una serie de dudas sobre la naturaleza y competencia de las mismas; cuestiones que van desde su aceptación y reconocimiento como verdaderas autoridades, hasta la obligatoriedad de sus fallos, así como de sus atribuciones y competencia para conocer de ciertos asuntos de trabajo, ya individuales, ya colectivos.

Inclusive la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en aquel entonces, sostuvo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no podían ejecutar sus laudos y solamente las consideraba competentes en tanto su intervención se refería a ciertos conflictos colectivos.²⁷

Esto, sin duda, se ha ido aclarando al paso del tiempo durante el cual ha estado vigente este tipo de autoridades, considerando esencialmente para ello el resultado de su propia actividad y las consecuentes aportaciones doctrinarias y jurisprudenciales.

En este contexto, destacan las ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia, cuando en 1924, reconoce que: "Las juntas son tribunales competentes para conocer y resolver tanto —

27 Jorge Carpizo, "La Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en México" en Temas y Problemas de la Administración de Justicia en México, México, UNAM, 1982, p. 46.

los conflictos colectivos como los individuales, y que las juntas no son tribunales especiales que violen el artículo 13 -- Constitucional.²⁸

A esto siguió una serie de eventos y estudios en los que se trataba de encontrar y definir el carácter y el ámbito de competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Actualmente, este tipo de problemas doctrinarios y teóricos parecen estar resueltos, sin embargo se sigue hablando de las juntas, pero ahora se hace tratando de resolver los problemas prácticos que conlleva su actividad; la equidad y la conciencia de sus laudos, las garantías judiciales en las juntas y, desde luego, la problemática que encierra las cuestiones de competencia, al grado de llegar a considerar esto último, como una urgente necesidad de reformar los criterios legales correspondientes, encaminados a buscar la federalización o unificación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En este sentido cabe señalar, que la Ley Federal del Trabajo, retomando el contenido de la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional, en su artículo 527 se determina la competencia de las autoridades laborales federales y locales, y es precisamente en este renglón donde se han producido cambios sustanciales, pues se han expedido decretos e implementado refor--

-mas legales que amplían el ámbito competencial de las autoridades federales para conocer más y diversos tipos de conflictos de trabajo, en detrimento de la administración de justicia laboral de carácter local.²⁹

²⁹ Hector Fix-Zamudio y José Ovalle Pabala, "Derecho Procesal" en Introducción al Derecho Mexicano, México, U.N.A.M., - - 1981, p. 17.

1.- JURISDICCION Y COMPETENCIA.

Hablar de competencia es hacerlo también de jurisdicción. Creo que la totalidad de los estudiosos del derecho siempre han manejado concomitantemente estos conceptos, porque son complementarios y por la confusión que conllevan, de lo que resulta necesario hacer las siguientes anotaciones; la jurisdicción lato sensu, se puede entender como la facultad exclusiva y soberana que tiene el Estado para conocer los conflictos de derechos que surjan en su territorio, por medio de los órganos -- creados particularmente para este fin.

Ahora bien, en lo referente al aspecto jurídico-procesal podemos decir que la jurisdicción es la actividad con la que el Estado, atendiendo una petición particular, procura hacer objetivos los intereses que el derecho protege y que no han sido satisfechos por la norma jurídica correspondiente.

Visto así, la jurisdicción tiene como finalidad resolver un conflicto de intereses o de normas, buscando mantener el orden jurídico en una comunidad determinada.

La jurisdicción, por ser uno de los conceptos generales más importantes dentro de la doctrina jurídica, ha sido objeto de varias clasificaciones, se ha dado realmente una diversidad de clases de jurisdicción. Hablar ampliamente de ello nos

apartaría un poco del objetivo de este trabajo, por lo tanto ha re mención de solamente una de las clasificaciones y que es generalmente aceptada en nuestro ámbito jurídico. El maestro — — Eduardo Pallares en su Diccionario de Derecho Procesal,³⁰ nos — presenta más de diez clases de jurisdicción, a saber: contencio sa, voluntaria, eclesiástica, judicial, administrativa, común, forzada, delegada, acumulativa, especial, territorial y militar entre otras.

De las enumeradas son importantes para nuestro estu— dio, por su contenido y adaptación al derecho del trabajo, la — especial, la común y la territorial, por lo que a continuación las mencionaré brevemente.

"La jurisdicción especial, extraordinaria o privile— giada, es la que se ejerce con limitación de asuntos determina— dos, o respecto de personas que por su clase, estado o profe— sión, están sujetos a ella. Tal es el caso de la jurisdicción militar, la mercantil, la del trabajo, penal, civil, etc. Res— pecto de la jurisdicción privilegiada rige el principio de que en caso de duda debe decidirse a favor de la jurisdicción común."

"La jurisdicción común u ordinaria, es la que se ejer— ce en general, sobre todos los negocios comunes y que ordinaria— mente se presentan, o la que extiende su poder a todas las per—

30 Eduardo Pallares, Diccionario de Derecho Procesal Civil, México, Porrúa, 1974, p. 444.

-sonas o cosas que no están expresamente sometidas por la Ley a jurisdicciones especiales."

"La Jurisdicción territorial, es la que se ejerce por razón del territorio en el que están domiciliadas las partes, - se haya la cosa en litigio o debe cumplirse la obligación materia del juicio."

De lo anterior se desprende que la diferenciación que anotamos no significa una limitación o exclusión entre clases, más por el contrario, y particularmente en nuestra materia, algunas resultan complementarias.

Al Estado le corresponde crear las normas de derecho y consecuentemente reglamentar la aplicación de las mismas, así como de establecer los órganos jurisdiccionales para conocer y resolver las controversias que sobre derechos se susciten.

Pues bien, el Estado mexicano se encuentra constituido bajo un sistema federalista y de él emanan los Poderes de la Unión, considerando además esta división de poderes, es al Poder Judicial a quien originalmente le corresponde la función jurisdiccional y en nuestro régimen jurídico, por extensión al Poder Ejecutivo, es precisamente de éste de quien dependen las autoridades del trabajo; entre ellas y específicamente las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Atendiendo también a la constitución política y jurí-

-dica de nuestro país, que es la federación o pacto federal al que ocurren todos y cada uno de los Estados de la República; Es tados libres y soberanos jurídicamente, nos percatamos que exis ten dos tipos de jurisdicción: la del Estado Federal y la de -- las Entidades Federativas, o llamadas también federal y estatal o local.

Sobre la jurisdicción en la materia que nos ocupa, en la fracción XX del artículo 123 constitucional se encuentra su base y fundamento: "Las diferencias o los conflictos entre el - capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de represen- tantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno;" estas Juntas de Conciliación y Arbitraje son las encargadas de la impartición de justicia en lo laboral y en ellas, es la re-- presentación estatal quien objetiviza el derecho del trabajo.

Las autoridades del trabajo, al distinguirlas de las otras y que son de carácter judicial, se han llegado a conside- rar como especiales, particularmente por su dependencia del Po- der Ejecutivo y por la fórmula tripartita de su integración, pe- ro al fin de cuentas es aceptada, técnica y jurídicamente, su na turaleza de "verdaderos organos jurisdiccionales a quienes se -- les encomienda la administración de justicia en materia obrera"³¹

³¹ Ma. Cristina Salmorán de Tamayo, "Jurisdicción y Derecho Procesal" en Derecho Latinoamericano del Trabajo, México, U.N. A.M., 1974, p.

fundandose para ello, a partir de 1924, en las resoluciones que con tal fin ha emitido la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Respecto de la competencia y a manera de definición - diré, que ésta es la medida de la jurisdicción; esto es, que el poder jurisdiccional al ser dividido para una mejor y eficaz impartición de justicia, da origen a la competencia.

Sí para determinar la distribución del poder jurisdiccional intervienen ciertos factores, lo mismo sucede en la distribución de la jurisdicción para dar origen a la competencia, atendiendo, en este caso, al territorio, a la materia, y a la - cuantía principalmente. La jurisdicción es el género y la competencia la especie, toda competencia implica jurisdicción pero - no toda jurisdicción implica necesariamente competencia.³²

En el derecho del trabajo, la competencia tiene su -- origen en nuestra Constitución Política, la fracción XXXI del - artículo 123 la establece de la siguiente forma:

"La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas industriales:

1.- Textil;

32 Armando Porrás López, Derecho Procesal del Trabajo, México, Manuel Porrúa, 1975, p. 77.

- 2.- Eléctrica;
- 3.- Cinematográfica;
- 4.- Hülera;
- 5.- Azucarera;
- 6.- Minera;
- 7.- Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
- 8.- De hidrocarburos;
- 9.- Petroquímica;
- 10.- Cementera;
- 11.- Calera;
- 12.- Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas y eléctricas;
- 13.- Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
- 14.- De celulosa y papel;
- 15.- De aceites y grasas vegetales;
- 16.- Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
- 17.- Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enla

-tadas o que se destinen a ello;

18.- Ferrocarrilera;

19.- Madera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;

20.- Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y

21.- Tabacalera, que comprende el beneficio o la fabricación de productos de tabaco;

b) Empresas:

1.- Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;

2.- Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas, y

3.- Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación.

También será de competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; obligaciones

patronales en materia educativa, en los términos de ley; y respecto de las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente."

De aquí se desprende que los Estados de la República tienen facultad limitada respecto de la aplicación de las normas del trabajo dentro de sus respectivas jurisdicciones y la Federación en forma exclusiva y expresamente sobre todas y cada una de las actividades industriales y características territoriales que la propia fracción describe.

Asimismo se advierte que se mantiene la tendencia centralista, la que no es acorde con la intención del constituyente ni con los consabidos principios doctrinarios y procesales del derecho del trabajo. Esto también es una de las causas por las que se propugna la federalización de las autoridades del trabajo.

2.- CRITERIOS DE COMPETENCIA.

Para determinar la competencia en materia laboral, se ha seguido esencialmente tres criterios: por materia, por razón del territorio y por la cuantía del asunto.

En realidad esto no es novedoso, pues se ha seguido el sistema clásico para determinar jurisdicciones, cuya finalidad esencial es procurar la impartición de justicia siguiendo el principio de orden, siendo congruente con la realidad y atendiendo las necesidades concurrentes.

La competencia, por razón de la materia, se establece por excepción, fundandose esencialmente para ello en el criterio que consagra el artículo 124 constitucional, el que dispone que las facultades que no esten expresamente otorgadas a las autoridades federales, se entienden reservadas para los Estados de la Federación.

Este principio a su vez fue trasladado a la fracción **XXXI** del artículo 123 constitucional y al artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, señalando expresamente los casos en que las normas laborales corresponden a las autoridades de carácter federal.

Antes hicimos una breve referncia sobre el federalismo, pues bien, esta es la razón fundamental por lo que la compo

-tencia se establece por excepción, o sea que las autoridades de los Estados son competentes para resolver cualquier conflicto de trabajo siempre y cuando no este incluido en el contenido de los artículos 123 constitucional en su fracción XXXI y 527 - de la Ley Federal del Trabajo, puesto que él representa la renuncia que los propios Estados hicieron en favor de la Autoridad Federales.

La competencia, por razón del territorio, se ha establecido en el artículo 700 de la Ley Federal del Trabajo del que se desprenden varias reglas.

I.- Tratándose de Juntas de Conciliación, la competente será la del lugar en que se realiza la prestación de servicios.

Aquí se esta considerando al mismo tiempo que el territorial, el criterio de competencia por cuantía, ya que ésta es la que determina fundamentalmente la competencia de las Juntas de Conciliación, y por otro lado precisamente por la cuantía del asunto la Junta de Conciliación resulta incompetente y es necesario entonces, turnar el asunto a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

II. Cuando se trate de Juntas de Conciliación y Arbitraje se presentan tres opciones: a) la Junta del lugar en que se prestan o prestarón los servicios, b) la Junta del lugar en

que se celebró el contrato de trabajo que da origen a la relación de trabajo y c) la Junta en que se encuentre domiciliado el o los demandados.

Teórica y reglamentariamente parece estar todo claro, sin problema alguno. Pero en la práctica resulta otra cosa; en primer lugar; generalmente hay concurrencia en cuanto al lugar de prestación de servicios, de la celebración del contrato de trabajo y del domicilio del demandado, lo que de ninguna manera quiere decir que no se presenten las hipótesis descritas en la ley, pues efectivamente los hay y al darse es cuando se presentan algunos problemas realmente de consideración, notándose claramente en los asuntos de competencia federal, pues aquí, por distintos factores, se alcanza un alto grado de concentración en la administración de justicia laboral; a menudo nos damos cuenta de que precisamente por esta centralización en la impartición de justicia muchos asuntos se remiten, con constancia de incompetencia, a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con sede en la ciudad de México, y consecuentemente; por un lado se retarda la solución del asunto, y por otro se desatiende o se abandona el mismo por parte del trabajador, y esto además de afectar directamente la situación del trabajador, no es acorde con alguno de los principios doctrinarios o procesales del Derecho del Trabajo, más por el contrario se esta en franca opo

-sición.

Y por último, por lo que hace a la competencia por razón de la cuantía del asunto cabe reconsiderar lo anterior y decir además, que la fracción IV del artículo 600 de la ley Federal del Trabajo otorga facultades a las Juntas de Conciliación únicamente en aquellos asuntos que tengan por objeto cobrar las prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario, esto, formal y realmente no significa que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deban de ser excluidas para el conocimiento de este tipo de asuntos.

Respecto de las Juntas Locales de Conciliación ampliando lo anterior diré, que no obstante el contenido del ordenamiento legal citado, que expresamente concede atribuciones a las Juntas Federales de Conciliación, el artículo 603 de la misma ley hace extensivas estas disposiciones para las Juntas Locales de Conciliación a fin de que, en su competencia correspondiente, puedan conocer tales asuntos.

Como nuestra ley al hablar de competencia en razón de la cuantía del asunto se refiere exclusivamente a las Juntas de Conciliación, ya Federales, ya Locales, es necesario considerar que dentro de todas las atribuciones que la propia ley les concede a tales autoridades, algunas son realizadas con eficacia: por ejemplo la recepción y trámite de algunos documentos y con

-tancias en auxilio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, además de la práctica preferente y esencial de la propia conciliación, pues ésta ayuda en gran medida a evitar el traslado y la acumulación incesaria de asuntos a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Pero en la medida en que se constituyen como Juntas de Conciliación y Arbitraje no resultan tan funcionales como se quisiera, pues por razones jurídico formales y extrajurídicas - en algunos casos, llegan a declararse incompetentes. A mayor abundamiento, en el primer caso encontramos la explicación en el sentido de que la mayoría de los asuntos que se presentan ante una autoridad laboral no llevan la reclamación de un solo concepto o de una prestación aislada. Al presentarse una reclamación judicial, esto se hace teniendo como antecedente, en un alto porcentaje, una acción de despido y consecuentemente se reclama la reinstalación o la indemnización constitucional, además de - por lo menos una prestación adicional, como puede ser vacaciones, aguinaldo, salarios que se adeudan, etc., de lo que resulta una cuantía superior al importe de los tres meses de salario, que es el límite de la competencia en cuestión. Por otro lado, - al referirnos a factores extrajurídicos o extralegales que obstaculizan la labor de arbitraje en las Juntas de Conciliación, se refieren esencialmente al interés patronal que suele privar

en las Juntas de Conciliación y que generalmente influye para - que ésta se declare incompetente, pues al hacer esto se ganaría mucho tiempo y se está en posibilidades de que el trabajador, - tácita o expresamente, se desista de su demanda o de llegar a - realizar un convenio sobre el particular que resulte sumamente ventajoso para la parte patronal.

Para finalizar este tema, diremos que en materia labo- ral no existe competencia por razón de grado, pues ésta se esta- blece cuando se esta ante distintos organos jurisdiccionales -- que proveen varias instancias y, consecuentemente, diversos gra- dos de conocimiento, y en el caso que nos ocupa, el de las auto- ridades laborales, existe solamente una instancia que es la Jun- ta de Conciliación y Arbitraje, aunque se a querido considerar a la Conciliación como una instancia dentro del procedimiento - laboral. Lo cierto es, como lo ha sustentado la Suprema Corte - de Justicia de la Nación, que la conciliación es una instancia autónoma del arbitraje y no una primera instancia con relación al mismo.³³

³³ Francisco Ross Gámez, Derecho Procesal del Trabajo, Mé- xico, Edición del Autor, 1978, p. 134.

3.- PROBLEMATICA ACTUAL DE LA COMPETENCIA.

Nuestra Ley Federal del Trabajo desde su creación a contemplado como vías de solución de los conflictos; la conciliación y el arbitraje, y estas dos siguen siendo las opciones aplicables en la materia. En la conciliación son las partes cuyos intereses estan en oposición las que proponen y adecúan la solución que dará fin al conflicto, esto se realiza en base a una transacción o negociación que al ser sancionada por la autoridad, y en este caso aunque la autoridad no sea la competente, tiene fuerza de ley. Para el caso de que esta etapa sea agotada sin que se produzca un resultado satisfactorio, se pasa al arbitraje y en esta interviene directamente la autoridad laboral, que tendrá que ser la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, quien dá por terminado el asunto dictando un laudo con base en las pruebas que para tal efecto proporcionen las partes y en la conciencia y buena fe guardada del propio tribunal.

De importancia es destacar, que lo anterior se refiere particularmente a los conflictos ya sea individuales o colectivos pero de naturaleza jurídica, pues cuando se esta en presencia de uno de naturaleza económica se sigue otro camino, en virtud de que no es la aplicación del derecho lo que se demanda sino la creación, modificación o extinción de las normas del de

-recho laboral vigente y que van a modificar las condiciones generales de trabajo.

En este último supuesto puede intervenir no sólo la - autoridad jurisdiccional sino también una administrativa o de - servicio social, como es en algunos casos la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Procuraduría de la Defensa del Trabajo. Dado el caso de resolver los conflictos en arbitraje, la Junta de Conciliación y Arbitraje considerará las pretensiones y las necesidades de lo solicitado y finalmente dictará el laudo, con base en la equidad más que en el derecho, con lo que se modifican o ratifican las condiciones generales de trabajo; aumento de salario, disminución en la jornada de trabajo o la reducción en el número de trabajadores entre otros supuestos, manteniendo así el equilibrio entre los factores de la producción.

Como ya se mencionó, existen autoridades con su competencia previamente determinada para conocer los diferentes tipos de conflictos. Pero no obstante ello, hay casos en que la - autoridad ante quien se acude es incompetente o no siéndolo se declara en ese sentido obedeciendo a intereses extrajurídicos - que conlleva el conflicto.

Los asuntos van de Junta en Junta; de la de Conciliación a la de Conciliación y Arbitraje, de especiales de la Mederal a la Mederal de Conciliación y Arbitraje, de la Local a la

Federal, esto por mencionar solo algunos casos.

Ahora bien, otros aspectos competenciales que debemos de considerar es la conexidad, la concurrencia y la atracción - competencial.

Hablamos de conexidad cuando estamos en presencia de asuntos en los que varios actores ejercitan la misma acción en contra de un mismo demandado; concurrencia competencial, cuando más de una Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje tienen atribuciones para conocer de un mismo asunto, y finalmente la atracción competencial se da cuando en una demanda se ejercitan acciones que son tanto de competencia federal como de competencia local, o también cuando en una demanda se ejercitan más de una acción de las que pueden conocer distintas Juntas de Conciliación y Arbitraje dentro del mismo tribunal. En el primer caso resulta atrayente la competencia federal y en el segundo, la Junta competente es a quien corresponda conocer de la acción principal.

Lo que acabamos de exponer reviste cierta importancia si consideramos que ello origina dos tipos de conflictos dentro de la aplicación de las normas de trabajo; de jurisdicción y de competencia.

Un conflicto jurisdiccional, dada la coexistencia de las dos jurisdicciones inherentes a nuestro sistema federal, -

pues hay federal y local, es el que se presenta cuando dos o -- más organos jurisdiccionales reclaman para sí el conocimiento -- de una controversia para que sea resuelto através del organo -- competente.

El conflicto competencial es el que se origina donde dos organos competentes, dentro de la misma jurisdicción, reclaman para sí el conocimiento de un conflicto.

Cuando se presenta un conflicto jurisdiccional entre los Estados de la Federación o entre la propia Federación y los Estados, en virtud de que está de por medio la soberanía de los mismos, la autoridad para conocer esta situación es la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Por lo que se refiere a los conflictos competenciales, quien conoce y resuelve el asunto, es el Pleno de la Junta de -- Conciliación y Arbitraje de donde se origine el conflicto.

Consecuentemente diremos, que salvo la admisión de la demanda y la celebración de convenio que ponga fin a una controversia laboral, lo actuado ante una junta con otra jurisdicción es totalmente nulo, pues carece de facultad para decir el derecho. Sin dejar de anotar en este caso que la presentación de la demanda, no obstante que se haga ante una autoridad incompetente y aún declarandose ésta en tal sentido, produce efectos jurídicos; pues interrumpe la prescripción en el ejercicio de las --

acciones derivada de una relación laboral.

Finalmente, sobre cuestiones de competencia en materia laboral, el artículo 703 de la Ley Federal del Trabajo dispone que solamente pueden promoverse por declinatoria y en las particulares condiciones que el propio precepto señala.

Declinatoria, es la solicitud que se hace a una autoridad laboral para que se abstenga de conocer determinado asunto, en virtud de que no es competente para ello.³⁴

³⁴ Para el trabajo en este apartado se consultó esencialmente El Programa de Capacitación del Personal Jurídico de las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, elaborado por la Coordinación Permanente de Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, México, J.F.C.A., 1980.

4.- APLICACION DE LAS NORMAS LABORALES.

La aplicación de las normas laborales está enmarcada y es dependiente de diversos factores económicos, políticos y - sociales. Algunos de estos factores taxativos son tan complejos y de tal trascendencia dentro de la administración de justicia en general, que para comprender y valorar este tema sería necesario intentar un estudio interdisciplinario en el que concurren puntos de análisis de distintas materias, como son históricos, económicos, políticos, sociales, administrativos, etc.

Para saber como son y de que manera funcionan las instituciones judiciales debemos partir de una perspectiva histórica; respecto a la evolución de instituciones y normas jurídicas, es necesario tomar en consideración su funcionamiento práctico y efectivo dentro de un contexto social determinado; dado que - los órganos encargados de la administración de justicia son parte integrante de la estructura de poder, tanto económica como - política, tendríamos necesariamente que llegar a esos aspectos y finalmente considerar también, dentro de la administración pública, la disponibilidad en número y administración interna de todo tipo de recursos con que cuentan las instituciones y órganos judiciales encargados de la impartición de justicia en nuestro sistema político.

Los Tribunales laborales no son nada ajenos a esta -- problemática, ya se hizo mención de que, principalmente en las jurisdicciones locales, la aplicación de las normas de trabajo se ve realmente supeditada a cuestiones políticas y económicas, en la jurisdicción federal se atenúan estos vicios pero salen a relucir otros de distinta naturaleza; la concentración administrativa, la imposición de políticas laborales estratégicas para el sistema económico-político y la deficiente administración de los escasos recursos con que cuentan los órganos judiciales correspondientes.

Al revisar someramente algunas leyes reglamentarias, nos damos cuenta de que técnicamente los juicios de amparo relativos a procedimientos judiciales y los juicios laborales deben de ser los más rápidos; los que merecen mayor impulso y atención por parte de las autoridades respectivas, pues resultan de grave impacto socioeconómico.

En asuntos laborales, la Ley Federal del Trabajo, con la reforma de 1980 ha establecido términos procesales breves y reducido el número de audiencias dentro del procedimiento, pero esto no ha sido suficiente, además se requiere una reestructuración jurídica y administrativa acorde con la realidad y, consecuentemente, que responda a las necesidades de los grupos sociales mayoritarios que son los más afectados y los que la recla--

-man.

Con esto seguramente se rompería la inactividad y lentitud procesal que tanto afecta y pone en entredicho los fines del Derecho del Trabajo. Idea que cobra vida y se convierte en esperanza obrera siempre que se implementan reformas a la ley de la materia, pues con motivo de una de ellas hace algunos -- años se dijo algo similar respecto al procedimiento laboral, -- "si bien la Ley Federal del Trabajo de 1970 no modificó esen- -- cialmente los aspectos tradicionales del procedimiento ante los tribunales tripartitas calificados todavía como Juntas de Conciación y Arbitraje, sin embargo adopta algunos instrumentos -- más ágiles, con la preocupación esencial de agilizar el procedi- miento, pues se ha vuelto sumamente lento y complicado, precisa mente lo opuesto a los lineamientos básicos del enjuiciamiento laboral, que exigen lo contrario."³⁵

Ahora bien, de acuerdo con lo que hemos expuesto a lo largo de este trabajo y respecto de los problemas de la administración de justicia en materia laboral, podemos decir también -- lo siguiente: la Ley Federal del Trabajo resulta imprecisa en -- algunas cuestiones que se refieren al aspecto procesal, concreta mente a reglas y criterios de interpretación y aplicación de las

³⁵ Hector Fix-Zamudio, "La Administración de Justicia" en Temas y Problemas de la Administración de Justicia en México, - México, U.N.A.M., 1982, p. 143.

normas laborales.

Esto afecta esencialmente el principio de seguridad jurídica, por lo que resulta necesario buscar un elemento que permita alcanzar y garantizar realmente dicha seguridad en la aplicación de las normas en cuestión.

En este contexto, es preciso revisar y considerar la actividad cotidiana de las autoridades laborales encargadas de la aplicación de las disposiciones legales adjetivas, es decir de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Y de ello nos percatamos de que, en cuestión de formalidades dentro del proceso no hay un criterio definido, lo que a la par con el uso de expresiones tradicionalistas que resultan realmente intracendentes y terminológicamente inaplicables, impiden analizar con profundidad y veracidad el problema que se plantea para su resolución, pues al momento de juzgar desvían los fines procesales e impiden la agilización en la solución de los conflictos.

Para tratar de unificar los criterios a que hemos hecho alusión, una de las opciones sería la de llegar a la federalización de las autoridades del trabajo, pues de permanecer así seguiría posiblemente acrecentándose la variación de criterios y sus consecuencias inherentes y lógicamente las soluciones que se dieran a los conflictos que se presentan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se tornarían peligrosas para la seguridad

-dad jurídica tantas veces mencionada y tan esencial en todo -- proceso obrero-patronal."³⁶

Otro de los problemas que podemos enmarcar dentro de los que origina la aplicación de las normas laborales y desde -- el punto de vista competencial, es la diferencia tan marcada -- que existe en la solución y tramitación de conflictos entre las Juntas Locales y las Federales de Conciliación y Arbitraje.

En las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje es donde existen más obstáculos para la aplicación de las normas -- de trabajo a fin de resolver los conflictos que ante ella se presentan; el trabajador carece de protección o de atención y al -- procedimiento lo caracteriza la lentitud. Esto obedece entre o--tras cosas a las precarias condiciones de funcionamiento de la jurisdicción local en la materia, determinada a su vez, como ya se mencionó, por los intereses de carácter político que prevalcen en la entidad y a las tendencias, socialmente mal dirigidas, de estimular el capital para fomentar el desarrollo industrial y comercial de la zona. En este renglón no debemos omitir la consideración respecto a la falta de personal jurídico y adminis--trativo, especialmente capacitado para realizar una actividad --tan importante como es la administración de justicia laboral.

Estos vicios y consideraciones que hemos subrayado, --

36 Conclusiones de la IV Reunión de Juntas de Conciliación y Arbitraje, México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1979, p. 392.

si bien es cierto que no se han erradicado totalmente en otros aspectos de la administración de justicia, es de mencionarse -- que en las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje se han atenuado, y para seguir adelante se esta en espera de que sea implementada la anhelada reestructuración jurídica y administrativa de las mismas.

5.- FEDERALIZACION DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Si hablamos de federalización, es menester tener en mente un concepto claro e inequívoco de lo que entendemos por ello, por lo tanto es conveniente hacer alusión a la raíz del término; la federación es la unión de los Estados para formar un ente representativo hacia el exterior, y al igual que los Estados en el orden interno, la federación en su ámbito es soberana.

Lo federal se deriva y se relaciona con este ente representativo, luego entonces, al referirnos a la federalización de las autoridades laborales, no estamos haciendo otra cosa que pretender que la administración de justicia obrera, que la aplicación de las normas de derecho del trabajo, entren totalmente a ese ámbito soberano supremo.

Esto implicaría, desde luego, algunas reformas tanto legales como administrativas en nuestra superestructura jurídica y política.

Retomando algo de nuestra exposición inicial, consideraremos lo siguiente: recién aprobado el artículo 123 constitucional por el Congreso Constituyente de 1917, todos y cada uno de los Estados de la federación estuvo en posibilidades de legislar libremente en materia de trabajo, pues no había ninguna

restricción en ese sentido, esto trajo consigo varios problemas pues se dio lugar a una serie de criterios jurídicos incoherentes y en algunos casos contradictorios a los que consagraba la propia Constitución, al propio tiempo que dejaba lagunas legales en las legislaciones locales, ya que cada Estado de la República legislaba de acuerdo a sus necesidades y a los intereses políticos y económicos de la región, sin contemplar la diversidad de supuestos que exigía las relaciones obrero-patronales en las distintas ramas industriales y comerciales existentes en aquella época.

Se llegó a estar frente a criterios normativos y jurisdiccionales contradictorios, los que eran aplicados por autoridades y tribunales de diversa naturaleza.

Así, el 1927 llegamos a la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y esto resuelve en parte el problema - que se padecía en la administración de justicia laboral; desde ese entonces hay tribunales específicos que se encargan de aplicar las normas del trabajo con base en una competencia previamente determinada, pues ya se habla de autoridades federales y de autoridades locales. Decimos que no se resolvió enteramente el problema en aquel entonces, en virtud de que estas autoridades se limitaron a aplicar las normas preexistentes con todos los vicios y omisiones a que nos hemos referido.

Posteriormente, atendiendo a esta necesidad fue unificada la legislación laboral, pues a partir de 1931 se federalizó la expedición de las normas del trabajo, y es la Federación quien desde entonces legisla en la materia. Cabe mencionar también, que a las autoridades federales se les esta asignando una competencia cada vez más amplia; la que se refiere a las ramas económicas que revisten mayor importancia en el desarrollo de nuestra economía, lo que además se hace en detrimento de las jurisdicciones locales.

Si nos apegamos estrictamente a nuestra tradicional estructura jurídico-política, nos percatamos que la federalización de las autoridades laborales, es algo que no esta totalmente de acuerdo con el pacto federal, ya que esto en última instancia significaría una mayor centralización administrativa que afecta y disminuye las atribuciones de los Estados, exagéticamente llamados libres y soberanos.

Pero esta medida, tomando en consideración nuestro real sistema de gobierno, afectaría muy poco la actividad política y administrativa, por lo menos en el renglón del que nos ocupamos. Pues el federalismo, más que para fines prácticos de convivencia social se ha convertido en un instrumento de utilidad demagógica dentro del discurso político, bien sabido es de todos que "nuestro federalismo es ficticio y la realidad centra

-lista se ha impuesto desde un principio como algo derivado espontáneamente de nuestro pasado e idiosincrasia, y si se optó en un principio por el sistema federal, no fue por exigencias reales sino circunstanciales e históricas que nos llevarón a copiar este sistema del norteamericano, el cual, como ya sabemos, tuvo orígenes totalmente distintos."³⁷

En este orden de ideas, la federalización de las autoridades del trabajo no sería otra cosa más que continuar con nuestro real esquema político, y si bien es cierto que esto se apartaría un poco de los criterios jurídico-doctrinarios en que se basa nuestro sistema de gobierno, pero al mismo tiempo resultaría de utilidad práctica para garantizar una impartición de justicia más eficiente y coherente con los reclamos y necesidades de la clase trabajadora.

Al establecerse en los Estados de la República una autoridad laboral de carácter federal con un criterio firme, uniforme e independiente de intereses e influencias regionales, se estaría en posibilidad de aplicar las normas del trabajo de una manera más justa y eficiente, estando además, en plena concordancia con los principios procesales y doctrinarios del derecho del trabajo.

³⁷ Conclusiones de la IV Reunión de Juntas de Conciliación y Arbitraje, México, J.F.C.A., p. 399.

APENDICE.

Las primeras autoridades del trabajo, las anteriores a 1917, al conocer algunos de los conflictos laborales generalmente se limitaban a conciliar intereses obrero-patronales, y cuando había necesidad de decir el derecho, de resolver jurídicamente los conflictos, nos percatamos de que no tenían facultades para ello o al sentenciar determinado asunto sus fallos tenían escasa o nula fuerza legal y, consecuentemente, se impugnaba su legalidad y obligatoriedad.

Como resultado del Congreso Constituyente de 1917 se crean las Juntas de Conciliación y Arbitraje y se les otorga facultades relativas a: la fijación del salario, la calificación de la huelga y el paro de labores y para resolver todos los conflictos que se susciten entre el capital y el trabajo, basándose para ello en un arbitraje facultativo.

Al concluir las discusiones acerca del artículo 123 - Constitucional no se aclara debidamente los aspectos relacionados con la naturaleza, funcionamiento y competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En virtud de que cada entidad federativa legislaba libre e independientemente en materia de trabajo, se produjo una diversidad de criterios jurídicos y de interpretación legal so-

bre casos similares, por lo que se promueve la unificación legislativa a nivel de federación. Esta reforma esencialmente busca restablecer el equilibrio entre los factores de la producción basandose en la pretendida unificación de criterios legislativos y la creación de las bases suficientes para la contratación y regulación de las relaciones entre capital y trabajo.

Ya para la creación de la primera Ley Federal del Trabajo, en 1931, se aclara la naturaleza y se amplía las facultades de las autoridades del trabajo: conocen en conciliación con conflictos colectivos; deciden cuestiones de competencia; sancionan reglamentos interiores de trabajo y participan en las Comisiones Especiales de Salario.

En resumen, esta ley es completa y acorde en un principio con la problemática jurídica y social del país en ese momento, pero poco tiempo después la evolución propia del país generó algunas manifestaciones de crecimiento; México era un país que empezaba a crecer, el desarrollo y la diversificación de la industria y el comercio abrió nuevas opciones de trabajo y, desde luego, se originaron otros tipos de conflictos que van a requerir de mayor atención por parte de las autoridades del trabajo.

En 1970, al legislarse sobre trabajo se toco apenas parte del tema en cuestión: la competencia de las autoridades -

laborales, pero no hubo modificación alguna, pues se refrenda - el criterio de aplicación de las normas de derecho del trabajo de acuerdo con el principio constitucional, tanto las autoridades federales como las locales tienen a su cargo la aplicación de las normas del trabajo.

Estas normas de competencia resultarán insuficientes. No previenen las variaciones que toman los conflictos laborales, al dirimir cuestiones de competencia en la mayoría de las veces se pone en desventaja al trabajador y se ve afectada su posición frente a la administración de justicia obrera.

Para 1980 no hubo reformas sustanciales al respecto, se amplió la competencia de las autoridades federales, según el artículo 527-A, se otorga a éstas facultades para conocer asuntos relacionados con la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, así como de la seguridad e higiene en los centros de trabajo.

Ya en materia de conflictos laborales, es conveniente destacar la mayor importancia que por su trascendencia adquieren los conflictos colectivos en razón de que son reflejo de la evolución de la lucha de clases: son una manifestación permanente de la problemática que encierra el sistema económico y político y un reclamo de las necesidades de la clase social productiva.

Por lo que toca a las autoridades del trabajo, son de mayor importancia en nuestro trabajo las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en resumen diré: son organos colegiados que representan a los factores de la producción, tienen su fundamento en el artículo 123 Constitucional y resuelven los conflictos de trabajo por medio de la conciliación de intereses o del arbitraje. Las Juntas se distinguen según su competencia en locales y federales y según sus funciones en de conciliación y de conciliación y arbitraje.

Se ha tratado de aprovechar la distribución de competencias en la materia, pero no obstante permanecen latentes algunos problemas, pues todo lo que se a hecho esta dirigido a atender conflictos individuales, los conflictos colectivos siguen centralizados, en materia federal, en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la que continúa teniendo facultad absoluta para conocer y resolver tales conflictos.

Del funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pasamos de las discusiones acerca de su legalidad y obligatoriedad de sus fallos a problemas de: equidad y conciencia de sus laudos, las garantías judiciales en las Juntas y, desde luego, la problemática que encierra las cuestiones de competencia, al grado de llegar a considerar esto último como una urgente necesidad de revisar los criterios legales correspon-

-dientes, dirigidos a buscar la unificación o federalización de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Además, consideramos que los Estados de la República tienen facultad limitada respecto de la aplicación de las normas del trabajo dentro de sus respectivas jurisdicciones y la Federación expresamente tiene facultades más amplias y exclusivas sobre todas y cada una de las actividades industriales y características territoriales que tanto la constitución como la ley reglamentaria describen.

Asimismo se advierte que se mantiene la tendencia centralista y ésta, definitivamente, no es acorde con la intención del constituyente ni con los consabidos principios doctrinarios y procesales del Derecho del Trabajo.

La aplicación de las normas laborales está enmarcada y es dependiente de diversos factores económicos, políticos y sociales. Algunos de estos factores taxativos son tan complejos y de tal trascendencia dentro de la administración de justicia en general, que para comprender este tema sería necesario intentar un estudio interdisciplinario en el que concurren puntos de análisis de distintas materias, como son históricos, económicos, políticos, sociales, administrativos, etc.

Para saber como son y de que manera funcionan las instituciones judiciales debemos partir de una perspectiva históri

-ca, y respecto de la evolución de las instituciones y normas jurídicas es necesario tomar en consideración su funcionamiento práctico y efectivo dentro de un contexto social determinado. Y las autoridades laborales no son nada ajenas a esta problemática.

En los asuntos laborales, la Ley del Trabajo vigente señala términos procesales breves y ha reducido el número de audiencias dentro del procedimiento, pero esto no ha sido del todo satisfactorio, pues la solución a los problemas requiere de otras cosas como es la reestructuración jurídica y administrativa de las autoridades laborales y la homogenización en el funcionamiento de las mismas.

Se ha visto como una opción en la problemática que conlleva la administración de justicia en materia laboral la pretendida federalización de las autoridades laborales, y por lo tanto resulta pertinente hacer la siguiente consideración.

Si nos apegamos estrictamente a nuestra tradicional estructura jurídico-política, nos percatamos de que la federalización de las autoridades laborales, es algo que no está totalmente de acuerdo con el pacto federal. Significaría una mayor centralización administrativa y política que afecta las atribuciones de los Estados exegéticamente llamados libres y soberanos.

Pero esta medida, tomando en consideración nuestro -- real sistema de gobierno afectaría muy poco esa actividad política y administrativa. Pues el federalismo, más que para fines prácticos de convivencia social, se ha convertido en un instrumento de utilidad demagógica dentro del discurso político oficial.

En este orden de ideas, la federalización de las autoridades del trabajo, particularmente de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no sería otra cosa más que continuar con nuestro real esquema político. Al establecerse en los Estados de la República autoridades laborales de carácter federal con un criterio firme, uniforme e independiente de intereses e influencias regionales, se estaría en posibilidad de aplicar las normas laborales de una manera justa y eficiente, estando además -- en concordancia con los principios procesales y doctrinarios -- del Derecho del Trabajo.

CONCLUSIONES.

PRIMERA. Las primeras autoridades laborales, las anteriores a 1917, al conocer conflictos laborales se limitaban a conciliar intereses obrero-patronales, y cuando había necesidad de decir en derecho, de resolver jurídicamente los conflictos, nos percatamos de que no tenían facultades para ello o, en el mejor de los casos, al sentenciar determinado asunto sus fallos tenían escasa o nula fuerza legal y, consecuentemente, se impugnaba su legalidad y obligatoriedad.

SEGUNDA. Aún después de haberse discutido ampliamente y aprobado el artículo 123 constitucional no se aclara debidamente los aspectos relativos a la naturaleza, el funcionamiento y la competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

TERCERA. A partir de entonces y en virtud de que cada entidad federativa legislaba libre e independientemente en materia de trabajo, se produjo una diversidad de criterios jurídicos y de interpretación legal sobre casos similares, por lo que se promueve en 1929 la unificación legislativa a nivel de federación.

CUARTA. En cuanto a las normas competenciales que contiene tanto la Constitución Política como la Ley Federal del Trabajo, han resultado insuficientes. No prevén las variacio--

-nes que toman los conflictos laborales; al derimir cuestiones de competencia la mayoría de las veces se pone en desventaja al trabajador frente a la administración de justicia obrera.

QUINTA. No se ha aprovechado suficientemente la distribución de competencias en la materia, pues todo lo que se ha hecho esta dirigido esencialmente a atender conflictos individuales. Los conflictos colectivos siguen centralizados, en materia federal, en la Junta de Conciliación y Arbitraje, quien continúa con facultad absoluta para resolver tales asuntos.

SEXTA. Los estados de la república tienen facultades limitadas respecto a la aplicación de las normas de trabajo aún dentro de sus respectivas jurisdicciones, y la Federación expresamente tiene facultades más amplias sobre importantes ramas industriales y en particulares casos de referencia territorial.

SEPTIMA. La aplicación de las normas laborales, como las del derecho en general, esta enmarcada y es dependiente de diversos factores económicos, políticos y sociales. Estos factores taxativos son tan complejos y de tal trascendencia dentro de la administración de justicia, por lo que para comprender y manejar este tema es necesario intentar un estudio interdisciplinario en el que concurren puntos de análisis de distintas materias.

OCTAVA. Para saber como son y de que manera funcionan

las instituciones judiciales debemos partir de una perspectiva histórica, y respecto de la evolución de las instituciones jurídicas y sus normas es necesario tomar en consideración su funcionamiento práctico y efectivo dentro de un contexto social determinado.

NOVENA. En asuntos laborales, la Ley Federal del Trabajo vigente señala términos procesales breves y ha reducido el número de audiencias dentro del procedimiento, pero los resultados no han sido del todo satisfactorios pues se trata de una solución a medias. La solución completa requiere de otras cosas: reestructuración jurídica y administrativa de los órganos judiciales laborales y homogenización en el funcionamiento de los mismos.

DECIMA. Si nos apegamos estrictamente a nuestra tradicional estructura jurídico-política, la pretendida federalización de las autoridades laborales es algo distinto a los fines del pacto federal.

DECIMA PRIMERA. Tomando en consideración nuestro real sistema de gobierno la federalización de las autoridades laborales afectaría muy poco la actividad política y administrativa, pues nuestro federalismo es aparente; el espíritu centralista que deriva espontáneamente de nuestro pasado es distintivo característico de nuestra actividad cotidiana.

DECIMA SEGUNDA. La federalización de las autoridades del trabajo no sería otra cosa que continuar con nuestro real - esquema político. Jurídica y doctrinariamente tal vez se aparte de nuestro "federalismo", pero resultaría de utilidad práctica para garantizar una impartición de justicia eficiente y coherente con los reclamos y las necesidades de la clase trabajadora.

DECIMA TERCERA. En este sentido, en la Ley del Trabajo no hay mucho que hacer, la solución no esta en la ley. Una - reforma legal en pro de la federalización de las autoridades -- del trabajo, de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, funcionaría siempre y cuando se reestructuren los organos encargados - de la impartición de justicia laboral. Tal reestructuración debe rá contemplar aspectos jurídicos, económicos, administrativos, presupuestales y de capacitación del personal entre otros.

BIBLIOGRAFIA

LIBROS DE CONSULTA

- Barajas, Santiago, "Derecho del Trabajo" en Introducción al Derecho Mexicano, México, U.N.A.M., 1981.
- Bielsa, Rafael, Derecho Administrativo, Buenos Aires, La Ley, - S.A. Editora e Impresora, 1964.
- Buen, Nestor de, La Reforma del Proceso Laboral, México, Porrúa, 1980.
- Cabanellas, Guillermo, Derecho de los Conflictos Laborales, Buenos Aires, Omeba, 1975.
- Castorena, Jesús, Manual de Derecho Obrero, México, 1973
- Castorena, Jesús, Procesos del Derecho Obrero, México, s/ed, -- s/fecha.
- Cavazos Flores, Baltazar, Manual de Aplicación e Interpretación de la Nueva Ley Federal del Trabajo, México, Trillas, 1971.
- Cueva, Mario de la, Derecho Mexicano del Trabajo, México, Porrúa, 1967.
- Cueva, Mario de la, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, México, Porrúa, 1981, 2 Tomos.
- Fix-Zamudio, Hector, La Naturaleza Jurídica de las Juntas de - Conciliación y Arbitraje, México, J.F.C.A., 1975.
- Fix-Zamudio, Hector y José Ovalle Fabela, "Derecho Procesal" en Introducción al Derecho Mexicano, México, U.N.A.M., - 1981.
- Garizurieta González, Jorge M., Ensayo de la Programación al Segundo Curso de Derecho del Trabajo en las Universidades, Facultades y Escuelas de México, México, Grijalbo, 1977.

- Guerrero, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, México, Porrúa, 1980.
- Martín Pérez, Angel, La Conciliación y El Arbitraje en el Derecho Comparado, México, S.T.P.S., 1942.
- Ovalle Pavela, José, Temas y Problemas de la Administración de Justicia en México, México, U.N.A.M., 1982.
- Pina, Rafael de, Curso de Derecho Procesal del Trabajo, México, Porrúa, 1972.
- Porrás y López, Armando, Derecho Procesal del Trabajo, México, Manuel Porrúa, 1975.
- Ramírez Fonseca, Francisco, Comentarios a La Ley Federal del Trabajo, México, P.C.A., 1982.
- Remolina Roqueñi, Felipe, El Artículo 123, México, Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad social, 1974.
- Rocha Bandala, Francisco y J. Fernando Franco, La Competencia - en Materia Laboral, México, Cardenas Editor y Distribuidor, 1975.
- Ross Gámez, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, México, ed del autor, 1978.
- Salmorán de tamayo, Maria Cristina, "Jurisdicción y Derecho Procesal del Trabajo" en Derecho Latinoamericano del Trabajo, México, U.N.A.M., 1974, T. II.
- Sáenz Arrollo, José et. al., Aspectos Jurídicos de la Planeación en México, México, Porrúa, 1981.
- Tapia Aranda, Enrique, Derecho Procesal del Trabajo, México, -- Velux, 1978.
- Tecla Jiménez, Alfredo y Alberto Garza Ramos, Teoría, Métodos y Técnicas de la Investigación Social, México, Ediciones de Cultura Popular, 1974.
- Witker, Jorge et. al., Antología de Estudios sobre la Investigación Jurídica, México, U.N.A.M., 1978, (Lecturas Universitarias 29).

Witker, Jorge, La Enseñanza del Derecho, México, Editora Nacional, 1975.

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, Porrúa, Sexagesimotercera Edición, 1978.

Ley Federal del Trabajo de 1931, México, Porrúa, Decimocuarta Edición, 1949.

Ley Federal del Trabajo de 1970, México, Porrúa, Trigesimo-octava Edición, 1979.

Ley Federal del Trabajo de 1980, México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Cuarta Edición, 1981.

DOCUMENTOS Y REVISTAS

"Comunicación Laboral" Revista Interna de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México, número 7, enero de 1982.

Conclusiones de la II Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje, México, S.T.P.S., 1977.

Conclusiones de la III Reunión de Juntas de Conciliación y Arbitraje, México, S.T.P.S., 1978.

Conclusiones de la IV Reunión de Juntas de Conciliación y Arbitraje, México, S.T.P.S., 1979.

"La Gaceta Laboral" Legislación, Jurisprudencia y Precedentes de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México, número 15, julio-septiembre de 1978.

"La Gaceta Laboral" Legislación, Jurisprudencia y Precedentes de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México, número 18, abril-junio de 1979.

"La Gaceta Laboral" Legislación, Jurisprudencia y Precedentes de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México, número 24, octubre-diciembre de 1980.

Memoria de la I Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje, México, S.T.P.S., 1975.

Memoria de la VI Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje, México, S.T.P.S., 1981.

Programa de Capacitación del Personal Jurídico de las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, México, - J.F.C.A., 1980.

"Vínculo" Revista Interna de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, noviembre de 1982.