

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE
EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

T E S I S
Que para obtener el título de
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T E
AMADO VELEZ ROMO

México, D.F.

1970



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A mis padres

AMADO VELEZ AGUAYO

MA. DEL REFUGIO R. DE VELEZ

Con profundo cariño y agradecimiento

A mi pequeña

CLAUDIA ADRIANA

Con profundo agradecimiento

A MI ESPOSA

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA

Y FINANZAS

A MIS HERMANAS

CELIA

EDITH

YOLANDA

MA. ELENA

Cariñosamente.

A MIS HERMANOS

JOSE ENRIQUE

ANTONIO

CESAR

HECTOR

BENJAMIN y

JACOBITO.

Afectuosamente.

Con mi reconocimiento a todos
mis maestros de la Facultad.

A la memoria del Maestro
RODOLFO CEPEDA VILLAREAL

A mis amigos y compañeros
de estudio.

Con mi reconocimiento a todos
mis maestros de la Facultad.

A la memoria del Maestro
RODOLFO CEPEDA VILLAREAL

A mis amigos y compañeros
de estudio.

INDICE.

CAPITULO PRIMERO

Los Conflictos de Trabajo.- Concepto.- Causas.- Caracteres.-
Clasificación Página 1

CAPITULO SEGUNDO.

Los Conflictos Obrero-Patronales en México.- Actitud del Es-
tado Frente a Ellos.- Causas.- Los Conflictos Obrero-Patrona
les en los últimos años Página 31

CAPITULO TERCERO.

Organización de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en la
Ley Federal del Trabajo de 1931 Página 54

CAPITULO CUARTO.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Nuevo Estatuto Página 98

CONCLUSIONES Página 133

BIBLIOGRAFIA Página 136

CAPITULO I.

LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.

- SUMARIO.-
- 1.- Concepto de conflicto.
 - 2.- Causas que lo originan.
 - 3.- Caracteres de los Conflictos. En la Historia
y en el derecho.
 - 4.- Clasificación.

Al abordar el concepto de conflicto enunciado en el primer lugar de nuestro capítulo, hallamos, recurriendo a la esencia misma de los conflictos de trabajo, que ésta denominación sirve para indicar la existencia de una dificultad de intrincada solución de cualquier clase que sea, entre el patrono y los trabajadores a su servicio, uno, varios o la totalidad, siempre que se origine con motivo o a consecuencia de la relación de trabajo.

Contenido el vocablo en la terminología del artículo 123 Constitucional, se deriva también del mismo, la idea de choque, de controversia. Admitido en esa excepción hallamos sin embargo, que el citado numeral suele referirse también a la palabra "diferencias" como en la fracción XX apartado "A" que dice: - "Las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo..." y la XXI que expresa "Si el patrón se negara a someter sus diferencias al Arbitraje..." sinónima diferente que nos obliga a hacer un breve paréntesis. El inolvidable maestro, Cepeda Villarreal (*) analizando las bases del artículo 123 Constitucional y fuertemente influido por los tratadistas españoles, en el caso por Ballella, afirma una distinción entre conflicto y diferencias. Entiende como diferencias a las controversias jurídicas y a los conflictos como controversias económicas, diferenciación que en modo alguno es insustancial según sugiere en su obra el maestro Trueba Urbina (**). Consideramos que la distinción lleva implícito un rigorismo técnico que exige la naturaleza propia del concepto a examinar, ya que analizado desde una perspectiva que incluye sus diferentes modalidades adquiere sentido por cuanto que entre ambos conceptos hay una graduación de terminada por el impacto que el conflicto o la diferencia, obran en el conglomerado. Efectivamente, en una controversia jurídica, la aplicación de la norma

(*) Rodolfo Cepeda Villarreal.- Apuntes de Clase.- Segunda Parte.

(**) Trueba Urbina.- Derecho Procesal del Trabajo México.- Pág. 52 Ed. Porrúa.

trne consigo la solución del problema, en la controversia económica, al no responder esta, necesariamente a la aplicación de la norma, plantea el conflicto - que trasciende el marco de lo jurídico.

Por su parte, el maestro de la Cueva (*), aborda el problema refiriéndose a conflictos y a controversias, esta última como sinónimo de diferencias.- Establece que su distinción se deriva de una confusión y por conflictos de trabajo, entiende "la pugna de intereses o de derechos, en tanto la controversia - se manifiesta como un estado del conflicto de trabajo cuando la causa originaria que lo determina se encuentra vinculada con la relación laboral y ella es - sometida al proceso para su solución."

Nos parece interesante referirnos también a algunos aspectos que para el caso presenta la doctrina argentina, la cual, al intentar establecer una diferencia entre conflicto y controversia de trabajo tanto, Tissehbaum, como Ramírez Gronda (**), recuerda una distinción que al efecto hace Carnelutti (***) ; - conflicto de trabajo, dice, "es el contraste de intereses entre el que tiene - el capital pero carece de la fuerza de trabajo, en tanto que controversia de - trabajo existirá cuando alguien pretenda la tutela de un interés relativo a la prestación de su trabajo o su reglamento, en contraste con el interés de otro, - y ahí donde éste se oponga mediante la lesión del interés o mediante la contestación de los pretendidos".

Así, a través de diversos criterios que en relación al concepto se - examinen, encontraremos indefectiblemente que toda definición de conflicto de - trabajo debe atender dos aspectos; el jurídico y el económico, planteamiento -

(*) Mario de la Cueva.- Derecho Mexicano del Trabajo.- T. II Pág. 756

(**) Eduardo A. Stafforini.- Derecho Procesal del Trabajo.- Pág. 9

(***) Francisco Carnelutti.- Lezione di diritto Industriale 1928.- Pág. 23.

que, confirmado por la experiencia impone como necesidad previa a su estudio, -
un somero examen de sus causas, ya que al abordarlo, nos encontramos ante un -
fenómeno que adoptando estructuras jurídicas, rebasa sin embargo lo jurídico -
para adoptar proyecciones, planteamientos y soluciones que lo trascienden, y -
en ocasiones lo contradicen.

Estimamos que un examen de las causas que originan los conflictos de
trabajo necesariamente sitúan al ponente dentro de un terreno filosófico deter-
minado, lo que trataremos de hacer dentro de un marco estrictamente académico.

Al abordar el tema de las causas nos encontramos con la necesidad de
traer a un primer plano las consecuencias que para el conglomerado se despren-
den de esa actividad humana fundamental, el trabajo, y con ella las derivacio-
nes que sobre la sociedad y el ser humano se producen a consecuencia de su or-
ganización y evolución. Siendo el trabajo el factor fundamental y decisivo -
que determinó la transformación de la bestia en el ser pensante, ha devenido -
por un trágico proceso contradictorio, en la fuente de sufrimientos para el -
hombre que trabaja, en su inmensa mayoría, pero lo que es peor, a medida que -
los diferentes sistemas de organización, a través de los diversos sistemas de
producción, se ha llegado a plantear en nuestros días la crisis ante la cual -
el hombre contemporáneo se pregunta, si esa lucha de los diversos sistemas de
organización de la producción y por tanto del trabajo, no sea el fin de todo -
lo que las generaciones que nos antecedieron, han legado a la humanidad. Y -
esto es así, porque para decirlo de una vez, los conflictos de trabajo no son
otra cosa sino vivencias, manifestaciones de la lucha de clases. Es decir, -
los conflictos de trabajo constituyen la manifestación más patente de la lucha
de las dos principales clases en pugna de la sociedad actual; la clase despo-
sida de los bienes, satisfactores y presatisfactores, que es la mayoritaria,-

y la clase poseedora de las riquezas, una minoría. Ahora bien, si como afirma el maestro Trueba Urbina (*) por cuestión social se entiende el complejo de - problemas que derivan de la cooperación y convivencia de clases, estratos y - estamentos sociales distintos, por hábitos de vida y por su ideología y visión del mundo, las contradicciones y pugnas entre esas clases integrantes de una - misma sociedad, originan los conflictos de trabajo y esa contradicción y pugna entre capital y trabajo, vale decir, entre los ingresos y beneficios de una - parte y los salarios de la otra, constituyen, dice el tratadista invocado, el contenido de la cuestión social en el sentido moderno del problema. Sirve el planteamiento anterior como una base para abordar este tema que trasciende, - según antes hemos establecido, el marco del fenómeno jurídico. Así, se nos plantea el por qué la organización (del trabajo, ha devenido en la fuente de - los conflictos que dividen en forma tan amenazadora a la sociedad, y a la vez impide un armonioso desarrollo de la misma y consecuentemente del hombre.

Hallamos que en la producción social de su vida los hombres contraen determinadas relaciones necesarias e independientes de su voluntad, relaciones derivadas de las formas para obtener los satisfactores que requiere la vida, - nos referimos a las relaciones de producción, las cuales a su vez corresponden a una determinada fase en el desarrollo de las fuerzas productivas. Ahora, el conjunto, de estas relaciones de producción, forman la estructura económica de la sociedad, la base real sobre la que se levanta la superestructura de lo jurídico, fenómeno al que corresponde determinada forma de conciencia social que son las que pretenden justificar en última instancia, los actuales sistemas de organización de la propiedad y su defensa. Una realidad descubierta a través del método del Materialismo Histórico, es que ese modo de producción es el que condiciona el proceso de la vida social, política y espiritual. En una reflexión acerca de la justificación histórica-Filosófica del derecho del trabajo,-

(*) Trueba Urbina.- Obra citada.- Pág. 49

el tratadista español Eugenio Pérez Botija (*) al hacer una reseña de las causas que motivaron la aparición del nuevo Derecho, se refiere en forma crítica a los diversos males que produjo el maquinismo sobre el modo de vida de la clase obrera, principalmente, se lamenta de que ese "Materialismo", llague también al fenómeno jurídico lo cual sería una decadencia del clásico derecho privado, el cual "olvidado" de una finalidad humana y social, daría origen en -- cierta forma, al negativo estado de las cosas, que se derivaron del "industrialismo". Sigue diciendo que los Códigos no constituyen un ejemplo de espiritualidad y que tampoco los cultivadores de leyes sienten grandes preocupaciones -- morales ante la situación social. Este modo de ver el problema a través de -- los tradicionales conceptos que supone el Derecho de una visión y una dinámica al margen de un régimen económico y político dado, es consecuencia de la concepción que supone a las producciones espirituales del hombre, el Derecho entre ellos, como producto de las ideas en sí, asienta un principio que es pertinente traer a colación:

"El modo de producción de la vida material es el condicionante del -- modo de vida social, político y espiritual." (**)

Las instituciones existen porque las fuerzas de producción provocan su nacimiento, quieranlo o no los hombres; así, en cualquier etapa del desarrollo de la fuerza de producción debe existir alguna clase u organización social que controle su uso, de ahí que las instituciones, y en nuestro caso, nuestras disciplinas, estén predeterminadas por esa estructura primordial. En cualquier etapa del desarrollo de las fuerzas de producción, debe existir alguna clase -- de organización social que controle su uso, de ahí, que los hombres establezcan reglas acerca de esto y traten de que se cumplan.

(*) Eugenio Pérez Botija.- Curso de Derecho del Trabajo.- Pág. 10

(**) Carlos Marx.- Introducción a la Crítica de la Economía Política.- Ed. Fondo de Cultura Económica.- Pág. 92.

O sea, tienen que llegar a organizarse en grupos de cooperación para realizar la obra de producción, lo que supone un orden regularizado para las relaciones de trabajo entre hombre y hombre, esto es; tienen que establecer - quien ha de hacer uso de los medios de producción, incluyendo la tierra con - sus campos, pastos, minas y bosques así como los instrumentos que los hombres- mismos han hecho.

De aquí se deriva, pues, un sistema de relaciones derivado a su vez de las formas que asumen la propiedad, y con ello surge así mismo, un sistema para organizar el trabajo.

Estos sistemas, no están determinados por la libre voluntad del hombre, sino en general por la naturaleza de los medios de producción de que dispone el hombre en un lugar y tiempo dados. De ahí, se concluye que las fuerzas de producción determinen las relaciones de producción.

Pero las relaciones de producción, determinadas de ese modo, deciden además, otras muchas cosas, la forma en que los hombres están organizados para la producción. La forma que asume la propiedad, da lugar a una estructura social que decide cuales han de ser las relaciones mutuas de los hombres, - no sólo mientras trabajen sino en otros aspectos de su vida en común.

Dados así estos factores, que ya en la convivencia social se manifiesta en elevación de algunos y rebajamientos de otros, no sólo en su trabajo, sino en otros aspectos de su vida en común, desembocamos al origen de las clases sociales, las cuales deben ser definidas sobre todo, desde el punto de vista de sus relaciones con la estructura de la producción, con el modo de producción, y con ello llegamos a otro descubrimiento; las que aparecen como diferencias sociales, son fundamentalmente diferencias económicas que dependen y varían con las condiciones en que se realiza la producción. De ahí, el

principio sobre el que se basa el juicio crítico con el que inauguran Marx y Engels (*) su obra "La historia de todas las sociedades que han existido hasta nuestros días, es la historia de la lucha de clases", declaración que, al ser desarrollada con el rigor científico que los caracteriza, nos conduce a la explicación del por qué de una sociedad dividida irreconciliablemente en dos -- grandes campos hostiles en pugna; la burguesía y el proletariado, el capital y el trabajo, el patrón y el obrero, sin que para tal visión de la sociedad sea obstáculo el hecho real del desarrollo de una clase media, lo que quizás en alguna forma varía un poco los pronósticos de Marx, ya que en definitiva este sector social se liga atendiendo sus intereses inmediatos, a cualquiera de las dos clases que en un momento histórico dado le representen mejores garantías -- a esos intereses suyos.

Planteados así los mecanismos de la sociedad actual, se avoca el fundador del socialismo científico al desarrollo de la burguesía, origen, autora y beneficiaria actual de la clase obrera.

Encuentra Marx que cada etapa de su desarrollo económico, ha sido -- acompañado de un avance político, de tal modo que hoy el ejecutivo de un Estado moderno, entendido por tal el aparato gubernamental en conjunto con sus divisiones constitucionales, no es más que un comité que administra los asuntos comunes de toda la burguesía y en su beneficio.

Señala como en sus orígenes y posterior desarrollo, la clase burguesa desempeña un papel revolucionario en su pugna con el anterior régimen que trababa el desarrollo de las nuevas formas de organización económico y político.

Al hacer Marx una relación del papel revolucionario de la burguesía, -- rinde un homenaje al papel histórico desempeñado por esa clase social, homenaje que consecuente con el método de interpretación del materialismo histórico,

(*) Manifiesto Comunista.- Ed. Lenguas Extranjeras Moscú.- Pag. 19.

prepara el terreno del sociólogo para señalar la necesidad del advenimiento de una nueva clase social que tomando en sus manos los nuevos destinos de la humanidad, dará origen a una organización más humana de la producción, vale decir del trabajo, régimen que al clausurar las divisiones de la sociedad en clases antagónicas, marca el fin de las luchas de intereses y en consecuencia, de los conflictos de trabajo.

Dada así una explicación del desarrollo de la clase capitalista y con ello el por qué de la ausencia de un desarrollo armonioso en la misma, merced a sus contradicciones internas, y a las luchas de las clases en pugna, tendremos con ello un elemento de juicio de la gran trascendencia que asumen en un momento dado los conflictos de trabajo, principalmente los conflictos económicos que a través de su dinámica social e histórica y en el curso de los episodios históricos que informan la historia de la humanidad contemporánea, han originado los gigantescos bloques políticos en que se manifiestan las contradicciones sociales.

Efectivamente, el sistema de producción vigente en nuestro régimen actual al desatar las nuevas formas de producción han desembocado a través de un proceso de contradicciones internas, fuerzas sociales que ya no puede controlar y las cuales han devenido una amenaza que como en el "Aprendiz de Brujo", citando el símil de Marx, amenaza con destruir no sólo a esa clase que desató tales fuerzas, sino con ella, a toda la humanidad. En efecto, es el sistema de producción capitalista del cual México forma parte aún, la causa primaria de las crisis periódicas cada vez más intermitentes y agudas y las que originan la destrucción en masa de la riqueza en forma contradictoria con la inmensa necesidad de su consumo, y es causa también de las brutales agresiones que los países super-industrializados hacen víctima a los sub-desarrollados y en fin es el sistema capitalista de producción la causa última de la enajenación de la clase trabajadora, de la mayoría de los sectores de la clase media, y consecuentemente con ellos de los conflictos de trabajo que en sus diversas modalidades se presentan y plantean cada una de esas dos clases.

Interesante y sintomático es a la vez, señalar como este fenómeno se ha abierto paso en las conciencias de los trabajadores, más aún en la mente de los juristas, tradicionales defensores del régimen establecido.

El tratadista Armando Porras (*) señala regocijándose en ello, como las generaciones actuales son testigos de la agonía del régimen capitalista. Dice el tratadista poblano: "Las dos guerras mundiales acaecidas en el presente siglo, las crisis económicas cada vez más amplias en el tiempo y más profundas en sus impactos económicos, son signos inequívocos de la agonía del capitalismo para ser substituído por un sistema económico y social más justo y humano", aun cuando concluyen, "Aunque no sepamos cual sea". Por su parte, el maestro Trueba Urbina (**) al abordar este tema reconoce desde luego la realidad de la pugna entre las clases sociales, ello sin perjuicio de intentar en su estudio una conciliación, por demás imposible, entre las clases sociales. Para ello se avoca en una breve reseña al estudio del origen de los conflictos de trabajo.

Encuentra que los economistas clásicos al distinguir tres agentes en la producción: Tierra- trabajo - capital, atribuyeron en forma principal al capital y al trabajo la causa principal de los conflictos en las actividades industriales, el primero decían, por su afán exagerado de obtener mayores utilidades en detrimento del trabajo y éste, por defenderse contra la explotación que implica el sistema de protección capitalista.

Señala el tratadista mencionado, cómo economistas modernos no marxistas, también aceptan la división tripartita de los medios de producción, criterio que se deriva de la concepción, también clásica de los precios según el cual el valor de la mercancía está determinado por la acción conjunta trabajo-naturaleza - capital y de ahí la "legitimidad" de que cada uno de esos factores perciba una participación por cuanto que cada uno de ellos rinde en el curso del proceso de

(*) Armando Porras.- Derecho Procesal del Trabajo Ed. Cajica Puebla.- 1958

(**) A. Trueba Urbina.- Tratado Teórico-Práctico del Derecho del Trabajo.

producción, un papel productivo que los otros dos no pueden proporcionar por sí; el trabajador cobra su salario, el empresario los beneficios por los servicios de su capital y el propietario territorial la renta por los "servicios" de su capital. Con este planteamiento se pretendió explicar, en los siglos XVII a XIX - el origen de la renta, explicación que cayó por tierra cuando la labor científica de Carlos Marx, pone al descubierto el error interesado de tal concepción por cuanto que la renta de todos los explotadores, cualquiera que sea el reparto, — tiene una sola fuente; la plusvalía.

El desarrollo industrial a consecuencia del tecnológico, ha originado con el nacimiento de las dos clases en pugna, el gigantesco proceso histórico que vivimos, y con él, las características actuales que asumen la lucha de clases contemporáneas.

Una vez explicado el Origen de los Conflictos de trabajo, es menester situar el fenómeno dentro de una perspectiva Socio-Jurídica. Las pugnas obrero-patronales, al desarrollarse en el transcurso del tiempo, han creado sus instrumentos, nuestra disciplina, por un lado, y la acción sindical obrera por el otro. En efecto, el Derecho del Trabajo "como respuesta algo tardía de los trabajadores a los propietarios de los medios de producción, según leemos en la interesante obra del maestro SANCHEZ ALVARADO (*), es la fórmula que atempera la explotación del trabajador, condición transitoria que las masas laborantes han impuesto a la misma clase que lo patrocina para colaborar con los propietarios limitando el Jus abutendi tradicional" y por otra parte, vemos el otro instrumento de la clase trabajadora, la acción sindical pugnando por sus reivindicaciones inmediatas; remuneración justa de la fuerza de trabajo y garantía de sus derechos, ello sin perder de vista las finalidades ulteriores de la acción sindical; la transformación del régimen económico y político de la Sociedad actual hacia un estado en que la clase laborante organizando la producción sobre bases más racionales y humanas; dé fin con ello a la división de la sociedad actual y desde luego, a los conflictos que el status vigente origina.

(*) Alfredo Sánchez Alvarado.- Instituciones del Derecho del Trabajo.

Por lo pronto es al Estado a quien corresponde aportar, desde luego - obligado por la presión de las masas laborantes el instrumento jurídico que al - encausar los conflictos de trabajo garanticen en cierta forma una paz social precaria pero que a través del Contrato Colectivo de Trabajo y la Capacidad impositiva del régimen asegura de momento la continuidad del actual sistema de producción. Con ello afirmamos otra idea: no es el Derecho del Trabajo obra del Estado sino de la acción y lucha de las clases laborantes.

Con lo anterior, queremos poner una vez más de manifiesto y hacer hincapié, como el Estado, expresión de una Sociedad dividida y en pugna, ha provisto de mecanismos a esa sociedad y ha provisto también de una arena donde se desarrolla, siempre con el control del Derecho, la lucha de clases.

Lo anterior, una explicación del por qué del carácter cada vez, más intervencionista del estado moderno, "manifestada esa intervención, con la expedición de leyes protectoras de los laborantes y por la creación de Instituciones de Conciliación y Arbitraje, para solucionar los conflictos contenciosos del - trabajo".

El tratadista Trueba Urbina (*), en su interés conciliatorio, sin perjuicio, según advierte de la lucha de clases, recurra al concepto de EMPRESA como un nuevo concepto de la producción. Al desarrollar la idea y abogar por una auténtica cogestión obrero patronal, el tratadista citado recuerda el carácter profundamente humano que las nuevas corrientes de la Iglesia Católica promueve actualmente, en coincidencia con el papel de la propiedad como función social - que el constituyente de 1917 plasmó en el artículo 27 constitucional.

(*) Trueba Urbina.- Obra citada.- Pág. 47

Sin embargo, no parece tener mucho éxito en su llamamiento a lo que denomina derecho revolucionario de clase y nuevo concepto de empresa. Efectivamente, parece un tanto lejano considerar la posibilidad de esa real colaboración de clases, ya que, tanto la lógica económica actual lo impide como la experiencia - lo afirma, concretamente, y ello es una crítica del tratadista citado, ni aún si quiera la participación de las utilidades de los obreros de la empresa ha operado, más aún, como sigue señalando el tratadista citado, las reformas de 1962 a la redacción del artículo 123 constitucional, en el que la fracción IX inciso f) del apartado "A" del nuevo texto, reconoce expresamente, el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa, pero se apresura a advertir el citado artículo, que ello no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de la empresa, lo que imposibilita en la práctica una auténtica participación en dichas utilidades. Lo cual por lo demás es lógico.

Creemos necesario dejar sentado nuestro criterio al respecto. No es posible hablar en la realidad de nuestra actual vida social de una colaboración de clases.

En este orden de ideas, encontramos lo que caracteriza a las relaciones entre el que paga y el que presta su fuerza de trabajo; la miseria, en la mayoría de los casos, exceptuando desde luego algunos núcleos de aristocracia obrera y de los llamados trabajadores de "cuello blanco", las humillaciones y en general, un status de enajenación material y espiritual, es la tónica de aquellos que construyen y producen los elementos tanto de primera necesidad como los que hacen la vida más amena y agradable, más no para los que materialmente los forjaron, quienes permanecen alejados de sus obras una vez concluidas.

Al respecto, consideramos oportuno hacer mención a la ominosa, pero profunda reflexión del maestro Sánchez Alvarado (*) cuando nos dice: "... sin embargo, siendo seres humanos, se les equivoca el pensamiento, y se les puede equivo-

(*) Alfredo Sánchez Alvarado.- Instituciones de Derecho de Trabajo.- Pág.

car durante cierto tiempo, pero empiezan a descubrir que sus limitaciones jurídicas, políticas, económicas y sociales, se deben precisamente al artificioso sistema ideado, creado y fomentado de la propiedad, emprendiendo una lucha - en común que ya dura siglos, pero que día con día acusa una evolución a favor - del trabajador."

Es en este punto donde el fenómeno de la lucha de clases, a través del proceso anteriormente narrado, da como fruto natural el fenómeno subjetivo, que, originado en las condiciones materiales de la existencia empieza como una rebeldía torpe y mal dirigida en sus primeras manifestaciones, desarrolladas posteriormente en la identificación del adversario, desemboca finalmente en la aspiración de un mundo nuevo para todos en el cual sean una realidad no solo los satisfactores materiales, sino lo más importante; los bienes de cultura necesarios para el desarrollo del espíritu.

En la visión de ese mundo de luchas humanas en que se debate la clase obrera la cual, a través de sus reclamaciones arrancadas paulatinamente, van asentando y dejando tras de sí un cúmulo de conquistas que, reglamentadas por el orden jurídico vigente, van estratificando un sistema jurídico clasista, que con todo y serlo, es una realidad, y también uno de los incentivos que desde un punto de vista humano puede dar una rama del Derecho al abogado.

Asentado lo anterior, recurriremos una vez más al maestro Sánchez Alvarado quien nos dice: "tenemos que considerar que las luchas de los trabajadores en el régimen capitalista, se han planteado en contra del régimen jurídico imperante, provocando su transformación a fin de poner a su servicio el poder de las formas políticas presentes y así lograr que el Derecho sea un celoso guardián de sus conquistas" (*) conceptos que, creemos, complementan nuestro pensamiento.

(*) A. Sánchez Alvarado.- Obra Citada.- Pág. 94

Con lo anterior queríamos desembocar en la siguiente afirmación: nuestra disciplina, como parte del sistema jurídico vigente, no es un producto de una concesión graciosa del Estado. La aparición de la nueva disciplina hubo de pugnar con el Derecho Civil, representante en el campo de lo jurídico del régimen de propiedad tradicional. La institución del Derecho del Trabajo, a consecuencia de las nuevas necesidades sociales que se vienen expresando en una transformación constante de los conceptos jurídicos tradicionales, plantean la existencia legal de los conflictos de trabajo como una realidad social, venciendo para ello la resistencia de las estructuras tradicionales. A este efecto citaremos nuevamente (*) las palabras del maestro Sánchez Alvarado; "entendida nuestra disciplina no como una labor de gabinete, sino como un cúmulo de acciones constantes de los hombres que trabajan, por su emancipación, la lucha por el derecho (frase feliz de Ihering) se libra en la fábrica en el taller en la calle, en el campo y en todos los lugares de subordinación al patrón".

Así, antes de que la humanidad descubriera el mecanismo económico de la sociedad, muchos fueron los ensayos, siempre por parte de la clase obrera, para encontrar una salida a sus conflictos en general, y en particular a los conflictos de trabajo, y encuentra en su doloroso camino la primera fórmula: la unión.

El hombre que trabaja se une entre sí y a través de una serie de episodios trágicos va buscando, hasta hallar las formas de lucha, y los métodos de organización que lo han de conducir a su liberación, y con la de él, la del género humano. Max Beer (**) nos dice: "en medio de una época agitada que vio nacer a tantos sistemas económicos, políticos y sociales a que dió origen la Revolución Francesa, es cuando aparece en Inglaterra el primer movimiento revoluciona-

(*) Obra Citada.- Pág. 94

(**) Max Beer.- Historia General del Socialismo y de las Luchas Sociales.- Pág.

rio encaminado a dar una salida a los conflictos de la clase trabajadora". El - inspirador de este primer movimiento organizado, Thomas Hardy (1752-1832) fundado hacia 1791 lo que llamó la Sociedad de Correspondencia de Londres, organismo que como su nombre lo indica, a través de un sistema de correspondencia, pretendió asociar o agrupar núcleos de trabajadores para el enfrentamiento y solución de los conflictos de trabajo de su tiempo, sistema con el que eludía la prohibición impuesta por el régimen jurídico vigente que prohibía toda forma de asociación profesional.

Se pretendía con ello, la consecución de condiciones favorables para el establecimiento de la organización obrera, así como la votación por el Parlamento Británico de una legislación al respecto. Reprimida desde sus inicios por el gobierno inglés, sus organizadores y líderes fueron detenidos y procesados por "alta traición" si bien absueltos por el jurado, casi todos, sin embargo desaparece la primera forma contemporánea de organización obrera para solucionar los - conflictos de trabajo.

Es con el movimiento llamado "ludista" cuando los conflictos de trabajo como tales, originados por la revolución industrial, asumen los caracteres trágicos de la lucha obrera.

El proletariado, creador y a su vez producto del desarrollo de la gran industria, incorporó a sus filas los elementos más desfavorecidos. Obreros de manufactura, artesanos, campesinos expropiados, sobre los cuales obran en forma diferente los efectos de la industrialización. Así en tanto que los trabajadores - más avanzados miraban hacia un futuro de democracia, reformas sociales y organización colectiva de la tierra, había otros que ante el panorama de tragedia que vivían, añoraban la época de las corporaciones.

Para comprender este estado de ánimo imperante entre los trabajadores - de principios del siglo XIX, hay que hacer hincapié en el hecho subjetivo que -

implicaba el terror producido entre la clase trabajadora por el maquinismo, el autor citado (*) al respecto nos dice: "invasión de monstruos de hierro, que al punto transformaron todas las tradiciones, paralizaron las manos más hábiles y esparcieron alrededor suyo indignancia". "El proletariado que cada vez se hundía más en los bajos fondos de la miseria, contemplaba con espanto y estupor a esos seres infatigables que parecían dotados de fuerzas inagotables. Pronto corrió de boca en boca la consigna: destruyámoslos, antes de que se multipliquen o harán de nosotros sus esclavos".

La ciudad de Nottingham, fué el primer escenario de la nueva forma de lucha, Un tal Ned Ludd, es el primer trabajador en llevar a cabo esa idea y destruye un telar de medias en el que se ocupaba. Pronto encuentra imitadores y poco a poco la propagación de este elemental y erróneo planteamiento de los conflictos laborales se extiende en toda Inglaterra.

El movimiento inspiró tal temor al régimen británico que su contestación no se hizo esperar. Se presentó al parlamento un proyecto de ley sobre destrucción de máquinas, castigando dichos actos hasta con la pena de muerte.

Con ello vuelve a caer sobre los trabajadores, que buscaban a través de posturas equivocadas pero constantes, el peso de la represión de un orden jurídico que se basa fundamentalmente, en una sociedad dividida en clases.

Siendo éste un movimiento revolucionario elemental, queda sin embargo en la Historia de las luchas de clases como una etapa que había de conducir a la implantación de un status jurídico más acorde con las nuevas realidades sociales.

Es en la etapa siguiente del movimiento obrero cuando, a través del Carisma, los conflictos de trabajo se institucionalizan y rompiendo con las formas políticas y legales hasta entonces imperantes, se establecen las bases, para lo -

(*) Max Beer.- Obra Citada.- Pág. 94.

que más adelante en una etapa más avanzada, desembocará en el robusto movimiento laborista inglés.

En este período de la historia de los conflictos de trabajo se contempla un panorama diferente. Colocada la nueva clase en un cierto nivel de igualdad con el reconocimiento de las coaliciones y asociaciones profesionales, estuvo en condiciones de discutir con la patronal las bases sobre las que prestaría sus servicios y fuerza de trabajo, dando satisfacción con ello a los fines conseguidos en su primera fase por el sindicalismo.

Antes de abordar concretamente el tema de la división de los conflictos de trabajo nos parece oportuno, dejar asentado, merced a los lineamientos del examen crítico en que la breve reseña anterior nos ha situado, que como estudiosos del Derecho y consientes de que una de las disciplinas fundamentales del mismo lo constituyen (*) con la Filosofía del Derecho y la Jurisprudencia Técnica, la Sociología Jurídica y difiriendo cada una de estas materias entre sí, no solo por lo que hace a su objeto sino en razón de su método, un examen de la materia de nuestro tema nos condujo a la Historia y Sociología de los conflictos de trabajo."

El examen de sus antecedentes incidieron en el tema tratado lo cual nos obliga a asumir un criterio definido, tanto en relación a los conflictos de trabajo en general, como en nuestra concepción de la sociedad en particular. Lo anterior, y de acuerdo con el punto de vista del sustentante, los antecedentes brevemente reseñados le dan a nuestra disciplina un intenso calor humano que la influirá en un futuro cercano, y de hecho lo está haciendo ya para el logro de una nueva Estimativa Jurídica, entendida ésta como una parte de la Filosofía del Derecho.

Las consideraciones desarrolladas nos conducen ahora a admitir que el concepto que se llegue a tener de los más frecuentes y principales conflictos de trabajo, dependerá del claro concepto que se adquiera sobre la naturaleza de los órganos con jurisdicción especial a los que se encomiende el conocimiento y resp

(*) Eduardo García Maynez.- Introducción al Estudio del Derecho.- Edi. Porrúa
Pág. 57

lución de dichos conflictos y con ello adquirirán, un sentido congruente los procedimientos a seguir.

Así mismo, de esa comprensión, estaremos en situación de derivar el por qué de la naturaleza también especial de ciertos Laudos o resoluciones.

Más aún, nos dice el inolvidable maestro Cepeda Villarreal; del concepto y clasificación que de los conflictos de trabajo se adquiriera, puede situarse la cimentación en que descansa la nueva y autónoma disciplina procesal del trabajo, un "balcón desde el cual se contemplan los diversos matices que ofrece la justificación de dicha disciplina en toda la plenitud autónoma de su sistema" (*)

Tan diversos son los principios e ideas que se presentan en la relación de trabajo y tan variada la naturaleza de sus intereses, que lo mismo presenciamos un conflicto entre Capital y Trabajo, que entre los sujetos de cada uno de esos factores por separado.

Nos parece que al desarrollar el cuadro sinóptico que sobre los conflictos de trabajo elaboró el ilustre tratadista antes citado, y desarrollando con su método, tratando de ser consecuentes con nuestro criterio, la dinámica de su desarrollo, rendimos a la vez un homenaje al rigorismo técnico del ilustre desaparecido.

Al plantear la clasificación de los conflictos de trabajo, es interesante tener presente que lo que influyó de una manera definitiva en la creación del problema para la constitución de tribunales con jurisdicción especial, así como para la creación de una disciplina procesal autónoma, fueron, primordialmente la diversidad de controversias y conflictos que se suscitan en materia de trabajo, por lo cual es necesario una exposición analítica de los mismos.

(*) Rodolfo Cepeda Villarreal.- Revista del Trabajo.- Diciembre de 1947.- Pág. 6

El maestro Cepeda Villarreal; considera una primera división de los conflictos; Conflictos intergremiales y Conflictos Obrero-patronales.

Por lo que hace a los conflictos intergremiales, se constituyen con la pugna y diferencia entre las organizaciones profesionales, especialmente entre las organizaciones de trabajadores.

Las controversias entre el capital y el trabajo, obrero-patronales, éstos pueden agruparse en dos clasificaciones; Individuales y Colectivos; Jurídicos y Económicos.

Las controversias individuales y colectivas dependen de la naturaleza de los intereses obreros que entran en la lucha con la patronal.

Las controversias individuales, son las que ponen en juego los intereses de los trabajadores individualmente considerados, frente a su patrón. A este respecto, nos dice Paul Pic (*) "Las diferencias individuales son las controversias que nacen entre un patrón y un obrero, aprendiz o empleado en ocasiones o con motivo del contrato individual de trabajo y del aprendizaje". Es decir, son las que se relacionan con los derechos que para cada trabajador se desprenden de la respectiva relación de trabajo; vgr., acciones de cobro de salario de reclamación por indemnización de despido injustificado o por riesgos profesionales, etc.

De acuerdo con lo expuesto es necesario advertir que la naturaleza de la controversia no cambia porque sean varios los obreros de una empresa que, afectados de una manera similar, pueden tener incluso una acción similar pues siempre existe la posibilidad de aislar cada reclamación. Tampoco varía la naturaleza de la controversia; porque el patrón o una persona física o moral, o un

(*) Mario de la Cueva.- Cita Obra citada Pag. 736

grupo de patrones que conjuntamente hayan contratado a un trabajador, ya que el interés de éste en todo caso es de carácter individual.

Las controversias colectivas son las que afectan a un grupo de trabajadores, no como una simple suma de individuos o como conjunto de intereses individuales, sino como organismo social.

El derecho de trabajo reconoce, además del interés individual, de cada obrero, el interés de la clase trabajadora, representado por la asociación profesional y es éste interés colectivo diferente en lo absoluto, de la suma de intereses individuales, el que da nacimiento a las controversias colectivas.

El Derecho Civil no podía reconocer esta clase de controversias ya que solo protege intereses individuales, y si bien es cierto que admite la existencia de personas morales, las considera como individuos otorgándoles los mismos derechos y garantías, pero el Derecho del Trabajo, al reconocer a la asociación profesional como representativa del interés de clase, tuvo que admitir los intereses colectivos de estos grupos surgidos al calor de la lucha de clases, y, consecuentemente, la posibilidad de controversias que los afectara; ya no solo a los miembros de la agrupación, individualmente considerados, sino a las entidades sociales llamadas Sindicatos.

Los intereses colectivos, muy variados por cierto, influyen sobre los trabajadores, en ocasiones de una manera directa o inmediata, y en otros, de una manera indirecta o mediata. Directamente cuando se trata de condiciones de trabajo de los obreros presentes o futuros, ya que el efecto inmediato del contrato colectivo de trabajo es influir directamente sobre los contratos individuales de trabajo; o indirectamente cuando la asociación profesional exige el cumplimiento de las garantías que le permitirán continuar la lucha en pro del mejoramiento de la clase obrera, así, las cláusulas de exclusión o cuando los trabajadores demandan reposición en sus empleos en la Mesa Directiva.

Los conflictos de carácter jurídico son los que versan sobre la interpretación y aplicación del derecho sustantivo el cual se consigna, bien en la ley, o bien en los contratos de trabajo.

En ocasiones, de una relación jurídica, sostiene el trabajador determinada interpretación y aplicación de un proceso legal, o bien que el patrón ha dejado de cumplir el contrato de trabajo. Con este motivo surge una controversia que reclama un criterio jurídico para su solución.

Por lo que hace a los conflictos de carácter económico; éstos plantean un problema diverso, que hizo menester el examen socio-económico que informa la primera parte de éste Capítulo.

Estos conflictos colectivos, desde luego mucho más trascendentes que los individuales, vistos con una perspectiva socio-económica; no solo por el número de intereses y por la repercusión que pueden tener en la producción, constituyen en un momento histórico dado, el clímax, en el campo jurídico, de la lucha de clases. Estos conflictos se dan lo mismo entre un patrón y todos los obreros de una misma empresa y ciudad, que se pueden generalizar en toda una rama industrial determinada, cundiendo y afectando todo un país, así, cuando actúan las federaciones sindicales, o los sindicatos de Industria, aún más, en desarrollo de las características actuales de la economía y su respuesta en la clase obrera, el desarrollo de un conflicto económico, puede llegar a constituir la vía para la consecución de los fines mediatos y ulteriores del sindicalismo, cuando dicho conflicto asume caracteres generalizados en el país, e incluso, con mayor ímpetu, cuando asume caracteres internacionales.

Acude a nuestro recuerdo un ejemplo que por ser actual puede influir quizá en forma positiva, en la desenajenación del sindicalismo mexicano actual. Nos referimos a la acción común propuesta por el Secretario General del Sindicato

del artículo Constitucional mencionado establece como objetivo de la huelga lícita el conseguir de los factores de la producción una armonía. La disposición se encuentra repetida en el artículo 260 fracción I correspondiente al artículo 450 del Dictamen con proyecto de Decreto de la Ley Federal del Trabajo que entrará a regir a partir del 1o. de mayo de este año. Esta misma disposición establece los medios para que los trabajadores puedan conseguir la misma finalidad establecida como objetivo de la huelga o sea lograr el equilibrio entre los diversos factores de la producción y como medio para ello, según se establece en la fracción siguiente de ambos ordenamientos; "obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo del trabajo". Cabe advertir que en esta misma fracción II al establecerse como objetivo lícito de la huelga la obtención del patrón del cumplimiento del contrato colectivo estamos en presencia de un conflicto que asume carácter jurídico, pues no se trata más que de dar una interpretación y aplicar la norma ya existente. Volvemos a encontrar en la fracción III del artículo 260 de la ley de 31, el carácter económico que queremos señalar cuando establece: "Exigir las revisiones en su caso del contrato colectivo" disposición y carácter que encontramos repetida en la fracción IV del artículo 450 de la nueva ley. En ambas disposiciones se está ante la posibilidad de modificar las normas del contrato, para amoldarlas a las condiciones económicas imperantes. A este respecto, al tratar de la segunda forma en que se puede presentar el conflicto de carácter económico, se ha dicho antes, que la modificación que sufren las normas con motivo de la revisión de un contrato colectivo, puede ser en beneficio o perjuicio de los interesados en una u otra clase, respectivamente, y así lo reconoce nuestra legislación al establecer en su artículo 56 de la ley de 31, que el contrato colectivo es revisable a moción de cualesquiera de las partes que lo hayan celebrado, disposición que se mejora técnicamente en el Dictamen con Proyecto de Decreto, al establecer en el artículo 426 las circunstancias en que se justifica la revisión del contrato colectivo y de la cuales se suprime el criterio de la Junta de Conciliación y Arbitraje por considerar el legislador que la solicitud para modificar las condiciones de trabajo de los contratos colectivos, no pueden quedar a juicio de la --

Junta, lo cual es derecho exclusivo de los titulares del mismo contrato.

Con lo expuesto, señalemos cómo en nuestra legislación se reconoce y - establece el principio general en que fundamos los conflictos de carácter económico, así como las dos primeras formas en que los conflictos referidos pueden - presentarse.

Pero si analizamos la fracción XIX del artículo 123 Constitucional nos encontramos que establece la licitud de los paros sólo cuando el "Exceso" de producción (aunque en realidad es una falta de capacidad de consumo) haga necesaria la suspensión de los trabajos para mantener el precio en un límite costeable; es decir, reconoce a los patrones la posibilidad legal de suspender los trabajos. - La Ley Federal del Trabajo como reglamentaria del artículo 123 Constitucional desarrolló el espíritu del constituyente consignando en la fracción XIX enunciada, ampliándola con un criterio justo y fundado siempre en ese espíritu legal que al parecer inspiró al constituyente para estatuir la fracción XIX del artículo 123 Constitucional.

A este respecto hallamos en la Ley de 31, el artículo 116, equivalente al 427 del nuevo Ordenamiento Laboral, estableciendo en sus seis fracciones las causas de carácter económico que pueden servir de fundamento para la suspensión temporal de los trabajos en beneficio del patrón estableciendo como tales causas:

Fracción I.- La falta de material, no imputable al patrón.

Fracción II.- La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos.

Fracción III.- El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado en una - empresa determinada.

Fracción IV.- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación de una empresa determinada.

Fracción V.- La fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón.

Fracción VI.- La falta de ministración por parte del Estado, de las cantidades que se halla obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios.

Seguramente que tal suspensión dejará de existir al presentarse de nueva cuenta el supuesto que originó la suspensión, en cuya hipótesis existe la obligación de reanudar los trabajos en las condiciones pactadas antes de la suspensión.

Nos encontramos también en la ley de 31 el artículo 126, siendo su correlativo el artículo 424 de la nueva ley, que consignan en diferentes fracciones las causas económicas que pueden fundar la terminación de los trabajos en beneficio del patrón; y señala como tales causas:

- 1.- Fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón, su incapacidad física o mental o muerte que produzca como consecuencia necesaria inmediata y directa la terminación de los trabajos.
- 2.- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.
- 3.- El agotamiento de la materia, en el caso de una industria extractiva.
- 4.- Remite la ley a los casos del artículo 38, en el que se refiere a la duración de la relación de trabajo para los casos de explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, en cuyos casos, se dice en la nueva ley la relación de trabajo por cuanto a su duración, puede ser por tiempo u obra determinada.
- 5.- El concurso o la quiebra legalmente declarada si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

Según se observa, en los numerales transcritos, de la Ley de 31 con la nueva, son análogas.

Analogía semejante nos encontramos en el artículo 570 de la Ley de 31- que se refiere al procedimiento especial al que se deberán someter los conflictos colectivos de naturaleza económica, que se contienen, del numeral citado al 583.

La tramitación de los conflictos colectivos de carácter económico la encontramos prevista por la nueva Ley Federal del Trabajo en los artículos del 789 a 815.

Como ya antes se dejó asentado, este tipo de conflictos no versan fundamentalmente, respecto a la aplicación de la norma, sino que orientan a las normas básicas que van a determinar en lo futuro las relaciones obrero-patronales, y como diferencias, que a decir verdad, no modifican, al parecer, las disposiciones de la Ley de 31. Señalaremos que en la nueva Ley se especifican los requisitos que deban satisfacer las personas a cuyo cargo corre el dictamen pericial, así como la forma y términos en que debe emitirse la resolución correspondiente, disposiciones no contenidas expresamente en la Ley de 31.

En cuanto al procedimiento, el artículo 793 de la nueva Ley, dispone que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deberán citar a las partes a una audiencia que habrá de celebrarse dentro de los cinco días siguientes al en que se reciba la solicitud. En el artículo siguiente establece la nueva Ley, que la audiencia se celebrará de conformidad con las normas siguientes:

I.- Si el promovente no concurre a la audiencia, se le tendrá por desistido de su solicitud.

II.- Si la contraria no concurre, se le tendrá por inconforme con todo arreglo.-

El promovente hará una exposición de los hechos y de las causas que dieron origen al conflicto, y formulará su petición.

III.- Si concurren las dos partes, se intentará un avenimiento.

IV.- Si se llega al convenio, este se equiparará al Laudo.

V.- Si no hay convenio, harán las partes una exposición de los hechos y las mismas formularán sus peticiones.

En este último caso, la Junta dentro de tres días designará tres peritos para que investiguen los hechos y causas que dieron origen al conflicto y formularán dictámenes respecto de la forma en que, según su parecer, puede solucionarse.

Rendido el dictamen en un término no mayor de treinta días, se entrega copia a las partes.

De impugnarse el dictamen se citará a una audiencia de pruebas.

Concluida la recepción de las pruebas se concederá término para alegar (setenta y dos horas y por escrito).

Concluido el término para alegar se formulará un dictamen cuyas copias serán entregadas a los representantes, mismo que habrá de discutirse en un término no mayor de diez días y después, engrosado dentro de los seis días siguientes.

Con lo anterior, consideramos que en nuestra legislación, tanto por lo que hace a la Ley de 31, como a la nueva Ley, acepta la existencia de las controversias de carácter jurídico y de carácter económico; y que estos últimos, en virtud del análisis realizado, asume las tres formas enumeradas.

Relacionando las dos clasificaciones expuestas, nos encontramos que las controversias individuales por su propia naturaleza, no pueden ser más que de carácter jurídico, ya que para su resolución no se requiere sino la interpretación

y aplicación de la norma, prevista en la Ley, o contenida en el contrato.

Por cuanto a las controversias colectivas ya dejamos asentado, que pueden ser jurídicas o económicas.

Por último, las controversias o conflictos económicos no pueden ser más que colectivos, y en ellos está presente en forma principal el elemento interés de clase.

El maestro Cepeda Villarreal, (*) en relación con las controversias individuales señala que la Ley de 31 en su artículo 115 autoriza la revisión del contrato individual de trabajo, estableciendo con ello la posibilidad de ser modificado por las autoridades de trabajo, sea en lo concerniente al salario, a la jornada o a alguna otra base en él contenida.

Esta disposición es objeto en la nueva Ley de algunas reformas contenidas, en el artículo 57, por lo que hace a las controversias individuales y en artículo 426 por lo que respecta a la modificación colectiva. Existe la particularidad, a nuestro modo de ver, de que a diferencia de la Ley de 31 en la que la facultad de modificar las bases de los contratos, individuales o colectivos, corresponden a las juntas, del texto de los artículos de la nueva Ley, se desprende que en lo sucesivo, la modificación de las bases de los contratos de trabajo procederá a petición de parte interesada.

Ahora bien, la controversia que surge, respecto del artículo 115 de la Ley de 31 y su correlativo, el 57 in fine de la nueva Ley, parece ser de naturaleza económica, en cuyo caso nos encontramos con la existencia de controversias individuales, no solo de carácter jurídico sino también económico. Efectivamente, la redacción del artículo 57 de la ley de 10. de mayo de 1970 al establecer en su parte final: "el patrón podrá solicitar la modificación (de las condiciones de trabajo) cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen", aparecen

(*) Rodolfo Cepeda Villarreal.- Apuntes de Clase.- II parte.

condiciones de trabajo] cuando concurren circunstancias económicas que la justi
fiquen", aparentemente está estatuyendo una hipótesis con contenido económico, -
pero es erróneo ese primer juicio, ya que cualquier modificación al contrato in
dividual de trabajo se traduce, al fin, en una modificación de salario por cu
an to es indudable que el aumento de vacaciones, reducción de jornada, etc. corres
ponde menor cantidad de energía desplegada en el trabajo, lo que se traduce, en
aumento virtual de las prestaciones, así pues, en el fondo no se trata, conclu
ye el Maestro Cepeda Villarreal; sino de un problema de salario renumerador, lo
que visto desde un punto de vista objetivo, es correcto, en opinión del sustan-
tante.

A mayor abundamiento encontramos en el inciso b) de la fracción XXVII-
del artículo 123 Constitucional una disposición que hay que interpretar y deter
minar en su alcance, en cuya labor interviene únicamente un criterio jurídico.

Nos parece que aplicando el texto del artículo 123 Constitucional en -
su fracción e inciso citado, a la parte final del artículo 57 de la nueva Ley, -
podemos concluir que la nueva disposición consagra el criterio anterior en la -
medida en que las controversias que surgen con motivo de la aplicación de la -
Ley o de los contratos de trabajo, no da origen a un conflicto de naturaleza -
económica sino jurídica de tipo individual.

Y por cuanto hace a la posibilidad de modificación al contrato indivi-
dual, deriva del carácter dinámico del propio contrato, pues es fácilmente com
prensible que un salario fijado a un trabajador deja de ser remunerador con el-
costo y las necesidades de la vida cotidiana.

Para concluir y de todo lo expuesto pueden anotarse la existencia de -
tres tipos de conflictos obrero-patronales:

1.- Conflictos individuales de carácter Jurídico, que son los que versan sobre

la interpretación y cumplimiento de las normas sustantivas en las relaciones individuales de trabajo;

- 2.- Conflictos colectivos de carácter jurídico, que son los que versan sobre la interpretación y cumplimiento de las normas sustantivas, a condición de que se afecte el interés de los grupos obreros y no el de persona determinada;
- 3.- Conflictos colectivos de carácter económico, que son los que se refieren al establecimiento de nuevas condiciones generales de trabajo o a la modificación suspensión o extinción de las ya existentes.

Nos parece que el rigorismo técnico del maestro Cepeda Villarreal, hace insuperable la clasificación tripartita, con la que da cima a la clasificación de los conflictos de trabajo, y a juicio del sustentante constituye una insuperable aportación al tema.

CAPITULO II

LOS CONFLICTOS OBRERO-PATRONALES EN MEXICO

- SUMARIO.-
- a).- Actitud del Estado frente a ellos
 - b).- Causas objetivas de los conflictos obrero patronales
 - c).- Los conflictos obrero-patronales en los últimos años.

A efecto de sostener una línea consecuente con el criterio que hemos venido sosteniendo en relación con la fenomenología de los conflictos del trabajo, es menester señalar aunque sea brevemente, la relación existente entre la norma que rige el conflicto en un momento histórico dado y la base en que esta norma se funda; nos referimos al Estado. La norma, el fundamento jurídico que la integra, tiene su base sociológica en una organización específica. Cualquiera que sea el tipo de organización social de que se hable está exigiendo como presupuesto necesario para su eficaz funcionamiento al Estado. Es el poder estatal el que mantiene y garantiza un orden jurídico, que de este modo se transforma en Derecho Positivo. Por ello se ha dicho que el Estado es la fuente formal de validez de todo orden jurídico positivo, pues sus órganos son quienes lo crean, a través de la función legislativa, o le imprimen tal carácter por la aplicación de una costumbre al caso concreto.

Debemos pues referirnos a un concepto del Estado que sirva a nuestros fines concretos, sin perjuicio de derivar las consecuencias conducentes. El maestro Eduardo García Maynez (*) define al Estado como "la organización jurídica de una sociedad bajo un poder de dominación que ejerce en un determinado territorio". Esta definición nos sirve en la medida en que involucre un elemento del Estado que es determinante para la materia que tratamos, la definición transcrita se está refiriendo a tres elementos: población, territorio y poder.

Queremos hacer abstracción de los dos primeros elementos que integran el concepto de Estado para referirnos al último de ellos; el poder.

A diferencia de cierta ideología anti-autoritaria que hablando desde el campo del trabajo, reclama la desaparición del Estado por cuanto lo identifica con el origen de las desgracias del hombre, nosotros consideramos que todo régimen social, cualquiera que sean sus bases, ha menester de una organización que

(*) Eduardo García Maynez.- Introducción al Estudio del Derecho.- Pág. 109

la dirija sin que ello signifique un juicio ético respecto a tal o cual forma es tatal.

Ese poder se manifiesta, unas veces en forma coactiva y otras sin ese carácter. En este último caso el poder simple o no coactivo tiene capacidad para dictar determinadas prescripciones a los miembros del grupo pero no está en condiciones de asegurar el cumplimiento de aquellas por sí mismo, es decir por medios propios. Cuando una organización carece de poder coactivo, los individuos que lo integran tienen libertad para abandonarla en cualquier momento. Esto se puede apreciar en organismos como la iglesia católica, la cual, careciendo de elementos coactivos para imponer sus normas se haya imposibilitada para constreñir a sus integrantes, salvo el caso de que cuenten con el apoyo del Estado.

El anterior, nos parece un buen ejemplo para señalar cómo en una organización con poder simple, los medios de que dispone para sancionar sus mandatos no son de tipo coactivo sino meramente disciplinario. El poder de dominación en el otro caso, no admite resistencia. Los mandatos del Estado tienen una pretensión de validez absoluta y pueden ser impuestos en forma violenta aún en contra de la voluntad del obligado.

Cuando una agrupación no estatal ejerce un poder de dominación, éste tiene su fuente en la voluntad del Estado. Ello equivale a sostener en el caso de las Instituciones, que no se trata de un poder propio sino derivado.

El Estado es pues una forma de organización y esta organización es de índole jurídica.

A efecto de determinar las modalidades que este orden jurídico mantiene en relación a los conflictos de trabajo, hemos considerado prudente referirnos, en un breve análisis consecuente con el criterio que hemos venido desarrollando, a esa inter-relación socio-jurídica.

Vamos a referirnos a tres actitudes que adopta el Estado a través del desarrollo de los conflictos de trabajo en el período capitalista de producción.

Hemos de señalar un primer período en el que las relaciones del Estado frente a las demandas de la clase trabajadora se caracterizaron por un absoluto rigorismo; el caso de la Ley Chapelliér constituye el ejemplo clásico a citar.

Con el crecimiento de la clase obrera y la gradual formación de su conciencia, se señala un cambio más evolucionado en la actitud del Estado. Las feroces luchas de clase que informaron los acontecimientos obrero-patronales de principio del siglo XIX, obliga al Estado a asumir una nueva actitud que se deriva, en lógica consecuencia, de la doctrina liberal-individualista que integró la doctrina económica de la época. El Laissez-Faire, clásico de la doctrina liberal obliga al Estado a asumir una aparente actitud pasiva frente a los conflictos de los trabajadores frente a los patrones. Aparente, porque en la realidad de la vida social, el supuesto del contrato de trabajo, "libremente pactado" entre las partes, evidentemente se traducía en la realidad de los hechos como una superioridad, no sólo económica, sino legal y política de la patronal frente a la clase trabajadora.

Es durante este período de tolerancia del Estado frente a los conflictos de trabajo, cuando toma forma definitiva el pensamiento científico de la clase trabajadora. "El Manifiesto Comunista" y la Primera Internacional, como manifestaciones ideológica y práctica respectivamente, del grado de evolución de la clase trabajadora constituyen los elementos, a nuestro modo de ver, que preparan el advenimiento de la tercera etapa en la actitud del Estado frente a los conflictos del trabajo. En efecto, consciente el sector capitalista del peligro real que para sus supervivencia (supervivencia del modo capitalista de producción) implica el desarrollo y avance de las luchas obreras, a través del Estado, asume una nueva actitud, tercera y vigente en las relaciones obrero-patronales.

Esta conducta del Estado se manifiesta a través de una pretensión de - -

equilibrio entre los factores de la producción: Capital y Trabajo.

La repercusión que estas subsecuentes actitudes del Estado ha tenido en relación a los conflictos obrero-patronales, se refleja igualmente en el orden jurídico mexicano.

En el año de 1871 se expidió el Código Penal en uno de cuyos artículos, el 925, se establece: "Se impondrá de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de estas dos penas, a quienes formen un tumulto o motín o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo".

De la lectura del Artículo transcrito advertimos que la expresión: "... de cualquier otro modo", corresponderá precisamente a la Huelga, es decir, que en el cuerpo de leyes citado se configura la Huelga como un delito en contra del trabajo o de la industria, y la pena para aquellos trabajadores que de hecho la intentaran sería de tres meses de arresto, amén de la sanción pecuniaria fijada. Esta actitud del Estado mexicano coincide con la primera fase a que antes hicimos alusión, quizá con la particularidad de que su justificación legal coincida con el fundamento liberal en la medida en que se trata de impedir se obstruyere el libre juego de las fuerzas económicas.

Por lo que hace a la segunda postura, la de Laissez Faire, se manifieste en el ámbito obrero-patronal a través del pensamiento expresado al respecto por un eminente liberal, nos referimos a Don Ignacio Vallarta, citado por el tratadista (*) Armando Porras.

Quien al referirse a la conducta del Estado mexicano en relación a los conflictos de trabajo que se plantearon en la época dijo: "El principio de la libre concurrencia ha probado que toda protección a la industria sobre ineficaz -

(*) Armando Porras.- Derecho Procesal del Trabajo.- Pág. 83.

es falsa ya que la Ley no puede inmiscuirse en la producción, la economía política no quiere del legislador más que la remoción de toda traba, hasta las de protección, el solo interés individual es el que debe crear, dirigir y proteger toda especie de industria porque solo él tiene la actividad, diligencia y tino para que la producción de la riqueza no sea gravosa..... de tan seguros principios (libre concurrencia) deduzco esta consecuencia; nuestra Constitución debe limitarse a proclamar la libertad de trabajo, no descender a pormenores eficaces para impedir aquellos abusos de que nos quejamos..... evitar así las trabas que tiene con mantillas a nuestra industria..."

Al ejemplificar con datos históricos este período de las relaciones obrero-patronales en México, refiere un acontecimiento ocurrido en el año de 1877 con motivo del emplazamiento a huelga de la fabrica textil "la Fama Montañesa" de Tlalpan. Los obreros al dirigirse a la Secretaría de Gobernación con el objeto de solicitar la formulación de un Reglamento Interior de Trabajo, se hallaron con la práctica, se encontraron con el criterio que informa este período cuando se les contesta que no estaba en las facultades de la autoridad administrativa imponer condiciones a los propietarios y a los obreros. Criterio que por lo demás se repitió ante peticiones análogas procedentes de los trabajadores de diversas factorías, en Guadalajara, Mazatlán y Puebla. En esta segunda actitud, el Estado mexicano tolera el conflicto, pero se niega a intervenir en su solución, con lo que se manifiesta consecuente con los lineamientos del individualismo liberal que integra la conducta del Estado en esa época.

Se refiere el tratadista citado a los casos de Cananea y Río Blanco como representativos de la tercera actitud del Estado: El intervencionismo. Disentimos de tal criterio por cuanto consideramos que los casos de las huelgas de Cananea y Río Blanco no encajan en las características del período de intervención del Estado, sino que más bien se pueden considerar dentro de la primera actitud del Estado frente a los conflictos de trabajo. Para ello nos basamos en que el carácter intervencionista del Estado no implica necesariamente una actitud favorable al capital sino que en un plano de una mayor perspectiva histórica, en la comprensión de la dinámica de estos problemas sociales, el Estado asume una acti- ---

tud marginal y, aparentemente, por encima de los conflictos que se suscitan a - efecto de lograr una finalidad que es fundamental para nuestra disciplina: el -- equilibrio de los factores de la producción. En cambio, sí constituye un buen - ejemplo del tratadista invocado el de la creación en 1911 por el Congreso de la - Unión, de la Oficina del Trabajo como una dependencia de la Secretaría de Fomen- to, la que sin embargo no tuvo oportunidad de desarrollar sus posibilidades ya - que con el advenimiento de Victoriano Huerta, desaparece esta interesante depen- dencia.

Es con la promulgación de la Constitución de Querétaro en 1917 cuando - se puede afirmar con plena seguridad el intervencionismo de Estado frente a los- conflictos de trabajo, actitud que la hayamos referida en el artículo 123 de la- Carta Fundamental.

Sin embargo queremos a este respecto hacer unas breves observaciones -- surgidas con motivo de la elevación de las Garantías Sociales de la clase traba- jadora a norma Constitucional.

Rafael Ramos Pedrueza (*), al referirse a este período, nos asegura que en el proyecto de Constitución original enviado por Carranza al Congreso Consti- tuyente, no se señaló postulado alguno respecto al actual contenido del artículo 123 constitucional, descuidando, afirma el autor citado, puniblemente las reivin- dicaciones obreras. Narra como los constituyentes Francisco J. Mújica, Enrique- Recio, Enrique Colunga, y Luis G. Monzón, sometieron a la consideración del Con- greso el dictamen del artículo 123 Constitucional, el 23 de enero de 1917, que - consigna los derechos de la clase trabajadora, con lo que se consigna por prime- ra vez en la Historia de México y en las demás legislaciones extranjeras, las - garantías obreras a nivel Constitucional.

(*) La Lucha de Clases en la Historia.- Pág. 94.

Los constituyentes Nicolás Cano, Carlos L. Gracidas, Dionisio Zavala, Heriberto Jara, Victorio Góngora y David Pastrana, laboraron haciendo ambiente en sus grupos o en la tribuna parlamentaria en favor del artículo 123 Constitucional, venciendo así la resistencia que en un principio encontró el establecimiento de las garantías obreras en nuestra carta fundamental.

El historiador citado concluye la narración de este período, después de un demoledor análisis clasista de la Constitución de 1917, por enunciar la necesidad (ya desde 1928) de una nueva Ley Suprema en la que se tome en consideración en una forma real, los intereses de la mayoría del pueblo mexicano, integrado en esa proporción por trabajadores y asalariados.

A efecto de situar dentro de una perspectiva socio-jurídica la conducta del Estado mexicano frente a los conflictos obrero-patronales consideramos conveniente hacer mención a algunos de los aspectos más importantes del movimiento obrero en México, sin que en forma alguna pretendamos abordar un ensayo de la historia de dicho movimiento sino establecer el contraste entre ciertas declaraciones aparentemente populares del gobierno y la trágica realidad de su conducta frente a ciertos conflictos de trabajo en los que se manifestó la profunda necesidad de cambios estructurales en el Estado Mexicano.

La raíz del movimiento obrero en México, hasta donde nuestro conocimiento abarca, hunde sus raíces en el período colonial.

Siendo México una colonia, la metrópoli le asignó el papel de proveedora de materia prima, como sucede en ese tipo de relación política. Los conflictos de trabajo que hubieron de plantearse en esa época se manifestaron principalmente en la industria extractiva, el gobierno virreynal vigiló principalmente porque la minería de la Nueva España fuera el renglón más importante en el sistema colonial español.

Así, las condiciones de miseria, extremada fatiga, y crueles represiones dan la tónica de la relación de trabajo minero, principalmente, de la época.

Con posterioridad a la guerra de Independencia y la supresión de los gremios, la lucha de clases, latente en el fondo de los acontecimientos históricos, adoptan unas formas manifestadas a través de los diversos episodios con los cuales se fué integrando nuestra nacionalidad. Las guerras civiles, la segregación de Texas, la primera guerra con Francia, la invasión Norteamericana (*), fueron acontecimientos que vinieron a paralizar todo esfuerzo de los núcleos asalariados para organizarse en defensa de sus intereses. Un elemento que influyó notablemente para mantener esta situación, lo constituyó el hecho de que los asalariados en su inmensa mayoría, eran elementos rurales, lo que incidió también para evitar una toma de conciencia entre el escaso elemento obrero de la época. El elemento campesino influye negativamente, en la toma de conciencia de la clase trabajadora de tipo fabril.

Es el ramo textil, casi la única industria que con la minera y azucarera, alcoholes integró la economía de México en la primera mitad del siglo XIX, donde se empiezan a dar los primeros brotes de protesta frente a la situación creada y mantenida por el orden jurídico vigente.

Sin embargo, creemos que los aspectos más destacados de las relaciones obrero-patronales en el país deben localizarse, durante el último cuarto del siglo XIX, período en que el modo capitalista de producción asume sus características más acusadas. Debemos considerar que el desarrollo de la economía mercantil no se produce en México con el desarrollo clásico ocurrido en los países capitalistas avanzados, o sea a través de la formación paulatina de un mercado nacional, desarrollo de las manufacturas y liquidación de la economía feudal. "En México la economía conmutativa se ve bruscamente interrumpida por la intrusión de capita-

(*) Rafael Ramos Pedrueza.- Obra citada, Pág. 96.

les extranjeros que dirigen su esfuerzo a la obtención de materias primas y fuerza de trabajo baratas, para complementar con ellos las industrias de las metrópolis, tenemos con ello a la economía mexicana deformada bruscamente, y al margen de un desarrollo normal y convertida en vulgar apéndice de la economía del país más avanzado industrialmente." En vez de un mercado nacional, México se ve precisado a buscar el mercado de exportación, en lugar de un desarrollo industrial, la deformación de nuestra economía ha tenido que desarrollar las industrias extractivas para exclusivo beneficio del grupo financiero internacional en turno, en lugar de transportes nacionales, transportes férreos y marítimos para el traslado (saqueo) de productos naturales.

Con las características que dejamos reseñadas anteriormente, hemos de señalar la respuesta que dicha situación económica ha provocado en el sector del Trabajo, y con ella, las consecuencias ideológicas inherentes.

El porfiriato, basado en el latifundismo y adaptado a las exigencias de los grupos financieros extranjeros, ingleses principalmente, es el que marca, con su régimen de brutal opresión a los obreros y campesinos, la formación de los primeros núcleos de resistencia obrera frente a los abusos del capital. Tenemos ya en este período integrado nuestro país, a una economía mercantil con las peculiares condiciones de semi-colonial.

Pero con la llegada del capital extranjero, llegan al país también las corrientes ideológicas que informaron al movimiento obrero europeo, y con ello las divergencias que lo dividían. Señalemos en primer lugar los postulados anarquistas de Proud'Homme y Bakunin que asumieron principal importancia en el país en virtud del carácter artesanal de la mayoría de los asalariados urbanos. Los acontecimientos de la Commune de París en 1871 y la épica actuación de la clase obrera francesa causaron el impacto consiguiente en México. Conjuntamente con el anarquismo, se deja sentir la influencia de la Primera Internacional marxista, la cual sustraída a las deficiencias del Bakuninismo, se avocaba por entonces a la

formación de la conciencia de la clase trabajadora a un nivel más avanzado, vale decir, de trabajador de industria. Las peripecias ideológicas de los primeros militantes del movimiento obrero internacional, entre los que cabe destacar a Juan de Mata Rivera, primer representante de la Internacional marxista en México, (*) - encontraron sus primeras vías de manifestación en la creación de diferentes agrupaciones, que, con las deficiencias lógicas derivadas del escaso nivel industrial del país, expresaron sin embargo los primeros intentos de la clase trabajadora mexicana encaminados a la creación de un verdadero instrumento de clase orientado a la consecución de los fines tanto inmediatos como ulteriores.

Cabe destacar como uno de los mas logrados programas de política obrera revolucionaria, los postulados del llamado Programa de Erfurt (**) que fué conocido en el país y divulgado en los círculos más avanzados del obrerismo por organizaciones como la llamada "Sociedad Artística Industrial" y "el Círculo de Obreros de la Ciudad de México. En el programa obrero de referencia, reclamado en su tiempo por el Partido Social-Demócrata de Alemania, se reclamaban en primer lugar, una eficaz legislación protectora del trabajo, sobre las siguientes bases:

- a).- Jornada de ocho horas como máximo.
- b).- Prohibición del trabajo industrial a menores de 14 años.
- c).- Prohibición del trabajo nocturno, salvo en aquellas ramas de industria que por su naturaleza, necesidades técnicas o razones de bienestar general, exijan el trabajo de noche.
- d).- Un período semanal de descanso para cada obrero cuando menos de treinta y seis horas ininterrumpido.
- e).- Prohibición del pago en especie a los obreros.

1.- Vigilancia de todas las explotaciones industriales, investigaciones sobre las-

(*) Gastón García Cantú.- El socialismo en México.- Editorial Era.- Pág. 174 México 1969.

(**) Franz Mehring. "Carlos Marx y los Primeros tiempos de la Internacional" Pág. 159.- Editorial Grijalvo "Colección 70".

condiciones de trabajo en la ciudad y en el campo, y reglamentación de las condiciones de trabajo por decreto. Disposiciones laborales de distrito y Cámaras de trabajo; observación rigurosa de la higiene industrial.

- 2.- Situación igual para obreros agrícolas, domésticos y trabajadores industriales, supresión de los reglamentos concernientes a los domésticos.
- 3.- Derecho de coalición garantizado.
- 4.- Seguro obrero y participación determinante de los trabajadores en su administración.

Es lógico inferir que un programa tan avanzado para esa época (1890) como el que relata el autor alemán citado, hubo de llamar poderosamente la atención de los sectores obreristas mexicanos. Ciertamente que la estructuración de ese programa obrero, no pudo ser más que resultado de una clase trabajadora muy avanzada y de un sistema industrial igualmente adelantado, pero sus postulados determinaron indudablemente las pretensiones de la clase obrera mexicana hechas valer a través de los conflictos de trabajo más característicos durante el porfirismo. Queremos hacer hincapié en una de las organizaciones obreras más avanzadas de esa época. El Gran Círculo de Obreros Libres, con filiales en toda la República, e integrado por elementos obreristas avanzados influyó en la organización de los nuevos sistemas de lucha de la clase obrera en los conflictos de trabajo, nos atrevemos a señalar inclusive, que fué con el esquema y métodos de esa organización con que el "Magismo" hubo de contar para su posterior labor de difusión y métodos de lucha en el seno de la clase obrera, desdichadamente no contamos con medios para precisar concretamente la labor de esos círculos, debido sobre todo al carácter clandestino que necesariamente hubieron de asumir. Sin embargo, por lo que hace a la actitud subjetiva, el clima ideológico y algunas reseñas de los conflictos de trabajo de fines del siglo XIX y principios del siglo XX, en publicaciones como: "El Socia--

lista", "El Ahizote", y, "Regeneración" principalmente, de Ricardo Flores Magón, nos dan un índice aproximado de los principales conflictos económicos obrero-patronales y de la actitud del Estado en relación a los mismos.

Así mismo, consideramos oportuno citar el llamado "Gran Círculo Reformista", que si bien, como su nombre sugiere, se inspiraba en postulados enamados de una convicción liberal, su participación en las luchas obreras constituyó una aportación que pudo haber influido en la estructuración de aquellos círculos liberales antirreeleccionistas, que como el de San Luis Potosí de histórica actuación en 1906, constituye uno de sus más logrados resultados. "Este mismo año, - 1906, se lanzó el Programa del Partido Liberal donde se sintetiza la ideología, - ... revolucionaria" (*)

Es obvio que con el crecimiento de la conciencia de la clase obrera y la formación de nuevos dirigentes, hubo, la patronal y en consecuencia el régimen político, de responder con nuevas formulas y medidas que oponer al avance de las - condiciones que iban propiciando un estallido de las masas populares. Y fué hacia la clase obrera donde se orientaron las medidas más elaboradas, pues al campesinado le basta para mantenerlo sumiso, hasta cierto punto, con la fuerza represiva del ejército.

Para el efecto de asumir una nueva actitud hacia la clase obrera, la patronal contaba con el antecedente ideológico que le proporcionaba la debatida encíclica papal "Rerum Novarum", con la que la iglesia católica pretendió oponer un dique al avance del socialismo científico, y consecuentemente a las luchas obreras. Como es sabido, el mensaje papal contenida en dicha Encíclica, se caracteriza por lo que hace a las relaciones obrero-patronales, por recomendar al patrono y empresarios en general, una actitud que, siendo menos inhumana, en esencia instituya para dichas relaciones la necesidad de la supremacía del capital sobre el-

(*) E. Vazquez Carrillo.- El Partido Liberal Mexicano.- Costa Amic.- Editorial
Pág. 75.

trabajo, y aporta algunos elementos paternalistas en esas relaciones. Pero siempre partiendo de la justificación trascendente de la propiedad privada.

Con todo y que dicha Encíclica respondió a las necesidades sociales del capital, no tuvo sin embargo todo el éxito que debió esperarse, pues independientemente de que los patrones en México opusieron una resistencia enconada a tales recomendaciones, encontró también una profunda incomprensión en el propio clero del país.

Pero ante el avance de las condiciones que propiciaban el estallido revolucionario entre la clase obrera, la patronal y el régimen porfirista toman conciencia del peligro que para sus intereses significa esa situación. Su respuesta se manifiesta a través de una actitud conciliadora hacia la clase trabajadora, y para ello se organizan los llamados Congresos Católicos "obreros" de Morelia, Oaxaca y San Luis Potosí (1904, 1905 y 1906 respectivamente) (*) Los cuales asumieron respecto a los conflictos de trabajo y en relación con los problemas sociales en general una actitud que contrastaba notablemente con las posiciones políticas y económicas asumidas por los mismos con anterioridad.

Con excepción del Congreso de Oaxaca, al que se le dió un carácter más bien agrario, los otros dos Congresos se orientaron hacia el problema obrero. Hicieron suyos algunos de los postulados que desde mucho tiempo antes eran patrimonio ideológico de la clase obrera. Nos referimos en particular a la jornada de ocho horas, el descanso semanal obligatorio, la prohibición del empleo de mujeres y menores en trabajos insalubres o peligrosos, la prohibición del pago en especie, y el deracho de asociación profesional, así como la promulgación de una legislación obrera.

Sin embargo de lo anterior, la elevación del nivel político de lucha, obra de la abnegada labor desarrollada por los militantes obreristas, seguidores-

(*) Rodolfo Cepeda Villareal.- Segundo Curso de Derecho del Trabajo.

de Ricardo Flores Magón, y la corriente maxista en la que destacó el revolucionario Pablo Zierold (*) se manifestaron mediante la multiplicación de los círculos de acción política en contra del régimen porfirista, si bien, la tónica que informó las directrices ideológicas de estos grupos, en pocas ocasiones trascendió de los marcos de un anarco-sindicalismo encruzado a través de los "Clubes Liberales".

Cananea y Río Blanco, como datos históricos de la trágica lucha de la clase obrera por reclamar sus derechos, fueron resultantes de la influencia desarrollada por esos círculos en el seno de la clase obrera, acción que si bien se planteaba frente a la patronal con demandas inmediatas, fué la propia clase patronal y la respuesta del régimen porfirista a esas demandas, lo que dió conciencia a la masa trabajadora que para la solución de sus conflictos era menester una acción política encaminada al cambio de estructuras gobernantes.

Con el triunfo del maderismo no se señala ningún cambio favorable para el sector del trabajo. Pero la presencia de la clase trabajadora en la lucha armada obligó al régimen maderista a dar alguna respuesta, aunque fuera mínima. Así es como se explica la creación del Departamento de Trabajo, como una dependencia subalterna de la Secretaría de Fomento, a que antes nos referimos.

Durante este período, es de señalarse la expulsión del país de Juan Francisco Moncaliano, destacado militante del internacionalismo obrero. Particularmente lamentable es señalar en el mismo período, la actitud represiva que se adoptó respecto a Ricardo Flores Magón y el magonismo en combinación obligada con intereses extranjeros.

Señalaremos el surgimiento, en el año de 1911, de la primera organización socialista con una ideología y plan de acción marxista en sus métodos de trabajo;-

(*) Rubén Valdespino G.- "Una Realidad poco estudiada" Revista Oposición No. 3
Pág. 42.

nos referimos al nacimiento del Partido Obrero Socialista de la República Mexicana. Así mismo la fundación de la Casa Obrero Mundial, representa un fecundo y potente impulso al desarrollo del movimiento obrero de México. Citemos las palabras de un luchador obrero de primera fila (*) quien al respecto nos dice: "Valerosos, abnegados y en su inmensa mayoría honestos, sus dirigentes fueron sin embargo objeto de sus propias limitaciones e inconsecuencias ideológicas. Frente a labor tan abnegada y meritoria de organizar las luchas obreras, se señalaban también actitudes tan inconsecuentes como la formación de los llamados Batallones Rojos, a instancias del régimen carrancista para ayudar a reprimir las guerrillas zapatistas con las que las unía un vínculo social e histórico, lo cual se logró mediante la firma de un pacto de colaboración en Veracruz el 17 de febrero de 1915. Este pacto fué firmado por los anarcos-sindicalistas transformados ya en agentes gubernamentales, juntamente con Carranza, haciéndose aparecer como representantes, unos de la Casa del Obrero Mundial y el último, del gobierno del país. No tuvieron que combatir contra ninguna "reacción" pues fueron enviados por Carranza a combatir en contra de las fuerzas campesinas de Zapata y Villa. En cuanto Villa se vió forzado a encaminarse a la frontera del norte y Zapata a concentrar sus fuerzas en el sur, Carranza ya no necesitó de los "Batallones Rojos" y disolvió los restos de estos, pues la mayoría de los obreros que los formaban, murieron peleando contra los expertos y hábiles guerrilleros campesinos"

Ya anteriormente nos referimos a la circunstancia histórica de que en sus principios la Constitución de 1917 no contemplaba la posibilidad de una reglamentación de las garantías obreras. En verdad, las concesiones arrancadas al Congreso Constituyente, y plasmadas en el artículo 123 constitucional, son producto de la presencia de la clase trabajadora en el conflicto armado, actuación, que con lo mal dirigida y con dirigentes sometidos, tuvo como resultado el que al fin se integraran los intereses del sector del Trabajo dentro de nuestro Sis

(*) Juan Ortega Arenas.- "México a la luz del Pensamiento Obrero".- Pág. 128

tema Jurídico. No es sino hasta el año de 1931 en que al fin se reglamentó sobre las bases de dicho artículo y ello en virtud de las presiones planteadas al régimen por los conflictos de trabajo de la época, los cuales a su vez constituyeron un reflejo que la crisis económica de 1929-34, provocó en la economía mundial.

Es la época obregonista en la que podemos situar concretamente las raíces de la tónica del Estado Mexicano frente a la clase trabajadora, por lo que hace a sus conflictos. Para ello citemos nuevamente las palabras del historiador obrero antes referido: (*) "La crisis mundial de 1921 tuvo repercusiones en México y provocó un ascenso en la lucha de la incipiente clase obrera mexicana. En 1921 y 22 se multiplicaban algunas acciones independientes que rebasaban el control de los líderes gubernamentales. Estallan huelgas en tranvías y ferrocarriles, en la Cervecería de Toluca y entre los textiles de Tizapán y Contreras, en el D.F. Se reclaman aumentos de salario y reconocimiento de derechos. El gobierno de Obregón ocupa militarmente las empresas en huelga para dar protección a los patrones en contra de los trabajadores.... (los trabajadores comprendieron) el carácter de vulgares agentes gubernamentales de Celestino Gasca, Luis N. Morones y Lombardo Toledano "dirigentes" de la C.R.O.M., sin embargo, la debilidad de la clase obrera reducida en número y sin conciencia o dirección peculiares le impidió luchar contra las direcciones oficialistas. Obregón organizó la liquidación de cualquier fuerza que pudiera poner en peligro su jefatura".

La clase obrera mexicana al crecer y plantear sus demandas se encuentra desde su seno con esa dirección enemiga que sistemáticamente aplasta las aspiraciones independentistas del trabajador. Señalemos otro período en el que las repercusiones de las crisis financieras internacionales, se reflejan en los conflictos de trabajo en el país. En los años 1933-34, los resultados del receso económico de 1929, siguieron influyendo, lógicamente en el ámbito nacional. Según estadísticas oficiales, más de 300,000 obreros industriales quedaron desocupados (cerca del 50 % del total existente en el país) además de que las fábricas que seguían laborando, reducían días y turnos de trabajo. (**)

(*) Juan Ortega Arenas.- Obra citada.- Pág. 146

(**) Ortega Arenas.- Obra citada.- Pág. 149

obrero estalló al margen de sus direcciones moronistas, y haciendo a un lado la dirección equívoca de la C.R.O.M., planteó sus luchas por el logro de sus intereses inmediatos.

Queremos hacer mención también, por cuanto encaja dentro del sistema - seguido en nuestro desarrollo de los conflictos más importantes en este período:

- 1.- En el año de 1933 estalla la lucha de los tranviarios, reprimida por el régimen.
- 2.- En febrero de 1933, el cese de 200 trabajadores de telégrafos, que provocó una huelga solidaria de otros sectores del trabajo, lo que fué objeto de represión por el ejército.
- 3.- La huelga de ferrocarrileros, en el año de 1934, amagada por el gobierno de que, si llegaba a estallar la huelga serían substituidos por esquirols.
- 4.- La huelga de trabajadores petroleros contra la Cía. Inglesa "El Aguila", con trarrestada por el gobierno de Abelardo L. Rodríguez, que en cuanto estalla efectivamente el 9 de mayo de 1934, emite un fallo arbitral exigiendo a los trabajadores la vuelta al trabajo. Señalemos que la Cía. Inglesa tuvo todas las facilidades para burlar la aplicación del fallo a través de un depósito que se le autorizó, de una fianza. Así los obreros petroleros quedaron burlados y la huelga no consiguió los fines inherentes.

Queremos señalar en este párrafo algunas connotaciones políticas del régimen, dirigidos hacia una actitud anti obrera entre la que puede señalar los llamados conflictos religiosos que se plantearon durante el período que pudiéramos llamar callista, aunque incluye las actuaciones de Emilio Portes Gil, Pascual Ortiz Rubio y Abelardo L. Rodríguez.

Ya durante el período Obregonista se había planteado el conflicto llamado "Cristero", meras provocaciones del régimen a las masas campesinas para rehuir la puesta en vigencia de las garantías sociales contenidas en el artículo 27 constitucional.

En 1934 vuelven a resurgir dichos conflictos con la Iglesia Católica, en virtud de su resistencia verbalista, al artículo 130 constitucional, pero en esta ocasión el problema tenía como objetivo el incumplimiento de las leyes del trabajo, y se recurrió a través de una provocación a los sentimientos religiosos de la mayoría del pueblo, a actitudes falsamente "izquierdizantes", V.g.r. a través de la institución de lo que se llamó "educación socialista", que representó una maniobra para crear conflictos artificiales encaminados a desviar a los trabajadores y campesinos de sus acciones fundamentales, maniobra que tuvo el efecto deseado - al provocar en todo el país manifestaciones hostiles que desembocaron en la renuncia del Lic. Bassols, entonces Secretario de Educación Pública. Esto era lo que esperaba el régimen a fin de lograr actos de apoyo a su "política" por parte de las centrales obreras, empleados públicos y grupos obreros forzados bajo la amenaza de la aplicación de cláusulas de exclusión. Citando a un autor (*) al que antes ya nos hemos referido, transcribiremos algunas de sus observaciones al respecto: "Las actividades contra el imperialismo yanqui, organizadas frecuentemente — por el Partido Comunista de México, eran reprimidas sanguinariamente, la demagogia llegó a grados extraordinarios; el lenguaje oficial era revolucionario, expresándose constantemente que la finalidad del gobierno del Gral. Calles era la rescisión de todos los trabajadores urbanos y rurales. Los antagonismos entre las palabras y los hechos eran tan intensos que provocaban continua desorientación y densos confucionismos. Mientras se usaba el expresado lenguaje, se impedía o castigaban las manifestaciones obreras, magisteriales o estudiantiles contra el imperialismo y la reacción. Se fomentaba la propaganda anti católica, pero no se permitía que ella atacase al imperialismo. Impedía que se recomendase el fomento del protestantismo y se acogía sin embargo en la Secretaría de Educación Pública a numerosos maestros de esa religión con magníficos sueldos y con la misma tarea- (*) Rafael Ramos Pedrueza.- Obra citada.- Pág. 205.

de hacer propaganda a su doctrina con ello indirectamente a la plutocracia yanqui y al progreso industrial y explotador de Estados Unidos. Se cumplía con todas — las directivas imperialistas, tales como fomentar el divisionismo de la clase — obrera y del campesino y poner la cultura nacional al servicio de la penetración imperialista. La Jefatura de Policía y la Sexta Demarcación se habían convertido en prisiones de revolucionarios y de católicos, mezclándolos hasta confundirse en demagogia, se perseguía a la religión y a los elementos socialistas y comunistas de mayor relieve. Fué una época siniestra y terrible".

Con actitudes como las relatadas, el régimen pretendía sumir una actitud aparentemente revolucionaria, siendo en la realidad una forma de provocar conflictos y divisiones entre la clase trabajadora.

La quiebra de los sistemas financieros internacionales, cuya manifestación más espectacular, hasta ahora, se dió en el verano de 1928 en la Bolsa de — Valores de Nueva York, tuvo las naturales y necesarias repercusiones, no solo en los conflictos de trabajo a que ya nos referimos, sino también en la actitud del Estado frente a esos conflictos. Espontáneos y desorganizados como fueron, constriñen al gobierno a responder con las medidas que dieran una satisfacción a las demandas inmediatas de los laborantes. Es así como el 28 de agosto de 1931 entra en vigor la Ley Federal del Trabajo, Reglamentaria del artículo 123 Constitucio—nal.

Queremos dejar consignado previamente, que hasta su promulgación, las relaciones de trabajo se regían, en base desde luego, al artículo 123 Constitucio—nal, con disposiciones locales vigentes en cada Estado de la República. Con la — puesta en vigencia de la Ley de 31, esos cuerpos reglamentarios quedan suprimidos en la generalidad de sus disposiciones, teniendo aplicación solo en aquellos ca—sos más favorables a los trabajadores por la Ley Federal del Trabajo.

Para resolver este problema, debemos de tener presentes diversos precep

tos legales. A partir de 1917, cada uno de los Estados, sin contravenir las bases consignadas en el artículo 123 multicitado, reglamentaban la materia del trabajo tanto en su aspecto substantivo como en el adjetivo, situación que prevalece hasta la reforma Constitucional de 1929, en que se federalizó la materia de trabajo en el sistema legislativo. El artículo 73, fracción X Constitucional, establece la facultad exclusiva del Congreso de la Unión como legislatura federal para legislar en toda la República sobre diversas materias y para expedir las Leyes Reglamentarias del artículo 123 Constitucional, aclarando que la aplicación de tales leyes corresponden a las autoridades estatales en sus respectivas jurisdicciones a menos que se trate de asuntos relativos a las industrias federales, pues entonces es indiscutible que siendo la jurisdicción federal, la aplicación de tales leyes corresponderá a las autoridades federales dentro de la mencionada jurisdicción, competencia que al respecto establece el artículo 359 de la Ley de 31, y su correlativo el artículo 527 de la Ley del 10. de mayo de 1970. Vemos pues, que la Constitución en la fracción X del artículo 73, por una parte imprime el carácter unitario a la legislación del trabajo, otorgándole facultades exclusivas para legislar en esa materia al Congreso de la Unión, y por otra, deslinda la competencia federal de la local por lo que se refiere a la aplicación de tales leyes federales. Así, en virtud de la reforma Constitucional de 1929 que viene a unificar la legislación de trabajo, se expide la Ley Federal del Trabajo referida, que con más o menos reformas continúa vigente, hasta el 30 de abril del año en curso, por cuanto que a partir del 10. de mayo entra en vigor la nueva Ley Federal del Trabajo. Uno y otro cuerpo de leyes, son concordantes con la disposición Constitucional que unifica la legislación en materia de trabajo al establecer, ambas, en el artículo 10. que será de observancia general en toda la República, aún cuando su aplicación corresponda a las autoridades federales o locales en los casos y términos que la propia ley establece, por lo cual, el artículo 14 transitorio de la Ley del 31, se vió en la necesidad de derogar todas las leyes y decretos expedidos por el Congreso de la Unión, en cuanto se oponga a dicha ley.

A propósito del precepto consignado en este artículo 14 transitorio de la Ley de 31 es indiscutible, en consonancia con lo antes expuesto a propósito de la unificación de la legislación en materia de trabajo, que no puede menos que concluirse con un principio, que se repite en la nueva Ley, a saber; que la Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional, de 31, al establecer en su artículo 14 transitorio, "en cuanto se oponga la presente Ley", solo se está refiriendo a los Decretos y Leyes expedidos por el Congreso de la Unión, facultado para legislar en materia de trabajo, pues de lo contrario llegaría a interpretarse que las leyes y decretos expedidos por las legislaturas locales en materia de trabajo, primero con anterioridad a la Ley de 31, solo quedarían derogados en cuanto se opusieran a la Ley Federal y esto vendría a romper la unidad a la que nos referimos y que se encuentra establecida por precepto expreso constitucional.

Todavía queremos referirnos, al margen de la técnica jurídica, a algunas disposiciones de la Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional que acusan, al margen de su contenido jurídico, una actitud política del Estado frente a ciertos conflictos de trabajo. Así, queremos referirnos a la disposición contenida en la fracción XX del artículo 111 de la ley de 31, repetida en la fracción XXII del artículo 132 de la nueva Ley. En dicha disposición se establece la obligación del patrón de hacer las deducciones que por cuotas sindicales les soliciten los sindicatos. Esta obligación del patrón hacia la Asociación Profesional, se traduce en la realidad de la relación obrero-patronal en el mantenimiento de una situación propicia a un liderato obligado sobre los trabajadores produciendo con ello una relación de obligado sometimiento de los intereses del dirigente sindical a las directrices políticas del Estado, no siempre en favor de los intereses de la clase obrera; en efecto, estando sometidos los sindicatos a esa fábula en virtud de la cotización obligatoria, el líder deviene en un agente de intereses extraños en el seno de la clase trabajadora. Esta situación se plantea al margen del consentimiento del obrero, pues su salario se le entrega ya descontado, y el líder encuentra siempre la forma de disponer de ese peculio substrayéndolo de paso a los fondos de resistencia que, siempre exiguos, pueden ayudar a los trabajadores en sus

A propósito del precepto consignado en este artículo 14 transitorio de la Ley de 31 es indiscutible, en consonancia con lo antes expuesto a propósito de la unificación de la legislación en materia de trabajo, que no puede menos que concluirse con un principio, que se repite en la nueva Ley, a saber; que la Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional, de 31, al establecer en su artículo 14 transitorio, " en cuanto se oponga la presente Ley", solo se está refiriendo a los Decretos y Leyes expedidos por el Congreso de la Unión, facultado para legislar en materia de trabajo, pues de lo contrario llegaría a interpretarse que las leyes y decretos expedidos por las legislaturas locales en materia de trabajo, primero con anterioridad a la Ley de 31, solo quedarían derogados en cuanto se opusieran a la Ley Federal y esto vendría a romper la unidad a la que nos referimos y que se encuentra establecida por precepto expreso constitucional.

Todavía queremos referirnos, al margen de la técnica jurídica, a algunas disposiciones de la Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional que acusan, al margen de su contenido jurídico, una actitud política del Estado frente a ciertos conflictos de trabajo. Así, queremos referirnos a la disposición contenida en la fracción XX del artículo 111 de la ley de 31, repetida en la fracción XXII del artículo 132 de la nueva Ley. En dicha disposición se establece la obligación del patrón de hacer las deducciones que por cuotas sindicales les soliciten los sindicatos. Esta obligación del patrón hacia la Asociación Profesional, se traduce en la realidad de la relación obrero-patronal en el mantenimiento de una situación propicia a un liderato obligado sobre los trabajadores produciendo con ello una relación de obligado sometimiento de los intereses del dirigente sindical a las directrices políticas del Estado, no siempre en favor de los intereses de la clase obrera; en efecto, estando sometidos los sindicatos a esa férula en virtud de la cotización obligatoria, el líder deviene en un agente de intereses extraños en el seno de la clase trabajadora. Esta situación se plantea al margen del consentimiento del obrero, pues su salario se le entrega ya descontado, y el líder encuentra siempre la forma de disponer de ese peculio substrayéndolo de paso a los fondos de resistencia que, siempre exigüos, pueden ayudar a los trabajadores en sus -

posibles conflictos frente a la patronal. Pero quizá lo más grave de esta situación se centra en la controvertida cláusula de Exclusión, la cual definida en el artículo 236 de la Ley de 31, la encontramos reproducida en el artículo 371, fracción VII en sus diferentes incisos, del a) al g) inclusive. Dentro de un marco de estricto derecho, y a pesar de las consideraciones favorables, merece sin embargo la reprobación de juristas de probidad intelectual reconocida como en el caso del maestro de la Cueva, (*) quien al referirse a esta medida disciplinaria, rectifica apreciaciones originales al respecto, para concluir que es francamente anti-constitucional. A mayor abundamiento, queremos referirnos en forma crítica a la cláusula de exclusión por cuanto la consideramos un arma definitiva en contra de trabajadores avanzados, o simplemente inconformes con la sumisión de su sindicato al poder público, o a los patrones, y son expulsados por esos líderes comprometidos, con lo que a la vez el trabajador pierde sus medios de subsistencia. El mecanismo de la sanción coloca igualmente al Estado como formando parte de una injusticia en la que el patrón, el líder, o los lineamientos políticos del régimen hacen nulos los derechos del o de los trabajadores sancionados.

Señalamos sin embargo que en el Nuevo Estatuto se advierte la preocupación por fijar las bases que regirán la aplicación de la sanción en el caso de la cláusula de Exclusión. Una auténtica aplicación del principio penal nulla poena sine laege. Efectivamente la fracción VII en sus incisos; a, b, c, d, e, f y g del art. 371 de la Nueva Ley, fijan las bases de la defensa del trabajador frente a los abusos de la directiva sindical. Una auténtica aportación cuyos resultados concretos quizá contribuyan a contrarrestar la arbitrariedad a que nos venimos refiriendo.

Señalamos que por lo que hace al artículo 365 de la nueva Ley, correlativo de las disposiciones contenidas en los artículos 242 y 247 de la Ley de 31, aportan algunas novedades encaminadas a una mayor efectividad en el mecanismo de-

(*) Mario de la Cueva.- Obra citada.- Tomo II Pág. 399

registro de los sindicatos. En efecto, en la parte final del artículo 366 que entrará a regir establece que si la autoridad ante la cual se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de 60 días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y de no hacerlo dentro de los tres días siguientes se considerará registrado el sindicato para todos los efectos legales conducentes.

Lo anterior puede asumir singular trascendencia, si consideramos que en todas las asociaciones profesionales de trabajadores del país, en mayor o menor medida, se siente una tendencia por asumir la dirección de sus Sindicatos, la cual se manifiesta en diferentes formas pero que van encaminándose a disputar la Dirección del Sindicato a aquellos dirigentes cuya gestión al frente del mismo ha sido puesta en entredicho por los mismos sindicalizados. Es por ello que las novedades que la nueva Ley aporta en el procedimiento de Registro de Asociaciones Profesionales pueden llegar a constituir un medio determinante para sanear la vida Sindical.

Estas consideraciones aunadas a la tónica de los últimos conflictos de trabajo más importantes en el país, vale decir Ferrocarrileros en 1959, Médicos en 1965, Textiles en 1968, etc. nos induce a estimar que todas esas luchas por la independencia política y de clase de los trabajadores, no siendo conflictos que asumen un esquema prefijado constituyen sin embargo luchas que se entrecruzan, se interpenetran y se estimulan entre sí obligando cada vez más al Estado a considerar un tratamiento a esos conflictos con mayor sentido popular.

Consideramos que el fenómeno anterior no constituye en sí otra cosa, más que el necesario reflejo en el país de las luchas sociales que actualmente transforman el mundo y que constituyen el síntoma de las transformaciones sociales y políticas que llevarán a su lógica conclusión, el establecimiento de un régimen social más humano: el Socialismo, conclusión lógica de la Revolución Mexicana de 1910.

C A P I T U L O I I I

ORGANIZACION DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

SUMARIO.- A) Antecedentes Doctrinales.

B) Antecedentes historicos; el Congreso Constituyente de Querétaro y los Tribunales de Trabajo.

C) Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

D) Estructura y funcionamiento.

E) Concepto de Jurisdicción.

F) Caracteres de la Jurisdicción en materia Laboral.

G) Competencia Constitucional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

H) Las Juntas Municipales de Conciliación.

I) Las Juntas Federales de Conciliación.

J) Las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje.

K) La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

ANTECEDENTES DOCTRINARIOS.

El análisis de la naturaleza suigénis de nuestra disciplina, a la que hemos dedicado los capítulos que anteceden, tienen como objetivo una explicación del por que se hizo necesario al orden jurídico vigente la aceptación por su parte, de la nueva disciplina. El Derecho del Trabajo, con el planteamiento de los conflictos de trabajo con existencia legal reconocida, exigió la constitución de organismos con jurisdicción especial, por cuanto que la propia naturaleza de los conflictos que planteaba, así lo exigía. Efectivamente, la solución de este tipo de conflictos a través de los Tribunales de Derecho Común se hacía imposible. -- Agreguemos por otra parte, y como una consecuencia de lo anterior, que los nuevos Tribunales reclamaban para sí una Constitución clasista, ya que es bien sabido que el jurista, tradicional, impulsado por imperativos sociales que integran su cultura y personalidad, se encuentra desvinculado y las más de las veces desinteresado del contenido humano que se agita en el fondo de los conflictos de trabajo.

El maestro Mario de la Cueva nos dice: "La organización de la justicia obrera, tuvo que adaptarse a la clasificación de los conflictos de trabajo, si bien y por razones evidentes, se fijó principalmente en los diferentes tipos de conflictos obrero-patronales, los restantes conflictos, o eran ignorados por el derecho o quedaban sujetos al régimen de los conflictos jurídicos. Pues bien, en los primeros años del siglo XIX y por motivos que nos son familiares, el problema de la justicia obrera se centraba exclusivamente en los conflictos individuales de trabajo de naturaleza jurídica, estos conflictos caían en la esfera del derecho privado y eran un litigio idéntico a los que surgían con motivo de otras relaciones jurídicas, civiles o mercantiles. Francia creó una jurisdicción especial, los Consejos de Prudentes, para conocer de los conflictos individuales." (*)

Haciendo un breve resumen, estamos en situación de señalar tres sistemas-

(*) Mario de la Cueva.- Obra citada.- Tomo II Pág. 89

de tribunales de trabajo; en el primer sistema el tribunal se integra por jueces del orden común, vale decir, de derecho civil, los cuales se avocan con la estructura y métodos del Derecho Civil al conocimiento y solución de los conflictos surgidos de la relación obrero-patronal.

Inglaterra, a pesar de su intenso anecdotario en materia de lucha de clases, acepta este sistema, si bien, en aquellos conflictos colectivos de gran trascendencia económica y social, se nombran comisiones que abordan el estudio y resolución de ellos, estas comisiones desaparecen al momento de quedar resuelto el conflicto.

En general, puede afirmarse que en la mayoría de los países europeos ha regido este sistema, defectuoso tanto desde un punto de vista social como técnico ya que, al integrarse con elementos ajenos a las relaciones de trabajo, no están en condiciones de aplicar una solución correcta.

El segundo sistema consiste en que el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo individuales de naturaleza jurídica, correspondan a jueces del orden común, pero en cuanto a los conflictos de naturaleza económica, o colectivos de esencia jurídica, entonces el Estado crea organismos especiales para su conocimiento y solución. Los miembros de este tipo de tribunales son elementos especializados en la materia.

Sigue siendo criticable este otro sistema, en la medida en que los jueces o tribunales del orden común, no deben conocer de este tipo de negocios, aun cuando se trate de meros conflictos individuales de naturaleza jurídica. En puntos de vista anteriores, hemos dejado asentado el hecho de que la tradición civilista aplicada a nuestra disciplina es representativa de la pugna de clases dentro del marco de lo jurídico, y en consecuencia la aplicación de las normas civilistas en nuestra disciplina no es el método más idóneo para resolver los conflictos que se planteen dentro de la misma.

El tercer sistema consiste en la creación de organismos especializados para el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo, reconociéndose al efecto una jurisdicción del trabajo, incorporada al sistema constitucional. Este tipo de tribunales se integra con abogados especialistas en la materia o con licenciados en Economía, quienes, con un nivel de preparación al efecto, están más próximos a la comprensión de la esencia del conflicto del trabajo, así como para técnicos especializados de las diversas actividades económicas.

Estos tribunales de trabajo los encontramos organizados jurídicamente, delimitada su jurisdicción en competencias, y con formas procesales sencillas.

Por su parte, Paul Pic (*) parte de la distinción entre los conflictos individuales y colectivos sin tomar en cuenta la categoría de los conflictos económicos, deficiencia que desde luego repercute en su posterior tratamiento del problema.

Con base pues, en la distinción entre conflictos individuales y colectivos, el autor francés, clasifica las legislaciones de trabajo en dos grupos; aquellas que han establecido el arbitraje facultativo y las que lo han establecido como obligatorio.

Entre las legislaciones que han establecido el arbitraje obligatorio están las de los siguientes países: Australia, Nueva Zelanda, India y Portugal, entre otros. Los conflictos individuales se resuelven, en principio, por decisión de los tribunales ordinarios.

En cuanto a las legislaciones que establecen el arbitraje facultativo, estas son las de los siguientes países: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, España, Francia, Guatemala, Haití, Honduras, Italia, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Uruguay, Venezuela, entre otros.

En los países que han establecido el arbitraje facultativo, el conflicto individual se resuelve, en principio, por decisión de los tribunales ordinarios.

- a).- Las que han organizado dos jurisdicciones independientes y respectivamente para los conflictos individuales y para los conflictos colectivos. En este grupo pueden quedar consideradas las legislación Francesa y Belga.

- b).- Las que han organizado una jurisdicción especial para los conflictos individuales, misma que en un momento dado puede ser adaptada para los conflictos colectivos. Se puede citar como ejemplo de este sistema, los tribunales alemanes y los consejos italianos denominados "Hombres Honestos".

- c).- Las legislaciones que han creado tribunales arbitrales para los conflictos colectivos, con la posibilidad de ser adaptados, como en el caso anterior a los conflictos individuales. De este grupo participan las legislaciones Inglesa y Estado Unidense.

Ahora bien, al no considerar Paul Pic la distinción de los conflictos de trabajo en jurídicos y económicos, hace inoperante en gran medida su estimación, pues no siempre corresponde a la organización real de los países y menos en aquellos en los que ha servido de base, o ha influido de una manera definitiva la distinción entre conflictos jurídicos y económicos, pudiéndose señalar como ejemplo de este tipo la Legislación Alemana.

Ofreceremos a continuación un bosquejo de las formas especiales que han revestido los organismos encargados de resolver los conflictos de trabajo.

INGLATERRA, fue en este país en donde por primera vez aparecieron los organismos encargados de resolver cuestiones relacionadas con el trabajo. El fenómeno de la revolución industrial, fue causa determinante para la creación de tales organismos. Explicable por lo demás dado que al surgimiento de dos clases sociales uiferenciadas, Patronos - asalariados, obligaron al Estado, el inglés -

en este caso, a encauzar legalmente estos conflictos por medio de los tribunales de trabajo. Los autores están de acuerdo en señalar que ya para 1836 hacen su aparición los primeros organismos integrados por obreros y patronos, en algunos lugares de Inglaterra. Cabe decir que estos primeros intentos de tribunal se constitúan por iniciativa particular, sin que para nada interviniese el Estado. Puede mencionarse al efecto los tribunales integrados por patronos y obreros de las fabricas de la industria de la seda de Maclesfield, los del gremio alfarero de Glasgow, etc.

Con el aumento de la fuerza social del sector del trabajo, y el abandono por parte del Estado de su actitud marginal a los conflictos que la nueva realidad económica planteaba, se dictaron una serie de disposiciones encaminadas al establecimiento de tribunales especiales. Y es hacia el año de 1870 en que el Estado Británico reglamentó los consejos de Conciliación y Arbitraje. En 1896 se dicta una ley estableciendo el registro facultativo de los Consejos Privados de Conciliación; al nacer el conflicto se establecían medios encaminados a crear Cuerpos de Conciliación en los distritos e industrias en que fuere necesario. Hacia 1911 se constituye el llamado Consejo Industrial, que no funciona en virtud de haber estallado la primera Guerra Mundial. Después del conflicto armado, se establecen tres clases de organismos en Inglaterra. El primero llamado Comité Whitley cuya función se reducía a conciliar y a prevenir conflictos. El segundo organismo consistió en un Tribunal de Trabajo, convocado a iniciativa del Ministerio de Trabajo. El tercero se integró por las comisiones de Encuestas, las cuales conocían exclusivamente de los conflictos colectivos. En nuestros días puede decirse que ya no subsiste el sistema descrito. Es el Ministro de trabajo o sus Representantes quienes se avocan al conocimiento y solución de los conflictos de trabajo economicos más importantes.

FRANCIA. Sabemos que en el Derecho francés existen dos clases de organismos, según se trate de conflictos individuales o colectivos.

En el primer caso tenemos los llamados "Consejos de Hombres Prudentes" y de los segundos, los Consejos de Conciliación y Arbitraje.

Los consejos de Hombres Prudentes, tienen su raíz en la Edad Media, pero los actuales, profundamente transformados, nacieron probablemente de la justicia-corporativa. La Revolución Francesa abolió estos Tribunales, pero Napoleón los restablece a petición de los empresarios de la industria de la seda de la ciudad de Lyon. Originalmente, dichos organismos sólo intervenían en ese renglón industrial, pero a virtud de una serie de transformaciones en el sistema legal, los Consejos de Hombres Prudentes se avocaron al conocimiento y solución de conflictos individuales en casi todas las industrias de Francia. Estos Tribunales son permanentes y se crean en cada ciudad según Decreto del Poder Ejecutivo y los miembros que los integran son propuestos por los Ministerios del Trabajo y el de Justicia. Como en el caso de las Juntas de Conciliación en México, estos tribunales franceses se integran con representantes obrero-patronales.

Respecto de los "Consejos de Conciliación y Arbitraje" la legislación francesa adopta un sistema, como su nombre lo indica, de Conciliación y Arbitraje, a partir del siglo XIX. Nos parece interesante mencionar la legislación de León Blum: (*) "El gobierno del primer ministro León Blum, fue una conciliación política del Frente Popular. Francia atravesaba una crisis económica y política. Para ponerle fin, las grandes Centrales de trabajadores y patronos firmaron los acuerdos "Matignon" en ellos se anunció una legislación transitoria destinada a resolver los problemas obrero-patronales: Subsista la libertad de asociación profesional, pero los trabajadores y los patronos debían someterse autoritariamente a procedimientos de conciliación y arbitraje antes de ir a la huelga o al paro. Francia entró al camino del arbitraje obligatorio en los conflictos colectivos, la huelga declarada sin acudir a los procedimientos de conciliación y arbitraje, era ilícita".

(*) Mario de la Cueva.- Obra citada. Pág. 894.- Edic. 1960.

ALEMANIA.- El Derecho Alemán constituye uno de los ordenes jurídicos de más acusado contenido político-Social. Al referirnos anteriormente a la clasificación que de los conflictos de trabajo, elabora Paul Pic, se señaló la deficiencia que implica por cuanto que solo consideró en su elaboración la categoría de los conflictos individuales y colectivos, la cual evidentemente no es suficiente para considerar las diversas modalidades que presentan los conflictos obrero-patronales jurídicos y económicos. Las consideraciones anteriores surgen con motivo del examen de la legislación alemana en la cual se presenta con orincipal - - trascendencia, la categoría de los conflictos de naturaleza jurídica y económica.

Para la solución de los conflictos jurídicos encontramos en este sistema Tribunales de jurisdicción laboral. Para el conocimiento y solución de los conflictos económicos hallamos los comités de conciliación.

Con base en la Constitución de Weimar, se promulga el primero de julio de 1927, la ley sobre jurisdicción de trabajo que estuvo vigente en Alemania hasta que las pugnas de los grupos políticos, la dinámica del desarrollo capitalista, en Europa y en el país, y sobre todo, las trágicas equivocaciones de los partidos del trabajo (Comunista y Socialista), desembocaron en el establecimiento del nacional socialismo hitleriano de infausta memoria para la clase obrera alemana y para la humanidad.

AUSTRALIA Y NUEVA ZELANDA.- El estudio de estas legislaciones es de capital interés para nosotros, no sólo por ser las legislaciones que contienen las disposiciones más completas, técnicamente hablando, de la justicia obrera, sino también porque en ellas encontramos consagrados los principios del arbitraje - - obligatorio para los conflictos colectivos, como criterio característico de la legislación obrera. A mayor abundamiento puede citarse como antecedente directo de la Legislación de Yucatán, a la que antes aludimos, y porque la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido al abordar el problema de la naturaleza de las juntas en México, que el artículo 123 constitucional se inspiró en forma directa en estas legislaciones.

c).- Los Comites de Conciliación.

NUEVA ZELANDA.- Hacia el año de 1894 este país se vió envuelto en una ola de conflictos de trabajo. La realidad obrero-patronal, obligó al estado a promulgar una ley sobre conciliación y arbitraje, la cual comprendía dos partes. La primera autorizó la vida legal de los sindicatos y federaciones industriales así como el tribunal de arbitraje.

Para los efectos de la división jurisdiccional, este país se divide en -- siete distritos industriales.

En la segunda parte de la ley referida, encontramos instituidos los consejos de conciliación por distritos industriales, así como el mencionado tribunal de arbitraje. Este se constituía de cinco miembros; dos representantes de los obreros, dos de los patronos y uno por parte del estado.

Por lo que respecta los antecedentes mexicanos, "nuestros tribunales de trabajo, dice el maestro de la Cueva (*) componen uno de los organismos más complejos de nuestro sistema jurídico y, sigue diciendo el maestro en cita, no tiene paralelo en las instituciones extranjeras."

"Las funciones que cumplen nuestras juntas son desempeñadas en el extranjero por diversos organismos, por lo cual la originalidad de nuestra institución -- está precisamente en haber reunido funciones disímbolas. Las juntas de conciliación y arbitraje tienen por misión principal el conocimiento y decisión de todos -- los conflictos de trabajo".

Con los antecedentes en las legislaciones extranjeras que hemos citado, -- diferimos del maestro de la Cueva en lo que respecta a que los tribunales de trabajo en México no admiten paralelo.

(*) Obra Citada.- Pág. 703.- 1960.

Para ello nos apoyamos en las breves notas que anteceden, con las cuales pretendemos establecer una analogía socio-económica a fin de poner de manifiesto como el régimen capitalista de producción, obliga al Estado a asumir las formas más perfeccionadas en el derecho, para enfrentar y canalizar las demandas obreras dentro del marco jurídico impuesto a la relación obrero-patronal.

Nos dice el maestro de la Cueva que la Suprema Corte de Justicia y el Legislador ordinario, después de largos debates doctrinales en torno a la interpretación de las fracciones XX y XXI del art. 123 constitucional, al reconocerles las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las funciones a que antes aludimos, establece así mismo que dichas Juntas constituyen el órgano estatal a quien compete la administración de justicia en asuntos de trabajo. Visto así, encontramos que estos organismos determinan en un momento dado a cada uno de los factores de la producción, lo que les corresponde, con lo cual se resuelven las controversias jurídicas que surjan sobre interpretación y cumplimiento de las relaciones públicas de trabajo y de las normas que le son aplicables.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje fueron objeto de innumerables discusiones desde su planteamiento por parte del Constituyente de Querétaro en 1917. Impuesto el artículo 123 Constitucional en contra de la voluntad de Carranza, los intereses políticos que esta figura representó en el movimiento armado, se orientaron con motivo de la discusión de las fracciones XX y XXI, principalmente, del mencionado artículo 123 Constitucional, hacia una actitud de oposición al establecimiento de los tribunales de trabajo con jurisdicción especial.

En esta labor, verdaderamente antiobrera, el carrancismo contó con los valiosos servicios y capacidad jurídica del Lic. José Natividad Macías.

En el Congreso Constituyente de 1917 se plantearon dos iniciativas fundamentales en materia de trabajo.

Por una parte la iniciativa de los diputados Aguilar, Jara y Cóngora, al plantear la reforma del artículo 5o. constitucional. Por otra la Diputación de Yucatán, al sostener la necesidad de modificar el art. 13 Constitucional a fin de poder incluir en él los Tribunales de Trabajo que los entendían como tribunales especiales, se encontraron desde luego con la posibilidad de ser incluidos, no en el artículo 13 constitucional, sino en una forma expresa, según afirmación del Dip. Mújica en el art. 123 constitucional.

El Lic. Macías en ocasión del discurso pronunciado durante la discusión del Art. 5o. Constitucional (*) y refiriéndose a los organismos judiciales del trabajo, atacó las distintas iniciativas encaminadas al pronunciamiento de una base Constitucional para al implantación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. El vocero del Gobierno del Sr. Carranza en el Congreso de Querétaro, al afirmar que todo lo dicho a propósito de las Juntas de Conciliación y Arbitraje era absurdo, asegurando que los Tribunales de Trabajo "serían peores que los tribunales del orden común" estaba eludiendo la necesidad que para la clase obrera en México significaban los Tribunales de Trabajo con jurisdicción especial, para ello intentó el Lic. Macías un estudio sobre los conceptos relativos a la justa compensación del trabajo, y en el cual no duda en invocar a Carlos Marx cuando habla de cuatro elementos en la producción. Aboga por los pagos necesarios a los intereses que en el proceso productivo devengue el capital. Por el pago al trabajo del inventor, por el del empresario y al fin, el del trabajador. Con lo anterior y a juicio del sustentante, el Lic. Macías pretendía delimitar las funciones de las Juntas a una labor exclusivamente fijadora del salario mínimo y de una determinación de la compensación por el trabajo. Así mismo reconocía el Lic. Macías una intervención de las Juntas en casos de huelga, debidamente reglamentada para equilibrar los diversos factores de la producción.

Consideramos que toda la argumentación del diputado Macías en torno a estos aspectos iban encaminados a evitar el que se considerara a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como auténticos Tribunales, para lo cual invocaba el pp (*) Diario de los Debates. Tomo I, No. 38 Congreso Constituyente.

lítico carrancista; "el enorme perjuicio que su establecimiento resultaría para los trabajadores (*) "En un párrafo poco claro y argumentando acerca de la imposibilidad para que las Juntas de Conciliación y Arbitraje pudieran fungir como auténticos Tribunales de Derecho, hizo alusión al hecho de que en ocasión del fallo en aquellos conflictos que se les plantearan, tales Tribunales de Trabajo se verían en la necesidad de fallar el caso conforme a las normas rectoras de los contratos, a mayor abundamiento, argumentaba, no podría buscarse una conciliación periódica de los intereses del trabajo con los del capital." Ahora bien, la presión de las masas trabajadoras, representadas en el Congreso Constituyente principalmente por la delegación yucateca, al insistir (**) sobre el reconocimiento de los Tribunales de Trabajo, con características de jurisdicción especial, obtuvo la implementación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el artículo 123 Constitucional, en sus fracciones XX, XXI y XXII. Nos parece de justicia reconocer la valiosa labor desarrollada al efecto, por los diputados Enrique Recio, Enrique Colunga, Alberto Román, Luis G. Monzón, Pastor Rouaix y Froylán Manjarréz.

Y así fué como encontramos incluido en nuestro sistema jurídico laboral, las disposiciones concernientes a los Tribunales de Trabajo:

Fracción XX.- Las diferencias o los conflictos entre el Capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de obreros y patronos, y uno del gobierno"

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

(*) Diario de los Debates, Citado por de la Cueva.- Pág. 906

(**) Diario de los Debates, Citado por Armando Porras.- Pág. 101

Fracción XXII.- Ahora bien, relacionando las fracciones XX y XXI, queda establecida una regla general que se podría enunciar de la siguiente manera; las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje siempre que el trabajador y patrón quieran hacerlo, o aceptar tal decisión. Pues de no ser así se dará por terminado el contrato de trabajo, etc. Ahora bien, al tratar de involucrar en nuestro estudio la fracción XXII del Art. 123 Constitucional nos encontramos con que viene a plantear un problema muy debatido que queremos resumir; cuando el patrón despida a un obrero sin causa justificada, y éste haciendo uso de la facultad que le concede la fracción XXII del 123 Constitucional ejercita la acción de cumplimiento del contrato de trabajo, en tal forma que el patrón resulta condenado a reinstalar al trabajador (o sea una obligación de hacer) si el patrón se niega a cumplir dicha condena, en realidad lo que hace es hacer uso del derecho que le concede la fracción XXI del 123 o sea, el negarse a aceptar el Laudo pronunciado por la Junta, y como éste no puede ejercitar la violencia con el fin de intimidar al patrón a que cumpla la obligación de hacer, como es la reinstalación, no queda otro camino que declarar la rescisión del contrato y fijar la cantidad que debe pagar el patrón al obrero a título de indemnización por los daños y perjuicios causados con motivo de su incumplimiento y que la nueva fracc. XXI del 123 Constitucional establece como el pago de 3 meses de salario más las responsabilidades que resultan del conflicto mismas responsabilidades que la propia Ley Federal del Trabajo establecen en el art. 602.

NATURALEZA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.- Consideramos pertinente aludir al pensamiento de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en cuya evolución se han reflejado las transformaciones que sobre la función de las juntas ha sostenido el Alto Tribunal.

Ello se debió a las presiones populares que sobre el sistema político mexicano hizo sentir la masa trabajadora, como un resultado de la necesidad de poner en vigencia los postulados del artículo 127 Constitucional.

Al efecto señalemos, cómo durante un primer período, hasta 1924, establece Jurisprudencia el Alto Tribunal en el sentido de no considerar como tribunales de trabajo a los citados organismos. Diversas ejecutorias relativas a la interpretación de las fracciones XX y XXI del Art. 123 sirvieron para reiterar ese pensamiento original de la Corte Suprema. Por lo demás, reiteremos, que dicha actitud obedecía principalmente a la intención de eludir las garantías sociales que a favor de la clase trabajadora impuso el sector más avanzado del constituyente.

Queremos referirnos a una ejecutoria característica de éste período. Aludimos a la pronunciada con motivo del Amparo interpuesto por una compañía minera norteamericana, el 23 de agosto de 1918 (*)

En su considerando primero, al abordar el problema de si las Juntas son o no autoridades contra las cuales se puede pedir Amparo, analiza en primer término el concepto de Arbitraje, y dice que el que emplea la Constitución para designar a las Juntas es completamente distinto al del Arbitraje privado establecido por las leyes comunes para derimir diferencias individuales entre personas privadas; que el Arbitraje obrero es una institución oficial que tiene dos objetivos: a) prevenir los conflictos colectivos entre el Capital y el Trabajo y b) presentar a las partes en conflicto, bases para su solución. Se dijo, en la ejecutoria referida que no es la voluntad de los interesados la que explica el establecimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sino que estas se constituyen por disposición expresa de la ley, con lo que se pretendía desconocer el hecho de que su expresión legal era precisamente un resultado de la voluntad de los interesados en pugna. Concluía la Corte, en el Amparo referido, que las Juntas son autoridades contra las cuales procede el Amparo por las resoluciones que ella dicte. En el considerando segundo, se afirma, que las Juntas no se establecieron para aplicar la Ley en cada caso concreto y obligar al demandado a someterse a sus disposiciones, esto es, que son organismos que carecen de imperio y en consecuencia, que no eran Tribunales; se afirmaba que la función de las Juntas es procurar un

(*) Amparo interpuesto por la Lane Rincón Mines, Incorp. Semanario Judicial de la Federación.- Tomo III Pág. 552.

arreglo conciliatorio entre trabajadores y patrones, en caso de pugna, y que solo ante el fracaso de la función conciliatoria, las Juntas buscarían nuevas bases — más a propósito para dirimir el conflicto; que si esta es la función de las Jun— tas resultaría que no pueden imponerse sus decisiones de una manera obligatoria — a patrones y obreros ya que en ese caso la voluntad de las partes contendientes,— quedaría eliminada. En el considerando tercero se dijo, que las diferencias y — conflictos, a que alude la fracción XX del 123 y en la fracción XXI del mismo or— denamiento, no puede extenderse a otro género de demanda con motivo de las dife— rencias que surjan del contrato individual, por cuanto éstos debían dirimirse en— los Tribunales ordinarios, no ante las Juntas. Por último, en su considerando — cuarto, se establece que lo anterior se corrobora a través del texto de la frac— ción XXI del numeral multicitado, en el cual se prevé el caso de que los patrones— u obreros no se sometieran al arbitraje de las juntas o aceptar el laudo por ellas pronunciado, estableciéndose como sanción la terminación del contrato, con lo que pretende aclarar que el pensamiento del legislador "no fué otro que facultar a — las juntas para que mediaran en el conflicto que en su caso surja sobre el cumpli— miento de un contrato de trabajo en ejecución, como ocurre en los casos de huelga, salarios y otros medios utilizados y a los que se refieren las fracciones XVIII y XIX del propio Art. 123 Constitucional ya que estos son los conflictos que tras— cienden al orden de la sociedad y al desarrollo, prosperidad o ruina de las indus— trias".

Analizada en los términos anteriores la ejecutoria referida, podemos de— rivar las conclusiones siguientes:

- a) Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son autoridades, en consecuen— cia, procede el amparo en contra de sus resoluciones.
- b) Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son tribunales de trabajo.
- c) Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son instituciones de carácter público, que tienen por objeto conocer de los trastornos que traen -

consigno la explotación del trabajo pero, fundamentalmente, protegen la propiedad y el capital.

- d) Las Juntas de Conciliación y Arbitraje pueden conocer de los conflictos de trabajo, pero las proposiciones que se formulen para evitar o resolver los conflictos, no tendrán carácter de obligatorias, salvo la voluntad de las partes.
- e) El arbitraje de las Juntas de Conciliación se caracteriza por ser de orden público, y no se extiende a todos los conflictos, únicamente a los referidos en las fracciones XVIII y XIX de multicitado artículo 123 Constitucional.
- f) Los conflictos individuales, deben ser dirimidos por Tribunales comunes.

A partir de 1922 sacudieron al país una serie de conflictos de trabajo de toda índole. Consecuencia como eran de una crisis económica mundial, el gobierno del general Obregón hubo de enfrentar los problemas políticos que le planteaban al Estado, la situación de extrema miseria de la mayoría. A consecuencia de ello, en el año de 1924 la Corte cambia radicalmente el criterio que había sostenido respecto de la naturaleza y función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Es célebre en los anales de la Jurisprudencia Mexicana y en la estructuración de los Tribunales de Trabajo, la tesis pronunciada por el Alto Tribunal en el famoso Juicio de Amparo interpuesto con motivo del conflicto obrero-patronal surgido en la compañía, "La Corona S.A."

A continuación transcribimos los términos de dicha Ejecutoria: (*)

"El Juez de Distrito A quo, para conceder a la quejosa el Amparo de la Justicia Federal, tuvo como razón capital para fundar su sentencia, las siguientes --

(*) Semanario Judicial de la Federación. Tomo XIV Pág. 492.

consideraciones:

"Las Juntas de Conciliación y Arbitraje al pronunciar sus Laudos, vienen a constituir verdaderos Tribunales especiales, los cuales han sido expresamente prohibidos por el Art. 13 Constitucional cuando establece que sólo subsiste el fuero de guerra para los delitos y faltas cometidas contra la disciplina militar. Nada más erróneo que este concepto, por que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son Tribunales Especiales:

- 1.- Porque la Constitución, expresamente las ha establecido en la fracción XX del Art. 123, y en las fracciones subsecuentes se determinó de una manera general que las atribuciones que les competen, serán reglamentadas por las Legislaturas Locales. En tal virtud no puede afirmarse que dichas Juntas obren como Tribunales Especiales al dictar un Laudo, y no están en pugna con el mandato Constitucional contenido en el Art. 13, desde el momento que el mismo constituyente los estableció en un cuerpo de leyes elevado a la categoría de Constitucional, fijando los lineamientos generales de acuerdo con los cuales deban funcionar, tocando a las Legislaturas Locales reglamentar de una manera amplia y precisa de que casos deberán conocer, sin estorbar las atribuciones de los otros Tribunales que funcionan en cada Entidad. Es lógico suponer que el constituyente no fué inconsecuente al establecer disposiciones contradictorias en el mismo cuerpo de leyes, toda vez que existe un principio de hermenéutica que dice: En el caso de que en un mismo Código aparezcan disposiciones aparentemente contradictorias deberán interpretarse a manera de que ambas surtan sus efectos, pues no es posible que el legislador se contradiga en la misma Ley.

- 2.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no vienen a constituir Tribunales Especiales, porque si es verdad que están destinadas a resolver las cuestiones que surjan de las diferencias entre el capital y el trabajo, también lo es que por la razón de la materia que conocen, no puede concluirse que vienen a constituir Tribunales Especiales, pues las leyes orgánicas de cada Estado por razón de la materia que conocen, no puede concluirse que vienen a constituir Tribunales Especiales pues las leyes orgánicas de cada Estado, por razón de materia y a fin de delimitar la jurisdicción y competencia de cada Tribunal han establecido Tribunales Penales, Civiles, Mercantiles etc., que no porque conozcan de asuntos relativos a su materia, vienen a ser Tribunales Especiales, sino que por razón de método se les ha clasificado de esa forma, a fin de que cada una de ellas tenga cierta jurisdicción, a efecto de que la justicia se imparta de una manera más rápida, ya que cada Tribunal sólo conoce de asuntos de su competencia; y en este caso, la Legislatura del Estado de Veracruz, den

tro de su facultad de reglamentar, ha expedido su Ley de Trabajo y en ella se ha establecido que la Junta de Conciliación y Arbitraje debe resolver casos como el presente. (*)

Precisemos las consecuencias que se derivan del nuevo criterio sustentado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

- a) Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son Tribunales de Trabajo.
- b) Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son Tribunales Especiales.
- c) Las Legislaturas de los Estados tienen facultad para establecer legislativamente a los Tribunales del Trabajo, que no podían ser otros sino las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pues así lo demanda la Constitución.

El cambio de criterio registrado en el pensamiento de la Suprema Corte, - provocó las consiguientes repulsas del sector patronal. La Confederación de Cámaras Industriales del país convocó a un concurso a efecto de fijar la verdadera naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El triunfador de este concurso lo fué el Lic. Narciso Bassols distinguido-intelectual poblano, quien en su tesis niega el carácter de Tribunales de Trabajo a las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Sintetizando su argumentación, el Lic. Bassols; afirmó: En primer término, que el constituyente de Querétaro no tuvo en mente al referirse a las Juntas de Conciliación y Arbitraje elevarlas a la categoría de - Tribunales de Trabajo. Al efecto recuerda el discurso del Lic. José Natividad Macías cuando afirma: "He oído, en las diversas iniciativas que se han presentado a - la Cámara sobre el problema obrero, hablar de Juntas de Conciliación y Arbitraje. - He oído hablar de Tribunales de Arbitraje. He oído de arbitradores, que quieren me - terse en el Art. 13 Constitucional. A la verdad y sin ánimo de ofender a nadie, to - do esto es perfectamente absurdo si no se dice cuáles han de ser las funciones que

(*) Semanario Judicial de la Federación.- Tomo XIV.- Pág. 492

han de desempeñar esas juntas, porque debo decir a ustedes que estas se establecieron con la buena intención que tienen sus autores y si no se llegare a comprender bien el punto serían verdaderos Tribunales pero más corrompidos y más dañinos para los trabajadores que los Tribunales que han existido hasta ahora en México". (*)

Hace uso el Lic. Bassols de un método comparativo para referirse al origen extranjero de nuestras Juntas de Conciliación y Arbitraje. Afirma que éstas no son tribunales por cuanto, según se dijo en el mismo Congreso Constituyente, los legisladores que intervinieron en el debate se inspiraron en legislaciones extranjeras, en particular dice Bassols a la neozelandeza, y concluyó, que de la misma manera que en esas legislaciones extranjeras como en el caso de la belga, a los organismos de Conciliación y Arbitraje no se les considera Tribunales de Trabajo, así tampoco nuestras Juntas deben ser consideradas como Tribunales de Trabajo Auténticos.

Concluye el jurista mencionado, que a través de una interpretación racional directa del Art. 123 Constitucional, se llega a la conclusión de que las Juntas, no siendo Tribunales de Trabajo sí constituyen organismos encargados de prevenir y resolver los conflictos de trabajo.

Concluye su tesis afirmando que el papel social y jurídico de las Juntas, de acuerdo con sus antecedentes y el propósito de quienes las crearon, es muy diferente al de los Tribunales de Trabajo, con los que deben co-existir, y aunque tan alto e importante como el de estos su misión es conciliar y resolver conflictos de trabajo.

A juicio del sustentante, la tesis del Lic. Bassols quiso resaltar los caracteres de los fundamentos políticos que dieron la tónica anti-obrera en el Congreso Constituyente, es decir, al hacer una interpretación consecuente del espíritu del constituyente, subraya intereses políticos que se oponían al establecimien-

(*) Diario de los Debates, citado por de la Cueva, Obra citada Pág. 906

han de desempeñar esas juntas, porque debo decir a ustedes que estas se establecieron con la buena intención que tienen sus autores y si no se llegare a comprender bien el punto serían verdaderos Tribunales pero más corrompidos y más dañinos para los trabajadores que los Tribunales que han existido hasta ahora en México". (*)

Hace uso el Lic. Bassols de un método comparativo para referirse al origen extranjero de nuestras Juntas de Conciliación y Arbitraje. Afirma que éstas no son tribunales por cuanto, según se dijo en el mismo Congreso Constituyente, los legisladores que intervinieron en el debate se inspiraron en legislaciones extranjeras, en particular dice Bassols a la neozelandeza, y concluyó, que de la misma manera que en esas legislaciones extranjeras como en el caso de la belga, a los organismos de Conciliación y Arbitraje no se les considera Tribunales de Trabajo, así tampoco nuestras Juntas deben ser consideradas como Tribunales de Trabajo Auténticos.

Concluye el jurista mencionado, que a través de una interpretación racional directa del Art. 123 Constitucional, se llega a la conclusión de que las Juntas, no siendo Tribunales de Trabajo sí constituyen organismos encargados de prevenir y resolver los conflictos de trabajo.

Concluye su tesis afirmando que el papel social y jurídico de las Juntas, de acuerdo con sus antecedentes y el propósito de quienes las crearon, es muy diferente al de los Tribunales de Trabajo, con los que deben co-existir, y aunque tan alto e importante como el de estos su misión es conciliar y resolver conflictos de trabajo.

A juicio del sustentante, la tesis del Lic. Bassols quiso resaltar los caracteres de los fundamentos políticos que dieron la tónica anti-obrera en el Congreso Constituyente, es decir, al hacer una interpretación consecuente del espíritu del constituyente, subraya intereses políticos que se oponían al establecimiento

(*) Diario de los Debates, citado por de la Cueva, Obra citada Pág. 906

to del Art. 123 Constitucional. Consideramos prudente citar a continuación algunas ejecutorias dictadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en las cuales - puede decirse, se contiene el pensamiento actual del Alto Tribunal respecto al problema que analizamos (*):

"Esta Suprema Corte de Justicia ha venido sosteniendo invariablemente que la Junta de Conciliación y Arbitraje es un verdadero Tribunal establecido por el -- constituyente para resolver todos los conflictos que se susciten entre patronos y -- obreros, ya sea que los mismos surjan estando en vigor el contrato de trabajo, o -- concluido este y, como por otra parte las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden tener el carácter de Tribunales Especiales, ni puede tampoco conceptuarse como-- prematura la Ley que creó la Junta de Conciliación y Arbitraje de San Luis Potosí.. ... (Sociedad Fronteriza Molinera, S.A. 15 de enero de 1935)"

A mayor abundamiento:

"No son las Juntas de Conciliación y Arbitraje Tribunales Especiales para-- juzgar de un determinado caso a una persona determinada, de un modo especial, sino-- de Tribunales cuyo objeto consiste en resolver todas las diferencias surgidas entre el Capital y el Trabajo (Cía. Minera Asarco, S.A., sentencia 24 de enero de 1935)"

Haciendo un resumen de las consideraciones que en torno al problema de la-- naturaleza jurídica de las Juntas hemos mencionado, tenemos el siguiente panorama:

1.- Si bien, el constituyente no tuvo en mente la creación de un organismo-- jurisdiccional para el conocimiento y resolución de los conflictos de-- trabajo, la presión de los trabajadores, obligó al sistema político a-- reconocer, en forma un tanto contradictoria con el sentido original, a-- las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como organismos jurisdiccionales-- que se avocan al conocimiento de los conflictos o diferencias que-- surgen en las relaciones obrero-patronales.

2.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sin ser Tribunales Especiales,-- tampoco constituyen parte del Poder Legislativo, a pesar de que desde-- el punto de vista material, algunas actividades asumen característi-- cas de funciones legislativas.

(*) Armando Porras López.- Obra Citada.- Pág. 119

3.- En relación a la participación que el Estado tiene en su composición, pudiera estimarse que forma parte del Poder Ejecutivo, lo cual analizado a fondo tampoco es correcto del todo. A ello se opone desde luego el carácter jurisdiccional de sus resoluciones, contrario al carácter jerarquizado que exige la autoridad administrativa y, cuando menos desde un punto de vista formal no se subordina a los lineamientos de los ejecutivos locales o federales, pues aunque en la realidad los ciudadanos Presidentes Titulares, y con la nueva Ley, los Sustitutos, sean simples aplicadores de la línea política del Jefe del Ejecutivo, no pueda admitirse desde luego, cuando menos desde un punto de vista formal, esas subordinaciones por cuanto que su razón de ser, las Juntas, no se orientan a servir a los fines de la administración pública sino a los aspectos formales del Derecho del Trabajo y a los intereses generales de la nación.

4.- Consecuentemente consideramos, con el maestro de la Cueva (*) que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son una Institución Especial con las siguientes características en cuanto a su naturaleza:

Por su actividad material, ejercen funciones legislativas jurisdiccionales, administrativas con lo cual se ligan al Poder Ejecutivo, en la medida en que a éste toca designar a la representación del gobierno en la Junta, pero no le están sujetas jerárquicamente, y están obligadas a seguir con las naturales variantes que determinen la especialidad de los asuntos, las normas del proceso judicial.

Suscribimos por lo demás, la condena que el ilustre tratadista, Mario de la Cueva, señala respecto al sometimiento de hecho en que vive la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje frente a la Secretaría del Trabajo.

Es imperativo, y ello constituye un grave error de la nueva Ley al no considerarlo, que se establezca en una forma clara e inequívoca la separación e inde-

(*) Mario de la Cueva.- Obra citada.- Pág. 921.

pendencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

CONCEPTO DE JURISDICCION.

Derivado el vocablo de los términos latinos jus y dicere, declarar, decir el derecho, la jurisdicción en cuanto función pública, se encomienda determinados órganos del Estado y en ocasiones, por razones históricas o políticas, a instituciones ajenas al mismo, Vrg. La Iglesia.

El procesalista Rafael de Pina (*) se refiere a la jurisdicción como "la actividad del Estado encaminada a la actuación del derecho objetivo mediante la aplicación de una norma general al caso concreto "o sea que de la aplicación de una norma general al caso concreto puede deducirse a veces la necesidad de ejecutar el contenido de la declaración formulada por el juez y entonces, la actividad jurisdiccionales no sólo declaratoria sino ejecutiva también. Afirmamos con el procesalista en cita la necesidad de distinguir entre jurisdicción, fuero y competencia. La palabra fuero (**) expresa unas veces la legislación especial histórica de determinada comarca, otras, jurisdicción especial, como en el fuero de guerra, así mismo el derecho particular a ser juzgado por su propio juez y, en fin, el lugar donde se administra justicia.

Estas acepciones de la palabra fuero señalan sus diferencias con la jurisdicción. La jurisdicción se diferencia de la competencia en que; mientras aquella es el género, ésta es la especie (***) "La Jurisdicción es la potestad pública de conocer y fallar los negocios de acuerdo con la Ley".

Para Chiovenda (****) la jurisdicción consiste en una sustitución. El Estado, nos dice el procesalista italiano, procede en vías de sustitución así, la actividad de los órganos públicos, se sustituye a la actividad de los particulares

(*) Rafael de Pina.- Curso de Derecho Procesal de Trabajo, Pág. 47 Ed. Botas

(**) Rafael de Pina.- Obra citada Pág. 48

(***) Vicente y Caravantes.- citado por Armando Porras, Obra citada Pág. 131

(****)Citado por H. Medina Jr. Apuntes de clase, 2o. Curso Derecho Procesal Civil.

en conflicto, encomendándose la solución al juez que interpreta la ley. Este concepto tiene un aspecto muy marcado de autodefensa del individuo, pues en la imposibilidad de que el particular actúe para realizar su propio derecho, el Estado se sustituye al particular y es el propio Estado quien de esta forma resuelve el conflicto, a través de su Poder Judicial y de acuerdo con la ley aplicable al caso concreto.

Sin embargo, no siendo exacto que el Estado se sustituya por medio de sus órganos a los particulares en una forma definitiva, debemos señalar también que el Estado procede por derecho propio en ejercicio de su propia soberanía sobre bases de orden público y de tipo constitucional.

Definamos sin embargo la jurisdicción como lo hace Hugo Rocco (*) como -- "la actividad con que el Estado interviene a instancias de los particulares, a fin de procurar la realización de los intereses protegidos por el derecho, que han quedado insatisfechos por la falta de actuación de la norma jurídica que los ampara". Consideramos que este concepto nos conduce en una forma más técnica a abordar el concepto de la jurisdicción laboral resultante de la tutela de las relaciones obrero-patronales, materia en la cual las consideraciones técnicas hubieron de adaptarse a la nueva disciplina.

La jurisdicción laboral, según tenemos señalado, tiene sus raíces en los primeros organismos creados para conocer los conflictos planteados por la relación trabajo-capital. Así, los consejos de los Proud' hommes, el desarrollo de la jurisdicción laboral, que evolucionaba, la encontramos más desarrollada en los Tribunales de Trabajo de Inglaterra, Alemania, sobre todo, Bélgica, Nueva Zelanda y Australia.

A través de el examen hecho en su oportunidad en la evolución de los Tribunales de Trabajo se puede seguir también la evolución de la jurisdicción laboral como uno de los grandes capítulos del Derecho del Trabajo.

(*) Citado por el maestro Hilario Medina Jr. Apuntes de Clase Segundo Curso.

Antes de señalar las características de la Jurisdicción Laboral, cabe decir que el concepto de Hugo Rocco es perfectamente aplicable a nuestra disciplina.

Los caracteres de la Jurisdicción del Trabajo nos dice el procesalista — Armando Porras (*) son las siguientes:

- a) La Jurisdicción del Trabajo, desde un punto de vista formal, constituye una función administrativa por cuanto que, los organismos encargados de encauzarla dependen del Ejecutivo debido, dice el tratadista pb blanco, a que el pueblo mexicano siente muy poca fé por la justicia del fuero común.
- b) Jurisdicción del Trabajo, desde el punto de vista material ejecuta actos de la misma naturaleza que los realizados por el Poder Judicial, — ya que el desarrollo del Proceso Laboral, tiene analogías con el desarrollo del Proceso Civil, aunque claro, con caracteres especiales que diferencian ambos procedimientos.
- c) La Jurisdicción del Trabajo, tiene una finalidad esencialmente pública, en tanto que el fin de la jurisdicción civil es privado, por cuanto — que un conflicto de tipo civil, involucra sólo a las partes que en él intervienen, pero el conflicto de trabajo interesa al conglomerado en su totalidad.
- d) La Jurisdicción del Trabajo es proteccionista en la medida en que se — interesa por proteger a la parte menos favorecida en el conflicto; el trabajador, pero desde luego sin atacar los intereses de la patronal.
- e) Con mucha frecuencia la Jurisdicción del Trabajo tiene caracteres de — oficiosidad, vale decir, no siempre exige el impulso de las partes para que actúe. Ello se explica en virtud del carácter de interés público que el Estado ha debido dar a los conflictos de trabajo.

f) La jurisdicción del Trabajo es determinada, principalmente, por la naturaleza del conflicto de trabajo que se plantee en un momento dado, aún más que por la cuantía; es decir lo que la determina es el carácter determinante de la competencia, entendida ésta como límite de la jurisdicción.

COMPETENCIA CONSTITUCIONAL DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Aplicando una metodología desde sus inicios, hemos de citar el imperativo contenido en el Art. 73 Constitucional, el cual en su forma relativa nos dice:

"El Congreso de la Unión tiene facultad fracción X, para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, instituciones de crédito y energía eléctrica, establecer el banco de emisión único, en los términos del Art. 28 Constitucional, y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del Art. 123 de la propia Constitución".

Por su parte el Art. 123 Constitucional en su fracción XXXI establece; - (*) "La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados; en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en asuntos relativos a la industria textil, eléctrica, cinematográfica, huletera, azucarera, minería, petroquímica, metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas, y los productos laminados de los mismos, hidrocarburos, cemento, ferrocarriles y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal, empresas que actúen a virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas, empresas que ejecuten trabajos en forma directa o descentralizada para el gobierno federal, empresas que actúen en virtud de un contrato federal, o concesión de la misma naturaleza, y las industrias que les sean conexas; empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales; a conflictos que afecten a dos o más Estados federados, a contratos colectivos declarados obligatorios en más de una entidad federativa - y, por último, las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patronos en la forma y términos que fije la ley respectiva".

La reglamentación de este mandamiento constitucional lo encontramos en los artículos 334, 358, 359, 360 y 361 de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

(*) Fracción Reformada por decreto de 20 de Nov. de 1962 publicada en el "Diario Oficial" de 21 del mismo mes.

La disposición constitucional transcrita, establece como una regla general que a los Estados les corresponde la aplicación de las leyes en materia de -- trabajo es decir, de acuerdo con la naturaleza del sistema federal mexicano, las facultades emanadas del Art. 74 y de los reglamentarios, aquél de la Constitución y estos de la Ley Federal del Trabajo, se reconocen en principio a las entidades federativas, quedando asignadas a la Federación, sólo aquellas facultades que expresamente les son señaladas.

Sin embargo, un examen de aquellos casos que competen a la Federación, y los que corresponden a las entidades federativas, nos lleva a la conclusión que -- la materia asignada para el conocimiento de las Juntas Centrales de Conciliación- (locales de Conciliación y Arbitraje) y Arbitraje, se reduce a los conflictos individuales más comunes y corrientes, en realidad la materia federal consume, por decirlo así, la mayor parte de los conflictos de trabajo. La fracción XXXI del -- 123, constituye una constante violación al pacto federal en la medida en que viene haciendo nulo el derecho de las entidades federativas a su autonomía.

ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DE LAS JUNTAS.

La Constitución de 1917 reconoce a las Juntas de Conciliación y Arbitraje en las fracciones XX y XXI del 123 constitucional, como funciones principales- y esenciales, el de actuar en todos aquellos conflictos surgidos entre el capital y el trabajo precisamente en conciliación y arbitraje.

Por su parte, la ley reglamentaria de dicho artículo, desarrolla y aclara de una manera precisa esas funciones a que nos venimos refiriendo.

Consideramos pertinente hacer un análisis del título octavo de la Ley -- Federal del Trabajo de 1931, vigente al momento de redactar estas líneas, por -- cuanto que, al examinar su equivalente en la ley de primero de mayo de 1970, quedará como un antecedente en la Historia de la Legistación Mexicana, por cuanto --

que, en funciones del nuevo dispositivo de la ley de 70, será la práctica de su -
puesta en vigencia la que nos dé la respuesta en su eficacia respecto de la ley -
anterior.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, en el título octavo, toma en conside-
ración:

- a) Las funciones de Conciliación y Arbitraje.
- b) La jurisdicción territorial para los conflictos.

En atención a lo anterior, ha clasificado la Junta en:

- 1.- Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje.
- 2.- Juntas Federales de Conciliación.
- 3.- Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- 4.- Juntas Municipales de Conciliación.

En forma previa diremos que las Juntas Municipales de Conciliación y las
Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, se avocan al conocimiento de conflic-
tos referidos a una entidad, diferenciándose entre sí, que aquellas solo desempe-
ñan funciones conciliatorias, en tanto que las Centrales de Conciliación y Arbitra-
je, como su nombre sugiere desempeñan el arbitraje, pudiendo desempeñar también la
conciliación.

Otro tanto puede decirse de las Juntas Federales de Conciliación y de la
Federal de Conciliación y Arbitraje, con la característica que solo tienen compe-
tencia para conocer de los conflictos que surjan o que afecten a una o más indus-
trias.

JUNTAS MUNICIPALES DE CONCILIACION.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, título octavo capítulo segundo, re--

glamente las Juntas Municipales de Conciliación. Estas, (*) "datan del año de 1915. Se fundaron originariamente en los estados de Yucatán y Jalisco. Con posterioridad, los códigos locales del trabajo, expedidos de acuerdo con los mandamientos del 123 constitucional, reglamentaron la organización y competencia de las Juntas Municipales de Conciliación".

A las Juntas Municipales de Conciliación, la ley les da (Art. 337 L.F.T.) por regla general el carácter de accidentales, es decir, se integran y funcionan cada vez que la presencia de algún conflicto así lo requiera, sin perjuicio de que se establezcan con el carácter de permanentes cuando a juicio del Ejecutivo de la entidad federativa de que se trate, y del Jefe del Departamento del Distrito Federal en su caso, el desarrollo y progreso de la industria haga necesaria su existencia con tal carácter.

A reserva de examinar el procedimiento a seguir para la elección de los representantes obrero-patronales, conviene establecer los requisitos que la ley exige a las personas que deben integrar las Juntas Municipales referidas.

Atendiendo desde luego al vocablo que lo enuncia, el organismo a examinar no podrá ser integrado por el patrón o trabajador en conflicto. Lo integran terceras personas que ellos designen como sus representantes respectivos. Puede suceder que en el conflicto surja algún interés por una sociedad, empresa o agrupación sindical; sujetos de derecho de naturaleza peculiar cuyos intereses como tales, tienen que ser representados por algunas personas físicas, vgr. en la sociedad o empresa; aquellas personas que desempeñan puestos de directores, y en los sindicatos los Presidentes o Secretarios.

Estas personas no pueden ser designadas como representantes obreros o patronales en las Juntas, como tampoco podrán desempeñar tales puestos las personas que hayan sido condenadas por delitos infamantes. En cuanto al representante del gobierno, la ley establece prohibiciones similares, como la de que no tenga relación de parentesco, económica o de alguna otra especie que pueda implicar depen-

(*) A. Truaba Urbina.- Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo.- Pág. 112.- Edición 1965.

dencia o subordinación para con alguna de las partes en conflicto, se prohíbe expresamente que la designación recaiga en alguno de los empleados de la administración municipal sin excepción, del Presidente Municipal al más inferior de los empleados, así mismo, se enumeran diversos requisitos a reunir, tales como; ser mexicano, en pleno ejercicio de sus derechos civiles, mayor de edad y que esté alfabetizado.

La ley establece otro requisito para que las Juntas Municipales de Conciliación, así integradas puedan actuar, consistente en la presencia de un Secretario, también designado por el Presidente Municipal al que podrán suplir dos testigos de asistencia.

Se señala como atribuciones y obligaciones de estas Juntas, en primer término, por ser lo más esencial, el conocer solo de la Conciliación de todos los conflictos o diferencias, de cualquier carácter o naturaleza incluidos los inter-sindicales que se susciten dentro de su jurisdicción territorial, con la salvedad de que no sean de la competencia de las Juntas Federales, sin embargo, bien puede suceder el caso de que surja un conflicto que, no correspondiendo a la jurisdicción federal, tampoco compete conocer de él a la Junta Municipal de Conciliación-residente en el municipio donde surgió, sino por disposición expresa de la ley, - a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje de la entidad federativa correspondiente, en cuyo caso, la Junta Municipal está obligada a remitir el conflicto y su solución a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje de que se trata, así como también aquellos asuntos en los que habiendo intervenido para ejercitar la función conciliatoria que tiene encomendada no se obtuvo avenimiento alguno entre las partes, pues de haberlo obtenido tienen obligación y atribuciones para sancionar el convenio que al respecto celebren las partes ante ellas.

Por lo que respecta a las Juntas Municipales Permanentes, tienen obligación de practicar las diligencias que les encomiende la Junta Central de la que dependan así como cumplir las instrucciones que la mencionada Junta Central les dicte para el mejor despacho de los negocios.

JUNTAS CENTRALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje según se establece en el título octavo, capítulo tercero, de la ley de 31, se integran por un representante del Ejecutivo de cada Entidad Federativa o del Jefe del Departamento del Distrito Federal en su caso, que fungirá como Presidente, un representante de los trabajadores y uno de los patronos por cada rama de la industria o grupo de trabajos diversos. Dicha Junta deberá instalarse y funcionar con el carácter de Permanente en la capital de cada entidad federativa, sin perjuicio de que, tomando en cuenta las necesidades de las industrias, puedan constituirse todas las que, a juicio del gobernador, sean necesarias e indispensables para el conocimiento y resolución de las diferencias y conflictos que surjan entre el capital y el trabajo, dentro de la jurisdicción territorial de la entidad federativa de que se trate, y siempre que el conocimiento y resolución de tales diferencias y conflictos, no sean de la competencia de las Juntas Federales, por cuanto que ellos pueden afectarse intereses cuya vigilancia y garantía correspondan a la federación y no a la entidad federativa.

Según lo anterior, en una entidad federativa puede haber más de una Junta Central de Conciliación y Arbitraje, en cuyo caso habrá de fijar y delimitar la jurisdicción territorial que corresponda a cada una de las referidas Juntas. Así mismo se observa que cada Junta Central de Conciliación y Arbitraje está integrada por un representante de los trabajadores, y otro de los patronos por cada rama de la industria o grupos de trabajos diversos; a este respecto y para la designación de tales representantes obreros o patronales, la ley establece la obligación para el Ejecutivo de cada entidad federativa o para el Jefe del Departamento del Distrito Federal, de publicar cada 10 de octubre de cada año par que corresponda una lista que contenga las ramas de la industria o grupos de trabajos diversos que deberán estar representados en dicha junta según la clasificación que previamente habrá de hacer cada gobernador en su Estado, tomando en cuenta las peticiones que al respecto hicieren las agrupaciones de trabajadores y de patronos de cada región.

En cuanto al Distrito Federal, y ramas de jurisdicción federal la clasificación de que tratamos, la elabora la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Ahora bien, la constitución de las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, a través de una representación tripartita a la que antes hemos hecho referencia, da por resultado que las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, funcionan de dos maneras distintas; como Juntas Especiales para conocer y resolver de los conflictos que sólo afecten los intereses de alguna de las ramas de la industria o grupo de trabajos diversos en cuyo caso se integra con los representantes respectivos que los trabajadores o patronos hubieren designado para la rama de la industria o grupo de trabajos de que se trate, y un representante del gobierno; o bien, como Juntas en Pleno, para conocer y resolver de los conflictos que afecten los intereses de todas las industrias de la entidad federativa, representados en la Junta, entonces se integra con todos los representantes de trabajadores y de patronos y con el representante del gobierno, del gobernador o del Jefe del Departamento del Distrito Federal, que, en todo caso, fungirá como Presidente. Pero también puede suceder que el conflicto que surja entre el capital y el trabajo sólo afecte los intereses de dos o más ramas de la industria representadas ante la Junta, sin que haya una alteración en la totalidad de esas industrias, en estos casos, la Junta se integrará por los representantes que los trabajadores y patronos hubieren designado para esas ramas de la industria o grupo de trabajos, con el Presidente de la Junta.

Ya se dijo que, como norma general existirá una Junta Central de Conciliación y Arbitraje en la Capital de cada entidad federativa y que, cuando el desarrollo de la industria lo hiciere indispensable, los Ejecutivos de cada entidad tienen la facultad de constituir otras Juntas Centrales, fijándoles las jurisdicción territorial que les corresponderá y debiéndose integrar con un representante de los trabajadores y uno de los patronos por cada rama de la industria o grupo de trabajos diversos. Pero también puede suceder el caso de que el desarrollo de la industria en general haga innecesario representar cada una de sus distintas ramas, lo cual queda a juicio de los ejecutivos de la entidad, en este caso las Juntas

Centrales de que se habla, se integrarán por un representante del gobierno, que -- fungirá como Presidente y hasta tres representantes de los trabajadores e igual -- número de los patrones.

Precisada la constitución de las Juntas Centrales de Conciliación en los distintos casos especiales, y establecido de que su constitución las hagan funcio-- nar en Pleno o como grupos especiales, procede bosquejar las atribuciones que le-- ley asigna a la Junta Central en Pleno y aquellas que deja para las Juntas Espe-- ciales.

Corresponde a las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje en Pleno: conocer y resolver de todas las diferencias y conflictos que se suscitan entre el capital y el trabajo, sin distinción de carácter o naturaleza, incluyendo los in-- ter-sindicales, siempre que afecten los intereses de todas las industrias de la -- entidad federativa de que se trate y que se encuentren representados en la Junta.

Decidir las cuestiones de competencia que se susciten entre dos o más -- Juntas Municipales de su jurisdicción o entre dos o más juntas especiales de la -- misma Junta Central.

Vigilar la integración y funcionamiento de las Juntas Municipales de su -- jurisdicción, dándoles instrucciones para el mejor desempeño de su cometido, e in-- formar al Gobernador de la entidad federativa de las omisiones o negligencias en-- que incurran los miembros de cualquier clase de Juntas en el desempeño de sus fun-- ciones.

En Junta Especial; conocer y resolver de todas las diferencias y conflic-- tos que se suscitan entre el capital y el trabajo tanto en el periodo concilista-- rio como en el de arbitraje, dentro del municipio en que residen; así como de -- aquellos que afectan a intereses comprendidos en dos o más jurisdicciones terri-- toriales de las Juntas Municipales de su jurisdicción. Tramitar y resolver sola--

mente en arbitraje, los conflictos que al efecto les remitan las Juntas Municipales, por que estas ya tramitaron la etapa conciliatoria; y recibir en depósito y registrar los reglamentos interiores de trabajo.

LAS JUNTAS FEDERALES.

Desde un punto de vista general las Juntas Federales de Conciliación y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, son equiparables en cuanto a su constitución y funcionamiento, respectivamente, a las Juntas Municipales de Conciliación y a las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, de donde puede aplicarse lo ya expuesto en la descripción de las Municipales y Centrales respectivamente, a las Federales de Conciliación y a la Federal de Conciliación y Arbitraje, teniendo siempre muy en cuenta que en tanto las primeras conocen de conflictos que sólo afectan locales y cuya vigilancia y garantía corresponde a cada entidad federativa, las Federales conocen de los conflictos que la Constitución les entrega.

Sin embargo, existen diferencias de detalle que conviene poner de manifiesto a continuación, refiriéndonos por razón de orden a las Juntas Federales de Conciliación en primer lugar y después a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Nos dice el maestro Trueba Urbina (*) que por decreto del 17 de septiembre de 1927, se establecieron al mismo tiempo que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, las Juntas Regionales de Conciliación que funcionan en la República. Estas Juntas Regionales fueron sustituidas por las actuales Juntas Federales de Conciliación a las que se refiere la Ley de 1931 en su capítulo V del título octavo, que hemos venido analizando.

Nos dice el tratadista citado que el origen de la Junta Federal de Con-

(*) Trueba Urbina, Obra citada.- Pág. 112.

ciliación y Arbitraje lo encontramos en las circulares de 28 de abril de 1925 así como en las de 5 y 18 de mayo de 1927, dirigidas por la extinta Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo a los Gobernadores de los Estados, notoriamente inconstitucionales por cuanto que tuvieron por objeto sustraer del conocimiento de las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, determinados asuntos: Ferrocarriles, petróleo, minas, textiles.

Con posterioridad, el Ejecutivo Federal dictó el decreto de 17 de septiembre de 1927 estableciendo la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual -- analizado por el maestro Trueba Urbina, resulta anticonstitucional ya que el Presidente Calles adoptando facultades que no le correspondían, legislaba sobre trabajo. Señala el autor citado, que esa situación era además, violatorio de la soberanía -- de los Estados.

Creada en esa forma, tuvo una vida al margen de la Constitución hasta que se promulga la Ley Federal del Trabajo de 1931, la cual vino siendo una consecuencia de la Reforma Constitucional de 31 de agosto de 1929 que modificando la fracción X del Art. 73, vino a facultar el Congreso de la Unión para expedir leyes reglamentarias del Art. 123 Constitucional. En la Ley Reglamentaria, encontramos el Art. 368 que continuación transcribimos:

"Se establece en la ciudad de México una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para resolver las diferencias o conflictos que surjan entre trabajadores y patronos, sólo entre ellos, sólo entre éstos, conflictos derivados de las relaciones de trabajo" o de hechos íntimamente relacionados con ellos en los casos señalados.

Al referirse la Ley de 31 a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, establece que será integrada con un representante de los trabajadores y uno de los patronos por cada rama de la industria, grupo de trabajos diversos o de industrias conexas, según la clasificación hecha al respecto por la Secretaría del Trabajo y-

Previsión Social, y un representante de esta Secretaría que tendría el carácter de Presidente.

Dicha Junta se establece en forma permanente en la ciudad de México para el conocimiento y resolución de las diferencias o conflictos que surjan entre el capital y el trabajo sin distinción de carácter o naturaleza, incluyendo los intereses sindicales, siempre que afecten a las empresas o industrias de concesión federal, así como aquéllas que desarrollen sus actividades, total o parcialmente, en zonas federales.

Así, la Ley de 31 considera a los conflictos cuyo conocimiento compete a la jurisdicción federal, bien por razón de la materia, o bien por razón del lugar.

De tal división la segunda no presenta mayor dificultad pues serán, como se establece con toda claridad en la ley, los conflictos que afecten a empresas o industrias establecidas total o parcialmente en zonas federales; pero en cuanto a la primera, considera la ley de una manera expresa por razón de la materia a los conflictos que afecten a empresas de transporte en general que actúan en virtud de un contrato o concesión federal, a empresas extractivas del sub-suelo cuyo dominio directo corresponde a la Nación por disposición constitucional; a las de energía eléctrica o cualquier otra fuerza energética que actúe a virtud de un contrato o concesión federal; y a cualquier industria siempre que dicho conflicto afecte a dos o más entidades federativas.

En relación con este párrafo, la Ley sigue el criterio establecido en el

Art. 104 constitucional que reserva a la jurisdicción federal el conocimiento de los conflictos originalmente locales, que se extienden más allá de los límites territoriales de una entidad federativa. Por lo demás, la consideración de esta última clase de conflictos, parece encajar mejor dentro de aquellos que la Ley considera por razón del lugar, pues aunque es cierto que la Ley estima por tales conflictos aquellos que afecten a empresas establecidas en zonas federales, también es cierto que la ley bien puede subdividir la clasificación de los conflictos de jurisdicción federal por razón de lugar, en aquellos que afecten a empresas establecidas en zonas federales y a aquellas que afecten a dos o más entidades federativas.

Por otra parte, atendiendo a la forma se constituye la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para funcionar en Pleno o en Juntas Especiales de idéntica manera a las disposiciones comentadas respecto a la Junta Central, con atribuciones y facultades muy similares.

Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en Pleno; conocer y resolver de todas las diferencias o conflictos sin distinción de carácter o naturaleza, incluidos los intersindicales, y que afectan de manera general a todas las industrias o grupos de trabajos ante dicha Junta representados; así como también de los conflictos colectivos o intersindicales, sean o no de jurisdicción federal, cuando afecten a dos o más entidades federativas; decidir las cuestiones de competencia que se susciten entre las juntas federales de conciliación o entre las juntas especiales que la forman, vigilar la integración y funcionamiento de las juntas federales de conciliación girándoles instrucciones para el mejor desempeño de su cometido; informando a la Secretaría del Trabajo las deficiencias en el funcionamiento de la junta, con sugerencia de las medidas que deban dictarse para corregirlas; expedido el reglamento interior de la junta; y aprobar en su caso, los reglamentos interiores de trabajo que sean de sus jurisdicción.

En Juntas especiales conocer y resolver de todas las diferencias y conflictos sin distinción, siempre que afecten solo a una rama de la industria o del trabajo, así, como solamente en arbitraje de aquellos que al efecto le sean enviados por las Juntas Federales de Conciliación por no haber encontrado solución conciliatoria entre las partes, y recibir en depósito y registrar los reglamentos interiores del trabajo que sean de su jurisdicción.

Conviene referir un problema que se presenta en la práctica (*) consistente en que por una parte, la Ley Federal del Trabajo del 31, refiriéndose a la jurisdicción de las Juntas Federales de Conciliación dice que la ejercerán dentro de la misma demarcación territorial señalada a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El artículo 366 del propio ordenamiento legal de trabajo, en su fracción I, da la facultad a las Juntas Especiales que integran la Federal de Conciliación de todas las diferencias y conflictos sin más requisitos que el de que estos abarquen solamente alguna industria o rama del trabajo. Considera el maestro Cepeda Villareal que con fundamento en tales disposiciones legales, la Suprema Corte de Justicia ha sentado precedente en el sentido de que el período conciliatorio podrá tramitarse, a elección del trabajador, bien ante la Junta Especial que corresponda de la federal de conciliación y arbitraje o ante la regional más cercana al conflicto.

Toma en consideración el jurista mencionado, lo dispuesto en el Art. 357 de la Ley Reglamentaria, numeral en el que se asigna a las Juntas Federales de Conciliación las mismas atribuciones y obligaciones ya señaladas a las Juntas Municipales de Conciliación y toma en cuenta la salvedad de que las Federales sólo conocen de conflictos de jurisdicción federal, así como también, la parte final de la fracción II del Art. 366 del mismo ordenamiento, donde se faculta a las Juntas Especiales que integran la Federal de Conciliación y Arbitraje para conocer sólo en arbitraje de los conflictos o diferencias que para tal efecto les remitan las Juntas Federales de Conciliación en cuanto no llegaron las partes a una solución conciliatoria. De sostener el criterio sustentado por la Suprema Corte de Justicia,

(*) Cepeda Villareal.- Apuntes de Clase.- 3era. parte.

sigue señalando el maestro en cita, se llegaría a la conclusión de que no tendría ningún objeto la existencia de las Juntas Federales de Conciliación.

Las anteriores observaciones sustentadas por el ilustre jurista, se salvan en la redacción de la nueva Ley en donde se establece en una forma expresa, que si bien el quejoso puede acudir indistintamente a plantear su demanda ante la Regional o ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, tramitándose en una o en otra el período conciliatorio y en su caso, el Arbitraje también faculta a las Juntas Federales de Conciliación, hacer efectivas aquellas resoluciones en la que la Regional que conoció del negocio, condene al pago hasta por tres meses de salario, o sea que el nuevo Estatuto, está dotando a las Regionales de facultades ejecutivas, y a la Federal de Conciliación y Arbitraje de facultades para conocer tanto en conciliación como en arbitraje de aquellos negocios que conforme a la ley de 31, sólo conocía en Arbitraje.

DESIGNACION DE REPRESENTANTES DEL TRABAJO Y CAPITAL.

Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje. Para la designación de los representantes obrero-patronales que deben integrar este Tribunal, las autoridades de trabajo, formarán padrones que contengan los nombres, apellidos, nacionalidad, edad, domicilio, ocupación y estado civil de los individuos que integran la agrupación de trabajadores, o de los trabajadores no sindicalizados, en su caso, así como también de los que contengan los nombres, apellidos, nacionalidad, edad, domicilio, estado civil, y género de industria o trabajo a que se dediquen los individuos que integren las agrupaciones patronales con el número y nombres de los trabajadores que les presten sus servicios, o de los patronos independientes, en su caso para lo cual la autoridad de trabajo de que se trate deberá atenderse al registro de agrupaciones que obre ante la autoridad registradora. Tales padrones deberán certificarse por los inspectores especiales que oportunamente se nombren. Por otra parte, los ejecutivos o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, cada primero de octubre de los años pares, convocarán a patronos y obreros, señalando día, hora y lugar para la celebración de las convenciones en las -

que se designarán los representantes, que, respectivamente, deban integrar la Junta Central de que se trate. A tales convenciones deberán acudir los electores o las personas respectivamente nombradas para que los representen, y que la Ley conoce con el nombre de Delegados, quienes tendrán derecho a tantos votos cuantos sean los individuos que representen. La Ley dá a nombrar delegados por una parte, a las agrupaciones de trabajadores cuyos miembros presten servicios efectivos mediante contrato de trabajo, donde también participan los miembros de estas agrupaciones, que no estando prestando servicios efectivos en el momento, los hubieren prestado el año inmediato anterior a la fecha de elección, y por un período mayor de seis meses; o bien a los trabajadores no sindicalizados cuando en el lugar donde prestan el servicio no hubiere trabajadores organizados. Por otra parte, a los patronos, estén o no organizados, siempre que tengan a su servicio obreros mediante un contrato de trabajo y que estén organizados todas estas organizaciones y personas a la que la Ley dá derecho, deben acreditar ante el ejecutivo de la entidad federativa o el Jefe del Departamento del D.F., y a más tardar para el 15 de noviembre de los mismo años pares, a sus respectivos delegados, independientemente de lo cual, las organizaciones extenderán credenciales para que sus delegados puedan identificarse en la Convención.

Los trabajadores no sindicalizados se pondrán de acuerdo para nombrar el delegado que pueda representarlos y los patronos no agrupados podrán nombrar sus delegados con simple carta poder firmada con dos testigos y certificada por la autoridad de trabajo correspondiente. En cada uno de tales documentos, la autoridad de trabajo que corresponda certificará el número de trabajadores que se haya comprobado se representa para los efectos del voto, toda vez que cada delegado se tomará en cuenta por el número de individuos que represente, en la inteligencia de que el del Delegado patronal valdrá por tantos cuantos trabajadores tenga a su servicio el patrón o agrupación patronal que represente. Los delegados así nombrados, deberán reunirse en Convención el primero de diciembre de los mencionados años pares en la Capital de la entidad federativa de que se trate, donde se celebrarán tantas convenciones como Juntas Especiales integren la Central de Conciliación y Arbitraje respectiva, convenciones que se celebrarán bajo la presidencia del Gobernador del

Estado correspondiente o de la persona en quien delegue sus facultades. Desde luego se procede al registro de credenciales y a elegir por mayoría de votos de los Delegados presentes a dos delegados que fungirán como escrutadores y, consecuentemente, deberán encargarse de hacer el cómputo de los votos para la designación de una mesa Directiva de la Convención que se compondrá de un Presidente, dos Secretarios y Dos Vocales, que también se elegirán por mayoría de votos de los Delegados presentes. Dicha Mesa Directiva procederá a analizar en alta voz las credenciales que hayan sido registradas a fin de que la Convención deseche las que no reúnan los requisitos antes expuestos, después se procederá a la designación de los representantes de la rama de la industria o agrupación de trabajos diversos de que se trate, nombrándose por cada representante propietario, patronal o trabajador, un suplente, no pudiendo recaer tal designación sino en las personas que tengan la nacionalidad mexicana, sean mayores de edad, en pleno goce de sus derechos civiles, que sepan leer y escribir y no pertenezcan al estado eclesiástico, además de que no hubieren sido condenados por delitos infamantes. Hecha la designación se levantará una acta de todo el procedimiento seguida, y de la cual se enviará una copia al ejecutivo de la entidad federativa dejándose otra en el archivo de la Junta que corresponda, y otra se entregará a cada uno de los representantes electos propietario o suplente a fin de que les sirva de credencial. Los representantes así designados se presentarán desde luego al ejecutivo de la entidad federativa de que se trate, o en su caso, al Jefe del Depto. del D.F. para la revisión de las credenciales e identificación correspondiente.

Bien puede suceder que el primero de diciembre mencionado, no se presente ningún delegado, en cuyo caso, se entenderá que los interesados delegan sus facultades en el Gobernador de la entidad correspondiente, o del Jefe del D.F. para que haga el nombramiento y designación de representante. Cubiertos los requisitos anteriores, el primer día hábil del mes de enero del año que siga inmediatamente al de la elección, el Gobernador o el Jefe del Depto. del D.F., presidirá la sesión en la que previa protesta que ante el mismo otorgue, cada uno de los representantes obrero-patronal, quedando constituida en esta forma la Junta Central de Conci-

liación y Arbitraje en la entidad federativa o Distrito Federal.

Según el procedimiento expuesto, es por demás aclarar que los representantes duran en su cargo solo dos años, a menos que renuncien, sean removido o revoquen su nombramiento, pudiendo ser reelectos siempre que no se les haya removido por causa de responsabilidad comprobada, excepto a los representantes de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal que duran solo dos años según decreto de 10 de noviembre de 1944, publicado en el Diario Oficial de 28 de noviembre de 1944, aclarado por Decreto de 13 de noviembre del mismo año publicado en 29 de marzo de 1945 con el que se reforma el artículo 390 original de la Ley Federal del Trabajo de 31.

La ley establece que el representante obrero y el patronal pueden ser removidos, ya por que se les revoque su nombramiento, o bien por que ellos renuncien a desempeñar el cargo. Cuando se trata de revocación de nombramiento, la solicitud debe formularse por las dos terceras partes de trabajadores o patronos, según el caso, que desarrollen sus actividades en la rma de la industria en relación con la cual se haya constituido la Junta Especial que integra el representante que se trata de remover; y se dirige al Gobernador de la entidad federativa de que se trata, quien previa la comprobación de la mayoría hará la declaratoria correspondiente, llamando desde luego al representante suplente. Ahora bien, en el caso de que por cualquier circunstancia no exista suplente o que la revocación afecte, tanto al propietario como al suplente; en cualesquiera de esos casos los interesados deben proporcionar en la misma solicitud los nombres de las personas que deban substituir a los representantes, y el Gobernador tomando en cuenta la propuesta hará el nombramiento que proceda. Los Gobernadores de las entidades federativas también conocen de los casos de renuncia y previa comprobación y calificación de la causa que la funde, podrán aceptarlas o desecharlas a su juicio. Además de lo expuesto, reglamentado en el capítulo VI de sus título 8o., se establece en el título 10 del Ordenamiento de 31 otras causas que puedan provocar la falta temporal o definitiva de los representantes a que nos venimos refiriendo, como son; cuando-

incurran en las responsabilidades que expresamente la Ley fija, y que ameritan se les aplique, como sanciones, la suspensión de su sueldo hasta por un mes, o la destitución definitiva de su cargo, en la inteligencia de que cuando se suceden tres faltas que ameriten la suspensión se aplicará por disposición de la Ley, la destitución del representante que incurra en ese supuesto.

En los casos en que los representantes incurran en responsabilidad, las personas interesadas pueden quejarse ante el Presidente de la Junta Central que corresponda, el que deberá citar desde luego a una reunión al tribunal de responsabilidades, integrado por un representante del Gobierno, uno del Capital y uno del Trabajo, ya escogido previamente en la convención a que antes nos referimos. El Tribunal asistido de un secretario, oirá las razones del acusado y previa recepción de las pruebas que crea conveniente, así como de las que el propio acusado ofrezca, fallará por mayoría de votos la sanción que deba aplicarse; pudiendo, en caso de que no se comprobaran los hechos denunciados en la queja, imponer una multa hasta de \$ 500.00 al acusador o denunciante, cuando a juicio del Tribunal dicha acusación sea notoriamente injusta o impertinente.

Establecida, pues, la forma como pueden presentarse o motivarse las distintas faltas temporales o definitivas de los representantes, la Ley establece que por lo que hace a los representantes propietarios estos serán substituidos por los suplentes respectivos, a menos que, como se expuso antes, también a éstos les afecte la causa que motivó la falta del propietario, o bien que no respondan al llamamiento que al respecto se les haga, dentro de los diez días siguientes, pues entonces el Ejecutivo de la Entidad Federativa de que se trate nombrará los substitutos correspondientes hasta en tanto las agrupaciones interesadas, hagan la designación de las nuevas personas que deberán nombrarse como sus representantes respectivos. La Ley faculta también a los gobernadores para nombrar las personas que deban desempeñar los puestos de Secretario y demás empleados que deben integrar, o al menos sean indispensables para el funcionamiento de la Junta o Juntas Centrales de que se trate, teniendo en cuenta siempre el personal que autori-

ce anualmente el presupuesto de egresos respectivo, y en el que estará asignada la retribución que deben percibir los miembros o empleados de la Junta, incluidos Presidente y representantes. Lo hasta aquí referido a los Gobernadores, se entiende referido al C. Jefe del Depto. Central.

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Para la integración de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, se sigue el mismo procedimiento ya tratado para las Juntas Centrales, salvo modalidades de detalle que conviene citar; los padrones que se formen al respecto, deberán ceñirse a los datos de registro e inscripción de agrupaciones que obren en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. La convención de delegados se celebra en la Capital de la República con la Presidencia del Secretario de Trabajo o de la persona en quien sus facultades deleguen. De las actas que se levanten, se mandará copia a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y a la Secretaría de Trabajo, haciéndose entrega de una a cada propietario y suplente designados, los que deberán acudir al Secretario de Trabajo para la revisión e identificación correspondientes.

La sesión de integración y la protesta que se otorgue por los representantes, deberá efectuarse ante el Secretario del Trabajo o su Delegado. Si el 10. de diciembre de los años pares, no concurre ningún delegado, se entenderá que los titulares delegan su facultad en el Secretario de Trabajo para que haga la designación de la persona que los represente.

Así pues, lo expuesto para la integración de las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, así como también en relación con las revocaciones, remociones o renunciaciones de los CC. Representantes del Capital y del Trabajo, o de los nombramientos del Presidente, Secretario y demás empleados, se aplican a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, debiendo entenderse, cada vez que se refieran al Gobernador de la Entidad Federativa de que se trate, como aplicable al Secreta-

rio de Trabajo y Previsión Social.

Para ser Presidente de una Junta de Conciliación Federal, se requiere; la nacionalidad mexicana, el Pleno goce de los derechos civiles, ser mayor de 25 años abogado recibido, o especialista en derecho del trabajo, no pertenecer al Estado Eclesiástico y no haber sido condenado por delitos infamantes. Los mismos requisitos exige la ley a los Presidentes Auxiliares de los Grupos Especiales, con excepción de ser abogado recibido, por cuanto se estimó que los proyectos de Laudo que elabora, deberán ser revisados y autorizados por el Presidente Substituto, en quien se hace recaer, hablamos de la ley de 31, todo el peso de la elaboración técnica a desarrollar en el Laudo, criterio éste que no encontramos ya en la ley de 70, en la que al dar a las juntas una representación y actuación más ceñida a los de un organismo Jurisdiccional, se exigen formalidades académicas no solo al Auxiliar sino inclusive al que de hecho, elabora técnicamente hablando, una gran parte de la labor del Tribunal, el Secretario de la Junta respectiva.

En el título 10o. de la ley de 31, también se reglamentan las responsabilidades de los Presidentes titulares o auxiliares, de los secretarios, y los empleados de la Junta de que se trate, y aún cuando es cierto que puede haber faltas temporales del Presidente Titular, cuando se causen por enfermedad o por algún otro motivo, a los presidentes sólo se les aplicará por faltas leves, sanciones pecuniarias hasta por \$ 500.00, o la destitución inmediata en caso de falta grave. En cuanto a las sanciones de los auxiliares, secretarios y notificadores la sanción consistirá; por faltas leves en una multa cuyo monto no podrá exceder del importe de 15 días de sueldo y por faltas graves, la destitución inmediata del empleo. Las quejas que se formulen contra los Presidentes de la Junta deberán dirigirse al Gobernador de la Entidad Federativa de que se trate, o al Jefe del Depto. del D.F., en su caso, y en los de jurisdicción federal, al Secretario de Trabajo. El Ejecutivo de la Entidad o el Srco. de Trabajo; después de oír al funcionario tomando en cuenta las pruebas apuntadas al respecto resolverá y en su caso aplicará la sanción correspondiente. En los casos de acusaciones contra Auxiliares y Secretarios, es el Presidente titular de la Junta quien se avoca a su conocimiento y solución, desde luego sin perjuicio de seguir el proceso penal a que haya lugar.

CAPITULO IV

"LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE EN EL NUEVO ESTATUTO".

SUMARIO.- 1.- Juntas Federales de Conciliación

2.- Juntas Locales de Conciliación

3.- Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

4.- Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

5.- Personal Jurídico de las Juntas de Conciliación
y Arbitraje.

6.- Representantes de Trabajadores y Patrones.

7.- Consideraciones Generales.

Considerando pertinentemente analizar esta variación nacida únicamente en la -
razón Constitucional de los Tribunales de Trabajo tanto en la Ley de 1931 como en -
el nuevo estatuto. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen su fundamento -
jurídico en el art. 123 de la Constitución, Apartado "A" Fracción III, lo que trae
como consecuencia que sean independientes del poder judicial.

Tomando en consideración que la aplicación de las Leyes del Trabajo co-
rresponden a las autoridades federales y locales, en ambos ordenamientos labora-
les se ha reconocido la existencia de dos jurisdicciones: una federal y otra lo-
cal.

En capítulo anterior nos hemos referido cómo a raíz de la promulgación -
de la Constitución de 1917, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, hubo de -
evocarse a numerosos problemas jurídicos tanto de fondo como de forma en relación
a la puesta en vigencia del art. 123 Constitucional. Habiéndonos referido igual-
mente a la forma circunstancial como surgió la Junta Federal de Conciliación y Ar-
bitraje, merced a las reformas relativas a los arts. 73 y 123 Constitucionales fe-
deralizando la legislación en materia de trabajo y principalmente con la promulga-
ción de la Ley Federal del Trabajo, creemos incuestionable señalar como, merced -
a las circunstancias legales con que surge a la vida jurídica el nuevo estatuto -
laboral, ya no se plantearon los problemas que trajo consigo el discernimiento de
la naturaleza jurídica de los tribunales de trabajo.

Por lo anterior queremos establecer, para los efectos de la Historia de-
la Justicia del trabajo en México, tres etapas:

- a).- Una primera, que arrancando de la época de los primeros conflictos -
de trabajo en el país, su conocimiento se sujetó a la jurisdicción -
civil, y que habría de abarcar hasta el año de 1924 en que las con-
dicionas socioeconómicas del país impusieron un nuevo criterio jurí-
dico respecto a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

b).- Una segunda etapa de 1924 a 1970, durante la cual, las juntas se reconocen como Tribunales con imperio y facultades para ejecutar sus propias resoluciones, pero que aún admiten la interferencia de otros Tribunales no laborales en el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo.

c).- Y en fin, una tercera etapa que se inicia con la Ley del 10. de mayo de 1970 en la cual se procura, no haya ninguna interferencia para disputar a las Juntas su competencia en el conocimiento y decisión de los conflictos de trabajo, ni aún a pretexto de que no existe la relación de trabajo jurídicamente subordinado.

En general nos atrevemos a afirmar, que las innovaciones aportadas en la nueva Ley, se inscriben dentro del proceso de transformación en la estructura y funcionamiento de los tribunales de trabajo en México, afirmación que por otra parte exige una estimación de fondo relacionada con el papel que en la práctica han desarrollado las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para el efecto de poder aportar elementos de juicio suficientes para considerar si conforme a la forma en que se presentan dichas juntas en el nuevo estatuto, es factible desarrollen su cometido para el que fueron creadas.

Las consideraciones anteriores se originan en el panorama que presenta la práctica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Efectivamente, hemos observado que en ellas, los laudos difícilmente son dictados "a verdad sabida y buena fé guardada". Las Juntas, al avocarse al estudio a fondo de los negocios sujetos a su conocimiento, lo hacen con un criterio político, imperante en el momento.

Así, en la época de ascenso de la revolución, fué dable observar, tanto en las Juntas como en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, una aplicación de la Ley sumamente favorable a los trabajadores, con posterioridad, las resoluciones de los Tribunales de Trabajo han acusado una marcada predilección por tal

o cual corriente patronal. En una y otra tendencia se señala en la jurisprudencia un carácter aleatorio como reflejo de las contradicciones de la política gubernamental del momento. Por otra parte, es de examinarse si en la práctica, los tribunales de trabajo han contribuido en el estatuto que fenece, a desarrollar las funciones para las que fueron creadas, a saber; el desarrollo de clase de los conflictos de trabajo, tanto individuales como colectivos y económicos.

La realidad ha sido muy otra. Tenemos por ejemplo la duración de un proceso, que debiendo ser eficaz y rápido se puede equiparar, superándola en ocasiones, a la duración de un juicio ordinario civil; ello desde luego con el consabido agravante de la falta de actuación de los miembros de la Junta como jueces y en cambio sí como apoderado de una u otra parte. Y en fin, el lamentable papel desempeñado por los presidentes Titulares de las Juntas, dedicados a ser en el fondo — simples aplicadores de la consigna que configura la orientación política del sexenio, todo ello nos da base para afirmar, a través de la observación que la práctica de las Juntas nos ha aportado, que el Derecho del Trabajo en México ha devenido un factor político y no, como se afirma insistentemente, un instrumento destinado al mejoramiento del asalariado.

A la anterior conclusión del sustentante, se une el panorama de solución entre los dirigentes del trabajo y el sistema político. Por lo demás y refiriéndonos a la exigencia de "clasista" que el legislador quiso imprimir a las Juntas, — nos remitimos a la opinión del Lic. Javier Ostos Jr. (*) quien nos dice; "Los grupos especiales de las Juntas no llenan el requisito clasista de que hablamos antes, pues para ello es necesario que los representantes sean personas que genuinamente pertenezcan a los grupos patronales y obreros, pues bien sabido es que, todos los representativos del primer sector son simples abogados sin ninguna relación directa patronal, ni conexión con la industria que representan, en una palabra, no son patronos. En cuanto a los segundos, tampoco satisfacen el deseo de — que sean personas que ayuden al Representante del Gobierno a comprender mejor la —

(*) Revista Foro del Trabajo. No. 1 Págs. 37 y 38.

situación real del problema a debate, por sus conocimientos prácticos y conocidos del oficio o industria que representan, pues aunque los representantes obreros son casi en su totalidad genuinos trabajadores, los hay que no son suficientemente capaces en el conocimiento del medio de la industria de la cual son delegados. En realidad los grupos especiales no están integrados por personas que verdaderamente pertenezcan a los sectores obreros y patronales, ni por técnicos que ayuden al juzgador en las cuestiones del trabajo. La verdadera función que desarrollan esas personas en la vida real de las Juntas, son las de patronos del actor y del demandado respectivamente, no actúan más que en beneficio del sector que representan aún cuando reconozcan que su actitud se encuentra equivocada". - "Eso, de acuerdo con los principios clasistas, es entorpecer la justicia obrera y esto, en pocas palabras significa no responder a las necesidades para las cuales fueron creados los Tribunales del Trabajo, pues su función primordial es la de tratar de solucionar los problemas por medio de una pronta y expedita justicia. A nadie escapa, el hecho tan trillado de que los representantes de los grupos desintegran las Juntas retirándose... Cuántos dictámenes se encuentran sin discusión y, por ende, cuántos litigios están pendientes de resolución por el hecho de que no se reúnen oportunamente los representantes obrero-patronales, por encima del interés de clase, votan desfavorablemente para los trabajadores que litigan en contra de algún sindicato. Como esas, otras muchas deficiencias podrían señalarse en la realidad del funcionamiento en las juntas en grupos, lo cierto es que las estadísticas nos indican que cada día se acumulan más y más negocios en tramitación ante las mismas Juntas, No queremos decir con esto que la causa primordial de ese recargo y retraso de los procedimientos se deba exclusivamente al sistema deficiente de organización tripartita, pero sí consideramos mucha culpabilidad a dicho sistema. Todos sabemos que debido a la actitud completamente opuesta de la representación obrero-patronal, el que en realidad decide los litigios es el representante gubernamental de la Junta quien es un abogado, según requisito indispensable de la Ley Federal de Trabajo".

Con los antecedentes que brevemente dejamos reseñados, veamos si la re

visión llevada a cabo por el legislador, en la reestructuración de los Tribunales de Trabajo, llenaron su cometido; a saber:

- a).- ¿Se logra que la sustanciación de los juicios adopte términos prudentes en cuanto a su duración?
- b).- ¿Es factible esperar con el mecanismo de la nueva Ley, una justicia obrera menos formalista?
- c).- ¿Es factible esperar la consecución de una justicia en el campo de las relaciones de trabajo sin la intervención de los intereses políticos que hasta ahora la han determinado?

La Ley Federal del Trabajo aprobada por el Congreso de la Unión el 2 de diciembre de 1969, y cuya entrada en vigencia lo es a partir del 1o. de mayo de 1970 en todo su articulado, excepción hecha de ciertos artículos de aplicación diferida, abroga la del 19 de agosto de 1931, según disposición del art. 2o. transitorio del nuevo ordenamiento. En el art. 12 transitorio se establece que las disposiciones de la Ley de 1931, continuarán vigentes respecto a los juicios pendientes de trámite, hasta en tanto las Juntas hayan quedado organizadas en los términos del art. 9o. transitorio que señala un término de tres meses para dicha reorganización, es decir, que los juicios en trámite deberán regirse por la Ley anterior hasta el 1o. de agosto de 1970, o antes, si la Junta considera efectuada su reorganización. Por lo que hace a las Juntas Federales de Conciliación, que conforme a la nueva Ley actúen como Juntas de Conciliación y Arbitraje (art. 600 - - fracc. IV), continuarán conociendo de los negocios que tengan en trámite y cuya cuantía sea inferior a tres meses de salario, hasta la conclusión del mismo - - (art. 12 transitorio párrafo final).

Y por cuanto a los juicios pendientes de trámite ante las Juntas Federales de Conciliación, que tengan exclusivamente función conciliatoria, vale decir,

en negocios cuya cuantía sea superior a tres meses de salario, éstas remitirán los autos a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (art. 12 transitorio, 2o. párrafo).

Abordando el capitulo del nuevo estatuto, encontramos en el Título XI: "Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales" en su capítulo I, Disposiciones Generales, que la aplicación de las Normas de Trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

- a).- A las Juntas Federales y Locales de Conciliación.
- b).- A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- c).- A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

Por lo que hace a la competencia Constitucional de las Autoridades del trabajo (capítulo II) se prevé que la aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales en los siguientes casos:

- I.- Industria Minera y de Hidrocarburos;
- II.- Industria Petroquímica;
- III.- Industrias Metalúrgicas y Siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, su beneficio y fundición, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos.
- IV.- La Industria Eléctrica;
- V.- Industria Textil;
- VI.- Industria Cinematográfica;
- VII.- Industria Huleira;
- VIII.- Industria Azucarera;
- IX.- La Industria del Cemento;

- X.- Industria Ferrocarrilera;
- XI.- Empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;
- XII.- Empresas que actúen a virtud de un contrato en zonas federales y aguas territoriales;
- XIV.- Contratos Colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa (art. 527).

Por lo que hace a la aplicación de las normas de trabajo corresponde a - las autoridades de los estados en los casos no previstos en el anterior artículo, - su aplicación (art. 529).

Las Juntas Federales de Conciliación se hayan estatuidas en el capítulo X de este título XI.

Establécese que las Juntas Federales de Conciliación tendrán las funcio--nes siguientes:

- I.- Actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los-
patrones.
- II.- Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de conflic--
tos a que se refiere el art. 600 fracc. IV.
- III.- Las demás que le confieran las leyes (art. 591).

Las Juntas Federales de Conciliación funcionarán permanentemente y ten- -
drán la jurisdicción territorial que les asigne la Secretaría del Trabajo y Previ-
sión Social. No funcionarán éstas Juntas en el lugar en que esté instalada la Jun-
ta Federal de Conciliación y Arbitraje. Cuando la importancia y el volumen de los
conflictos de trabajo en una demarcación territorial, no amerite funcionamiento de

una Junta permanente, funcionará una accidental. Por cuanto a su integración las Juntas Federales de Conciliación permanentes, se integrarán con un representante del Gobierno, mandado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que fungirá como presidente y con un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patrones, designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la misma Secretaría. Sólo a falta de trabajadores sindicalizados la elección se hará por los trabajadores libres (art. 593). Establécese en el siguiente numeral que por cada representante propietario de los trabajadores y de los patrones, se designará un suplente.

Las Juntas Federales de Conciliación accidentales, se integrarán y funcionarán cada vez que sea necesario de acuerdo con las estipulaciones del Capítulo IV, Título XIV.

Para ser presidente de las Juntas Federales de Conciliación permanentes, se requiere:

I.- Ser mexicano, mayor de edad y esta en pleno ejercicio de sus derechos.

II.- Haber terminado la educación secundaria.

III.- Desmostrar conocimientos suficientes del Derecho del Trabajo y de la seguridad social.

IV.- No pertenecer al Estado eclesiástico, y

V.- No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal (art. 596).

Los presidentes de las Juntas Federales de Conciliación accidentales, deberán satisfacer los requisitos señalados para el caso anterior en las fracciones I, IV, VI, y además haber terminado la educación obligatoria.

Los representantes de los trabajadores y de los patrones deberán satisfacer los siguientes requisitos:

- I.- Ser mexicano, mayores de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos.
- II.- Haber terminado la educación obligatoria.
- III.- No pertenecer al Estado Eclesiástico.
- IV.- No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal (art. 598).

Como una medida encaminada a lograr la equanimidad de sus integrantes, la Ley imposibilita para ser representantes de los trabajadores o de los patrones en las Juntas Federales de Conciliación; en las permanentes, a los directores, gerentes o administradores de las empresas y a los miembros de las directivas de los sindicatos en aquellas ramas de la industria representadas en la Junta; en las accidentales, a los directores, gerentes o administradores de las empresas, así como a los miembros de las directivas de los sindicatos afectados.

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

- I.- Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo;
- II.- Recibir las pruebas que los trabajadores o patrones juzguen conveniente rendir ante ellas, en relación a las acciones y excepciones que pretendan deducir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El término para la recepción de las pruebas no podrá exceder de 10 días. Terminada la recepción de las pruebas o transcurrido el término a que se refiere el párrafo anterior, la Junta remitirá el expediente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

III.- Recibir la demanda que presente el trabajador o el patrón remitiéndola a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

IV.- Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones CUYO MONTO NO EXCEDA DEL IMPORTE DE TRES MESES DE SALARIO.

V.- Complimentar los exhortos y practicar las diligencias que les encomienden - otras Juntas Federales o Locales de Conciliación y las Juntas Federales y - Locales de Conciliación y Arbitraje, y en fin, las demás que les confieren las leyes.

Hagamos un pequeño resumen a efecto de determinar las funciones de las - Juntas Federales de Conciliación en el nuevo estatuto.

Las Juntas Federales de conciliación acusan dos funciones:

- 1.- Conciliatoria, en el art. 591 fracc. I y art. 600 fraccs I, II, III y V.
- 2.- De conciliación y arbitraje funciones que ejercen solamente cuando se trata de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no excede del importe de tres meses de salario (arts. 591 fracc. II y 600 fracc. IV, y - amen del 750). Ahora bien, en el caso en que actúan como Juntas de Concilia- ción exclusivamente, el procedimiento es el siguiente:
 - 1.- Este se incoará por comparecencia o escrito en el que se designará el domici- lio del demandado para las notificaciones personales, se precisarán los puntos petitorios indicando sus fundamentos (arts. 685 a 687).
 - 2.- La Junta citará las partes a una audiencia de conciliación y ofrecimiento de - pruebas. La notificación al demandado para esta audiencia deberá ser personal

(art. 748 fracc. I, y 688 fraccs. I y II).

- 3.- Si el actor no concurre a la audiencia de conciliación y pruebas se archivará el expediente hasta nueva promoción (art. 748 fracc. II).
- 4.- Si no concurre el demandado o si estando presente no se llega a un convenio, las partes podrán ofrecer pruebas (art. 748 fracc. IV).
- 5.- Si las partes llegaran a conciliarse se dará por terminado el conflicto celebrándose convenio, el cual aprobado por la Junta, producirá todos los efectos inherentes a un laudo (art. 753 fracc. II).
- 6.- Los convenios en período conciliatorio serán ejecutados por el Presidente de la Junta Federal de Conciliación (art. 748 fracc. VI).
- 7.- Si las partes no se concilian, se tendrá por concluido el período de conciliación y se pasará al arbitraje. Si la Junta Federal de Conciliación por razón de la cuantía, tiene competencia resolverá el negocio, y si no la tiene, remitirá los autos a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (arts. 600 fracc. II, último párrafo).

En el caso de que tenga competencia actuará como Junta de arbitraje (art. 748 fracc. V).

El procedimiento ante las Juntas Federales de Conciliación, con funciones de arbitraje, es el siguiente:

Después de la notificación personal de la demanda o comparecencia, la Junta citará a una audiencia que deberá efectuarse dentro de los cinco días siguientes (art. 783), con el apercibimiento al o a los demandados, que de no concurrir a dicha audiencia, se tendrán por admitidas las peticiones de los que concurren --

(arts. 748 y 788), a menos que no concurra el actor, pues entonces se tendrá exclusivamente por reproducido su escrito a comparecencia inicial (art. 787). En la Junta procurará avenir a las partes, y si no se logra convenio de avenimiento, las partes formularán sus peticiones y ofrecerán y se recibirán las pruebas que les sean aceptadas (art. 785 fracc. I y II). Concluida la recepción de pruebas, la Junta oírà los alegatos de las partes y dictará resolución. La resolución que dicte la Junta Federal de Conciliación en funciones de arbitraje, deberá ejecutarla ella misma a través de su Presidente de acuerdo con lo que establece la fracc. VI del art. 748 aplicable por analogía, en virtud de que en el capítulo correspondiente de la Ley no se precisa quién es el órgano ejecutor.

Las resoluciones que dicten las Juntas Federales de Conciliación en funciones de Arbitraje, van a constituir auténticos laudos que sólo podrán ser combatidos en la vía de Amparo Directo ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación, presentando la demanda de Amparo por conducto de la responsable, ante la que se solicitará la suspensión solamente en aquellos casos en que el reclamante está trabajando, pues si no tiene medios para subsistir, nunca será procedente la suspensión ya que su cuantía no es superior a 180 días de salario.

El procedimiento ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando la Junta Federal de Conciliación ejerció función conciliatoria únicamente y remitió los autos a aquélla, es el siguiente:

Radicado el negocio ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, se citará a las partes a una audiencia de demanda y excepciones conforme al art. 757, misma disposición legal que nos remite a lo establecido en los arts. 752, 753 fraccs. IV a VII, 754 al 756 en lo que resulte aplicable. La notificación del auto que señala la audiencia de demanda y excepciones, deberá ser personal, (art. 688 fracc. II), tres días antes de la fecha de la audiencia, en dicho auto se percibirá al demandado de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo si no concurra a la audiencia (art. 752 primer párrafo). Si el actor no con-

curre a la audiencia de demanda y excepciones, se tendrá por reproducción en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial y si no concurre el demandado a la misma audiencia, se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario (art. 754). La prueba en contrario sólo podrá ofrecerse para demostrar:

- A).- que el actor no era trabajador o patrón.
- B).- que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda (art. 755).

JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION.

En los estados y territorios funcionarán Juntas Locales de Conciliación, que se instalarán en los municipios o zonas que determine el gobernador. No funcionarán las Juntas de Conciliación en los municipios o zonas económicas en que estén instaladas Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Son aplicables a las Juntas locales de Conciliación las disposiciones relativas a las Juntas Federales de Conciliación, antes examinadas. Las atribuciones asignadas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se ejercerán por los gobiernos de los estados y territorios.

Analicemos en los tres arts. (601 al 603) contenidos en el capítulo XI, los principales aspectos de estas Juntas.

- a).- En primer lugar, serán permanentes por regla general, en vez de accidentales, como disponía la Ley de 1931; sin embargo, habrá también accidentales, si no es grande la importancia y el volumen de los asuntos.
- b).- La nueva designación, Juntas Locales de Conciliación, corresponden

en sus lineamientos generales, a las Juntas Municipales de la Ley de 1931, con la novedad en el nuevo estatuto de que dichas Juntas tendrán jurisdicción, no sólo en el territorio del municipio, sino sobre un área o región económica.

c).- Constituyen estos tribunales, instancias optativas para trabajadores y patrones, situación que por lo demás está acorde con el art. 123, apartado "A" fracc. XX, Constitucional. Pero mantiene la norma de que es obligatorio un período conciliatorio, resolviendo así un problema práctico que se planteaba con la Ley de 1931 respecto a las Juntas Municipales, o sea, la incertidumbre de acudir o no directamente a la Junta de Conciliación y Arbitraje, repitiendo sin embargo otro error de la Ley de 1931, o sea, que desde un punto de vista lógico nos parece que no debiera existir esa facultad optativa por cuanto que la Junta Local está más capacitada para conocer del conflicto, precisamente por su radicación en el lugar del conflicto.

d).- Son competentes para conciliar los asuntos que les someten las partes. Recibir algunas pruebas preconstituyentes y en su caso, recibir las demandas que habrá de remitir a la de Conciliación y Arbitraje competente.

e).- Devienen Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.

Las consecuencias derivadas de su reglamentación hallan su fundamento en las fraccs. XX, XXI, XXII, del art. 123 Constitucional, Apartado "A".

Se señala una novedad a este respecto: la disposición contenida en la fracc. IV del art. 600 en relación a las Juntas Federales de Conciliación y en el

presente caso de las Locales de Conciliación, el que la cuantía sea causa de competencia.

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

Hablemos a continuación del contenido del capítulo XII. Se inicia este capítulo en el art. 604 definiendo la actividad de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje: Corresponde a ésta el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre estos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionadas con ellas, salvo lo dispuso en el art. 600 fracc. IV.

Establece el siguiente numeral, que el tribunal, se integrará con un representante del gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patrones designados por ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Habrán uno o varios Secretarios Generales según se juzgue conveniente. La Junta funcionará en Pleno o en Juntas Especiales de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades a que antes se hizo referencia.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando así lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer Juntas Especiales, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.

El Pleno se integrará (art. 607), con el Presidente de la Junta y con la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patrones. Cuando el conflicto afecte a dos o más ramas de la industria o de las actividades representadas en la Junta, ésta se integrará con el Presidente de la misma y los respecti

tivos representantes de trabajadores y patronos.

Las Juntas Especiales se integran:

I.- Con el Presidente de la Junta, en los casos de conflicto colectivo, o con el Presidente de la Junta Especial en los demás casos.

II.- Con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patronos -- (art. 609). Durante la tramitación de los juicios hasta la formulación del dictamen a que se refieren los arts. 771 y 808, el Presidente de la Junta y los de las Juntas Especiales serán sustituidos por Auxiliares, pero intervendrán personalmente en la votación de las resoluciones siguientes:

a).- Competencia.

b).- Nulidad de actuaciones.

c).- Sustitución de patrón.

d).- En los casos del art. 727

e).- Cuando se trate de conflictos colectivos de naturaleza económica en la que designe perito y en la que se ordene la práctica de las diligencias a que se refiere el art. 806.

En el Pleno y en las Juntas Especiales habrá el número de Auxiliares que se juzgue conveniente a fin de que la administración de la justicia del trabajo sea expedita. El Presidente de la Junta será nombrado por el Presidente de la República, y percibirá los mismos emolumentos que los ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, debiendo satisfacer los requisitos siguientes:

I.- Ser mexicano mayor de 25 años, y estar en pleno ejercicio de sus derechos.

II.- Tener título legalmente expedido de Licenciado en Derecho.

- III.- Tener cinco años de ejercicio profesional posteriores a la fecha de adquisición del título a que se refiere la fracción anterior, por lo menos.
- IV.- Haberse distinguido en estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- V.- No pertenecer al estado eclesiástico, y
- VI.- No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal (Art. 612).

El Presidente de la Junta será sustituido en sus faltas temporales y en las definitivas, entre tanto se hace nuevo nombramiento, por el Secretario General de mayor antigüedad.

El Pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene las facultades y obligaciones siguientes:

- I.- Expedir el Reglamento Interior de la Junta y el de las Juntas de Conciliación.
- II.- Conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la Junta.
- III.- Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones dictadas por el Presidente de la Junta en la ejecución de los laudos de Pleno.
- IV.- Uniformar los criterios de resolución de la Junta cuando las Juntas Especiales sustenten tesis contradictorias.

- V.- Cuidar que se integren y funcionen debidamente las Juntas de Conciliación, girando las instrucciones que juzgue convenientes para su mejor funcionamiento.
- VI.- Informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las deficiencias que observen el funcionamiento de la Junta y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas.
- VII.- Las demás que le confieran las leyes.

Para uniformar el criterio de resolución de las Juntas Especiales, se observará las normas siguientes:

- I.- El Pleno se reunirá en sesión especial no pudiendo ocuparse de ningún otro asunto.
- II.- Para que pueda sesionar el Pleno se requiere la presencia de las dos terceras partes del total de sus miembros por lo menos.
- III.- Los presidentes de las Juntas Especiales serán citados a la sesión y tendrán voz informativa.
- IV.- Las resoluciones del Pleno deberán ser aprobadas por el 51% del total de los miembros que lo integra, por lo menos.
- V.- Las decisiones del Pleno que uniformen el criterio de resolución, serán obligatorias para todas las Juntas Especiales.
- VI.- Las mismas resoluciones podrán realizarse en cualquier tiempo a solicitud del 51% de los Representantes de los trabajadores o de los patrones, del 51% de los Presidentes de las Juntas Especiales, o del Presidente de las Juntas.

- VII.- El Pleno publicará un boletín cada tres meses por lo menos con el criterio uniformado y con los Laudos del Pleno y de las Juntas Especiales que juzgue conveniente.

Establécense las siguientes facultades y obligaciones de las Juntas Especiales:

- I.- Conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas.
- II.- Conocer y resolver los conflictos a que se refiere el art. 600 fracc. IV,- que se susciten en el lugar en que se encuentren instaladas.
- III.- Practicar la investigación y dictar las resoluciones a que se refiere el art. 503.
- IV.- Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones del Presidente en ejecución de los Laudos.
- V.- Recibir en depósito los contratos colectivos y reglamentos interiores de trabajo, estableciéndose al efecto que una vez decretado el depósito se remitirá el expediente al archivo de la Junta (art. 616).

El Presidente de la Junta tiene las siguientes facultades:

- I.- Cuidar del orden y disciplina del personal de la Junta.
- II.- Presidir las Juntas Especiales en los casos de los arts. 608 y 609, fracc. I.
- III.- Presidir el Pleno.

- IV.- Ejecutar los laudos dictados por el Pleno y por las Juntas Especiales en los casos señalados en la fracc. anterior.
- V.- Revisar los actos de los actuarios en la ejecución de los laudos que le corresponda ejecutar, a solicitud de cualquiera de las partes.
- VI.- Cumplimentar los exhortos o turnarlos a los Presidentes de las Juntas Especiales.
- VII.- Rendir los informes en los amparos que se interpongan en contra de los Laudos y resoluciones dictados por el Pleno y las Juntas Especiales que presida.

Por lo que hace a los Presidentes de las Juntas Especiales, tienen las siguientes obligaciones y facultades:

- I.- Cuidar del orden y disciplina del personal de la Junta Especial.
- II.- Ejecutar los laudos dictados por ésta.
- III.- Conocer y resolver las providencias cautelares.
- IV.- Revisar los actos de los actuarios y de las providencias cautelares a solicitud de cualquiera de las partes.
- V.- Cumplimentar los exhortos que les sean turnados por el Presidente de la Junta.
- VI.- Rendir los informes en los amparos que se interpongan en contra de los laudos y resoluciones dictados por la Junta Especial.
- VII.- Informar al Presidente de la Junta de las deficiencias que observen en su

funcionamiento y sugerir las medidas que convengan dictar para corregirlas -
(arts. 616, 617, 618).

Los Secretarios Generales de la Junta tienen las facultades y obligaciones siguientes:

- I.- Actuar como Secretarios del Pleno.
- II.- Cuidar de los archivos de la Junta.
- III.- Los Demás que les confieran las leyes.

Proveyendo en relación al funcionamiento del Pleno y de las Juntas Especiales, el nuevo estatuto aporta alguna novedad:

Empieza estableciendo la novedad de la presencia del Presidente en el Pleno así como del 50% de los representantes por lo menos. En caso de empate en las votaciones, los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente. Establece a continuación que en las Juntas Especiales se observarán las normas siguientes:

Durante la tramitación de los conflictos individuales, así como de los colectivos de naturaleza jurídica, bastara la presencia de su Presidente o del auxiliar, quien llevará adelante la audiencia, hasta su terminación.

Si están presentes uno o varios de los representantes, las resoluciones se tomarán por mayoría de votos, si no están presentes ninguno de los representantes, el Presidente o el auxiliar dictarán las resoluciones que procedan salvo que se trate de las que versen sobre personalidad, competencia, aceptación de pruebas y desistimiento de la acción a que se refiere el art. 726, y sustitución del patrón. El nuevo Presidente acordará se cite a los Representantes a una audiencia para la

resolución de dichas cuestiones, y si ninguno concurre, dictará la resolución que proceda.

La audiencia de discusión y votación del Laudo se regirá en lo dispuesto en el inciso siguiente:

- a).- Cuando se trate de conflictos colectivos de naturaleza económica, - además del Presidente se requiere la presencia de uno de los Representantes por lo menos.
- b).- En los casos de empate, el voto de el o de los Representantes ausentes se sumará al del Presidente o al del Auxiliar.

Para la audiencia de discusión y votación del Laudo, será necesaria la - presencia del Presidente o del Presidente Especial y del 50% de los Representantes de los trabajadores y de los patronos por lo menos. Si concurre menos del 50%, el Presidente señalará nuevo día y hora para que se celebre la audiencia; si tampoco se reúne la mayoría, se citará a los suplentes, quedando excluido los faltistas del conocimiento del negocio. Si tampoco concurren los suplentes, el Presidente de la Junta o el de la Junta Especial, dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social para que designe las personas que los sustituyan. En caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente.

JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Contenidas en cuatro artículos de la nueva Ley, equivalen a las Juntas - Centrales de Conciliación y Arbitraje de la Ley de 1931, a las que sustituyen en el nuevo ordenamiento laboral. En el capítulo XIII, se establece que Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las Entidades Federa- tivas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos del traba- jo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Es al Gobernador del Estado o territorio, y al Jefe del Departamento del Distrito Federal en su caso, al que les compete establecerlas, fijando su lugar de residencia y competencia territorial cuando las necesidades del trabajo o del capital lo requieran.

La integración y funcionamiento de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, siguen los lineamientos del Título XII relativo al funcionamiento e integración de las Federales de Conciliación y Arbitraje. Las facultades del Presidente de la República y del Secretario del Trabajo, serán ejercidas en este caso, por los Gobernadores de los Estados y Territorios, y en el caso del Distrito Federal, por el Presidente de la República y por el Jefe del Departamento del Distrito Federal.

Concluye el capítulo, equiparándose al Presidente de la Junta del Distrito Federal, en cuanto a los emolumentos, al Presidente del Tribunal Superior de Justicia.

Haciendo un breve resumen de los aspectos más notables en la nueva reestructuración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto en el ámbito Federal como en el Local, tenemos:

- A).- Existe la Posibilidad de que en materia federal el Secretario del Trabajo y Previsión Social establezca en el interior del país Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje con jurisdicción territorial definida.
- B.- Hacía falta a la justicia laboral, la posibilidad de uniformar el criterio de resolución de las Juntas Especiales cuando sostengan tesis contradictorias, y en la reestructuración es una atribución del Pleno.

Sus acuerdos serán obligatorios para las Juntas Especiales y podrá publicarlos en un boletín trimestral, por lo menos, juntamente con los laudos que estime convenientes.

C.- FUNCIONAMIENTO.- Trata de eliminar el problema de la desintegración de las Juntas. Para ello confía al Auxiliar o en su caso al Presidente, la tramitación del juicio hasta formular el Dictámen, de modo que pueda desahogar las audiencias, practicar diligencias y dictar las resoluciones que procedan, aún sin la presencia de los Representantes del Capital y del Trabajo. Pero podrán votar si están presentes y en caso de empate, el voto del ausente se sumará al del Auxiliar. En los casos de conflictos de naturaleza económica, para designar perito y ordenar diligencias para mejor proveer, cuestiones de competencia, de aceptación de pruebas, de nulidad, de sustitución del patrón y cuando se pide que se tenga al actor por desistido de su acción por falta de promoción, el Auxiliar o el Presidente citarán a los representantes a una sesión para la resolución de esas cuestiones. Si no concurren dictará la resolución que proceda.

Se estima que la Ley en este aspecto es Constitucional, porque hacer que marchen los juicios hasta ponerlos en estado de resolución no es resolverlos, pues esto, conforme a la fracción XX del art. 123 apartado "A" de la Ley Fundamental, compete a las Juntas.

D.- Audiencia de discusión y votación del Laudo:

a).- Es necesaria la presencia del Presidente y el 50% de los Representantes por lo menos.

b).- Si no hay quorum el Presidente señalará nuevo día y hora dentro de tres días.

- c).- Si tampoco se reúne el quorum el citará a los suplentes.
- d).- Si no concurren los suplentes se dará cuenta al funcionario que deba resolver sobre la sustitución.
- e).- Si hay empate, los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente.

PERSONAL JURIDICO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

El nuevo estatuto contiene algunas normas relacionadas con los requisitos que deberá satisfacer el personal jurídico de las Juntas; o sea, las personas a las que corresponderá dirigir la tramitación de los conflictos de trabajo: Actuarios, Secretarios, Auxiliares, Secretarios Generales y Presidentes de las Juntas Especiales. Considerando que la Ley Federal de los trabajadores al servicio del Estado no lo hizo, en la nueva Ley se establecen los requisitos para la designación, las obligaciones especiales y las causas de responsabilidad y sustitución de este personal, independientemente de que el mismo está regido por el apartado "B" del art. 123 de la Constitución. Ha considerado el legislador a este efecto la necesidad de dar a los Tribunales de Trabajo una calificación técnica que redunde al fin y al cabo en beneficio de la administración de la justicia laboral.

Con el espíritu anterior el Título XII del nuevo ordenamiento, se está refiriendo en forma precisa y circunstanciada a las funciones, deberes y características del personal técnico jurídico de las Juntas.

Empieza estableciendo al efecto, que el personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se compondrá de Actuarios, Secretarios, Auxiliares, Secretarios Generales y Presidentes de las Juntas Especiales. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los Gobernadores de las Entidades Federativas y el Jefe del -

Departamento del Distrito Federal, determinarán el número de personas de que deba componerse cada Junta.

Los Actuarios deberán satisfacer los requisitos siguientes:

- 1.- Ser mexicanos mayores de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos.
- 2.- Haber terminado el tercer año o sexto semestre de la carrera de Licenciado en Derecho por lo menos.
- 3.- No pertenecer al Estado Eclesiástico.
- 4.- No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Los Secretarios deberán satisfacer los requisitos anteriores con otro más: tener título legalmente expedido de Licenciado en Derecho y haberse distinguido en estudios del Derecho de Trabajo.

Para los Auxiliares, la nueva Ley Federal del Trabajo, exige, además de los requisitos señalados para Actuario y Secretario, el de tener tres años de ejercicio profesional posteriores a la obtención del título de Licenciado en Derecho, por lo menos.

En los Secretarios Generales, a una extraña y expresa omisión del requisito de no pertenecer al Estado Eclesiástico, agrega otro, el de transcurso de cinco años por lo menos a la obtención del título de Licenciado en Derecho.

Los Presidentes de las Juntas Especiales, dice la Ley, deberán satisfacer los requisitos señalados para los Secretarios Generales, omitiendo una vez más la obligación a éste funcionario de no pertenecer al Estado Eclesiástico.

Cabe la posibilidad de que tales omisiones en el nuevo estatuto sea conse

cuencia de una deficiencia de la Comisión de Estilo encargada de darle forma al articulado, porque no es creíble que el legislador haya querido faltar al carácter laico que todo funcionario público debe tener.

Los Presidentes de las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje percibirá los mismos emolumentos que correspondan a los Magistrados de Circuito y los de la Junta de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, los que correspondan a los Magistrados del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal.

A efecto de conseguir un personal dedicado a las labores de la Junta, la nueva Ley establece una prohibición al personal jurídico para ejercer la profesión de abogados en asuntos laborales.

Los Presidentes de las Juntas Especiales serán nombrados cada seis años por el Titular de la Secretaría del Trabajo, el Gobernador del Estado o Territorio o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, siendo susceptible de ser confirmados una o mas veces.

Los Presidentes de las Juntas Especiales serán sustituidos en sus faltas temporales y definitivas, entre tanto se hace nuevo nombramiento, por el Auxiliar que esté conociendo del negocio.

Los aspectos relativos a las sanciones del personal jurídico de las Juntas, está examinado en los art. 637 fraccs. I y II, 628 y 639, apeándose en lo general a las normas pertinentes en la Ley que fenece.

A continuación, se refiere el nuevo Ordenamiento a las faltas especiales de actuarios, Secretarios Auxiliares, Presidentes de Junta Especial, las cuales, ligadas a las funciones específicas de cada uno de estos funcionarios, persiguen como finalidad el de conseguir un funcionamiento honesto, efectivo de los Tribuna-

les del Trabajo (arts. 640 a 643).

Con el mismo sentido señalado, se establecen causas generales de sustitución para el personal jurídico, así como causas especiales de destitución, en los arts. 645 al 647 inclusive.

Es visible que los Representantes del Gobierno en el funcionamiento de las Juntas tienen en la nueva Ley, como nunca antes, una decisiva actuación en la marcha de la Justicia laboral.

Sus enormes nuevas responsabilidades llevan consigo el reconocimiento de un estatuto profesional y de una jerarquía congruente con la jurisdicción especial de única instancia que quiso crear el constituyente de 1917.

El Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje adquiere una nueva calificación para los efectos de los emolumentos.

Igualmente sucede con los Presidentes de Junta Especial de la propia Junta quienes son equiparados a Magistrados de Tribunales de Circuito.

El Presidente de Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, es equiparado al Presidente del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal y los Presidentes de Junta Especial de la citada Junta, se equiparan a Magistrados del mismo Tribunal Superior de Justicia.

El Secretario del Trabajo, los Gobernadores de los Estados, de los Territorios y el Jefe del Departamento del Distrito Federal, tienen la facultad de adaptar dentro de los tres meses siguientes a la promulgación de la nueva Ley, las Juntas de sus respectivas jurisdicciones, a los ordenamientos de la misma.

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS
PATRONOS EN LOS ORGANISMOS DE TRABAJO.

La Ley Federal de Trabajo del 10. de mayo de 1970, pretende recoger la experiencia de los últimos años al respecto, e introdujo algunas modificaciones para facilitar el proceso de designación de los representantes de los trabajadores y de los patronos en los organismos de trabajo. Al mismo tiempo procura facilitar la consulta haciendo una ordenación nueva de las disposiciones legales.

Conviene destacar el hecho de que se sumentó a seis años el período de duración de los Representantes Obrero-Patronales para cuyo efecto se tomó en consideración que el de dos años que la Ley de 1931 les reconocía, es un período que no les permitía un conocimiento ni una experiencia suficientes acerca de los problemas que se debaten ante la Junta. Ahora quizá algunos de los Representantes, principalmente del sector obrero, consignan una actuación que sus limitaciones actuales no se los permiten.

Contenidas en el Título XIII capítulo I, las disposiciones abarcan del art. 648 al 675 inclusive.

Los Representantes de los trabajadores y de los patronos en las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje, y en las Juntas de Conciliación-Permanentes, serán elegidos en convenciones que se organizarán y funcionarán cada seis años de conformidad con las disposiciones del capítulo relativo.

Se celebrarán tantas convenciones como Juntas Especiales deban funcionar en la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Cada 10. de octubre del año par que corresponde, el Secretario del Trabajo, el Gobernador del Estado o Territorio ó el Jefe del Departamento del Distrito Federal, publicarán en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico Ofi-

cial de la entidad federativa y en uno de los periódicos de mayor circulación, la convocatoria para la elección de representantes.

Dicha convocatoria deberá contener:

- 1.- La distribución de las ramas de la industria y de las actividades que deban estar representadas en la Junta.
- 2.- La autoridad ante la que deben presentarse los patrones y credenciales.
- 3.- El lugar y la fecha de presentación de los documentos a que se refiere la fracción anterior y,
- 4.- El lugar, local, fecha y hora de celebración de las convenciones de conformidad con lo dispuesto en el artículo 659 que establece que las convenciones se celebrarán el 5 de diciembre de los años pares que corresponden en las capitales de la República, de los Estados y de los Territorios o en el lugar de residencia de la Junta.

Los representantes de los trabajadores serán elegidos en las convenciones por los delegados que previamente se designen, de acuerdo con las normas siguientes:

1.- Tienen derecho a designar delegados a las convenciones:

a).- Los sindicatos de trabajadores debidamente registrados.

b).- Los trabajadores libres que hubiesen prestado servicio a un patrón por un período no menor de seis meses durante el año anterior a la fecha de la convocatoria, cuando no existan sindicatos registrados.

2.- Serán considerados miembros del sindicato los trabajadores registrados en los mismos, cuando:

a).- Estén prestando servicios a un patrón.

b).- Hubiesen prestado servicios a un patrón por un período de seis meses durante el año anterior a la fecha de la convocatoria.

3.- Los trabajadores libres designarán un delegado en cada empresa o establecimiento.

4.- Las credenciales de los delegados serán extendidas por las directivas de los sindicatos o por la que designen los trabajadores libres.

Para los Representantes de los patrones, quienes como en el caso de los trabajadores son designados en las convenciones por los mismos patrones o por sus delegados, establece la Nueva Ley el siguiente mecanismo:

1.- Tienen derecho a participar de la elección:

a).- Los sindicatos de patrones debidamente registrados cuyos miembros tengan trabajadores a su servicio.

b).- Los patrones independientes que tengan trabajadores a su servicio.

2.- Los sindicatos de los patrones designarán un delegado.

3.- Los patrones independientes podrán concurrir personalmente a la convención o hacerse representar mediante carta poder suscrita por dos testigos y certificada por el inspector del trabajo.

4.- Las credenciales de los delegados serán extendidas por la directiva de los sin dicatos.

Establece la Ley una serie de disposiciones legales destinadas a normar - la elección de representantes, y la cual no difiere en grado considerable de disposiciones análogas de la Ley de 1931, excepción hecha desde luego a la disposición- contenida en el artículo 667 ampliando el término de dos a seis años en el cargo, - y desde luego las causas de destitución previstas en el art. 673, con una tónica - más estricta en lo que respecta a causas de responsabilidad, sancciones aplicables- y causas de destitución. Entre estas destaca la negativa a votar tres resolucio- nes o la comisión de cinco faltas distintas de las causas de destitución dentro de un término de un año sin causa justificada, así como la no concurrencia, en un año, a cinco Plenos sin causa justificada.

- 1.- Conocer de un negocio para el que se encuentren impedidos de conformidad con la Ley.
- 2.- Litigar en alguna otra Junta Especial salvo causa propia, de sus padres, conyuge ó hijos.
- 3.- Faltar sin causa justificada a la celebración de las audiencias.
- 4.- Negarse a emitir su voto en alguna resolución.
- 5.- Negarse a firmar alguna resolución.
- 6.- Sustraer de la oficina un expediente sin otorgar recibo al Secretario.
- 7.- Sustraer de algún expediente cualquier constancia o modificar el contenido de las actas después de firmadas por las partes, testarlas, o destruir en todo o en parte las hojas de un expediente.

8.- Retener indebidamente un expediente o negarse a devolverlo al ser requeridos - por el Secretario.

9.- Votar una resolución notoriamente ilegal o injusta.

10.- Recibir directa o indirectamente cualquier deuda de las partes en conflicto.

11.- Litigar un representante suplente en la Junta en la que está en funciones el propietario, o litigar éste estando en funciones el suplente.

Se complementan las disposiciones anteriores con los arts. 674, 675 en sus diversas fracciones, en los cuales se preve en caso de aplicación de sanciones a los representantes, el establecimiento de un jurado de responsabilidad y un procedimiento para su funcionamiento.

Destaquemos los aspectos más interesantes del capítulado relativo a la representación obrero-patronal ante las Juntas en la nueva Ley:

A).- Se les exige haber concluido la instrucción obligatoria y tener más de 25 años de edad.

B).- Se aumenta a seis años de duración su ejercicio.

C).- El sistema para su elección, revocación, sustitución se mantiene en lo general.

Cabe hacer notar la tónica de rigorismo que asume el nuevo Ordenamiento respecto a los representantes, verbigrancia las causales para su destitución, y causas de sanción, todos ellos encaminados a obtener un funcionamiento égil de los Tribunales de Trabajo.

Y en fin, se mantiene el mismo sistema de elección y el mismo procedimiento breve de resolución en aquellos casos en que se les someta a juicio y, como sucede respecto de los representantes del trabajo y del capital, la duración del ejercicio de los miembros del jurado será ahora de seis años.

Al hacer un examen de las disposiciones contenidas en el nuevo Estatuto Laboral en relación a la reestructuración de los Tribunales de Trabajo, confirmamos algunas consideraciones generales, expuestas a lo largo de nuestro presente trabajo, y que, en opinión del sustentante, explica la raíz y la razón de la nueva Ley Federal del Trabajo.

Reiterando la idea a propósito de que la Historia y el desarrollo de la sociedad en México, como en todas partes, están sujetos, a mecanismos objetivos que los determinan, independientemente de la voluntad o conciencia de los hombres, afirmamos que el orden jurídico, como producto de esta sociedad, está igualmente determinado por esos mecanismos objetivos. Nuestro país, entidad dividida en clases, expresa o refleja en su orden jurídico esa realidad objetiva.

Obviamente, con la larga experiencia de "régimen revolucionario", el Estado Mexicano, concretamente su Gobierno, es capaz de asumir, en una visión primaria de sus actitudes ante los gobernados, fases interesantes que una vez analizadas con rigorismo histórico y sociológico, no tardan en acusar un real contenido de clase, y no de la trabajadora precisamente.

Es por ello, que el sustentante, al desarrollar la presente tesis se vio precisado, en aplicación de tal criterio, a analizar el fondo de esas actitudes reales del régimen político del país en relación a los conflictos de trabajo, y ello es así por cuanto que nuestra disciplina es el reflejo más idóneo para captar, previo análisis, el fondo de la lucha de clases que se agita en su contenido.

Al igual que en el caso de la Ley Federal del Trabajo de 1931, la géne-

sis del nuevo Ordenamiento Laboral obedece, hasta donde el criterio del sustentante ha podido vislumbrar, a la necesidad de la gran industria de aportar nuevos -- cauces legales a las demandas vitales de los trabajadores, quienes de otra forma, dadas las condiciones materiales en que "viven", optarían por la violencia, alternativa a la cual el sistema imperante se adelanta fingiendo crear nuevos marcos de justicia social presentando a la clase trabajadora un panorama de reformas, de relativa transcendencia, pero que, en el caso de la reestructuración de los Tribunales de Trabajo, se pretende constituyen vías de emancipación para los asalariados.

Por otro lado, si lo que se persigue, es un efecto a largo plazo encaminado a la concentración y desarrollo de una industria nacional más fuerte y menos sometida a las influencias financieras del exterior, ello sería altamente positivo para los intereses de los asalariados que constituyen la inmensa mayoría del pueblo de México, y nuestro país con su gran tradición nacionalista, podría hacer del nuevo estatuto laboral un instrumento de desarrollo democrático y popular para cuya meta, un funcionamiento eficaz de los Tribunales de Trabajo, constituirá uno de los presupuestos necesarios a tal fin.

CONCLUSIONES.

- 1.- Se señala la existencia de tres modalidades de los conflictos obrero-patronales a saber:
 - a).- Conflictos individuales de carácter jurídico, que son los que versan sobre interpretación y cumplimiento de las normas substantivas en las relaciones de trabajo.
 - b).- Conflictos colectivos de carácter jurídico, que versan sobre interpretación y cumplimiento de las normas substantivas, siempre que se afecte el interés de los grupos y no el de individuos determinados.
 - c).- Conflictos colectivos de carácter económico; referidos al establecimiento de nuevas condiciones de trabajo o a la modificación de las ya existentes.
- 2.- La intervención del Estado en los conflictos obrero-patronales se determina por los principios contenidos en el artículo 123 Constitucional como medio para observar y hacer cumplir el pensamiento del sector democrático en el Congreso Constituyente de Querétaro de 1917, siendo las Juntas de Conciliación y Arbitraje los órganos estatales competentes.
- 3.- Los conflictos de trabajo en la medida en que constituyen vivencias sociales que reflejan una falta de armonía, constituyen a la vez un reflejo, en el ambiente jurídico, de la lucha de clases que divide a la sociedad.
- 4.- La diversidad de controversias y conflictos, determinaron la creación de Tribunales con jurisdicción especial, y el establecimiento de una disciplina procesal autónoma.
- 5.- El Derecho del Trabajo no es consecuencia de una dádiva generosa del Estado hacia la clase trabajadora, sino el resultado de las luchas de ésta frente a la patronal.

- 6.- Las bases fundamentales para la organización de la justicia obrero-patronal en México las encontramos en las fracciones XX, XX1, y XX11 del artículo 123 Constitucional.
- 7.- La puesta en vigencia de los principios democráticos obtenidos en el Congreso de Querétaro de 1917 a favor de la clase obrera, con frecuencia han sido mixtificados o eludidos por los regímenes que se han sucedido.
- 8.- El concepto sobre la naturaleza y función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en México, ha evolucionado desde una primera etapa en la que no se les reconoce calidad de Tribunales, hasta su posterior y actual consideración en que — merced a un cambio radical en el criterio de nuestro Máximo Tribunal, se las — considera auténticos Tribunales de Trabajo.
- 9.- Respecto a la organización de los Tribunales de Trabajo, el nuevo Estatuto Laboral aporta las siguientes novedades substanciales:
 - a).- Se reconoce a las Juntas Federales de Conciliación, calidad de arbitraje para conocer y resolver conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.
 - b).- Las Juntas Locales de Conciliación substituyen a las Juntas Municipales con las mismas atribuciones y funciones. Conforme al nuevo Estatuto, aquellas Juntas tendrán competencia no sólo en el Territorio del Municipio sino también sobre una área o región económica.
 - c).- Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje substituyen a las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje de la Ley de 1931, con integración y funcionamiento similares a los de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

d).- En materia de integración de las Juntas, el nuevo Estatuto Laboral acusa una tónica de mayor rigorismo hacia los CC. Representantes obrero-patronales, con lo que se pretende la consecución de un funcionamiento más efectivo en las mismas. Respecto de éstos se amplía el término de su desempeño a seis años.

e).- Se pretende una mayor calificación técnica y profesional del personal jurídico de las Juntas.

10.- Las novedades de la nueva Ley se circunscriben a la Ley reglamentaria. Se mantiene inalterable la disposición Constitucional de la que emana.

11.—Existe la posibilidad, en virtud de la existencia de Procedimientos Especiales, de que la Junta de Conciliación resuelva en una sola audiencia ciertas controversias.

12.— En virtud de las nuevas disposiciones laborales, las Juntas de Conciliación y Arbitraje reclaman para sí el conocimiento, resolución y ejecución de todos los conflictos obrero-patronales, con exclusión de cualquier otro Tribunal.

13.— Con las novedades al funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el nuevo Estatuto Laboral pretende dar una respuesta a los imperativos de transformación social que demanda la clase trabajadora.

BIBLIOGRAFIA

BEER MAX.

"Historia General del Socialismo" Ed. Ercilla. Chile 1928.

CEPEDA VILLARREAL RODOLFO.

"Apuntes de Clase.- 1966

DE LA CUEVA MARIO.

"Derecho Mexicano del Trabajo". Ed. Porrúa. México 1960

DE PINA RAFAEL.

"Curso de Derecho Procesal del Trabajo" Ed. Botas.- México 1952.

DIARIO DE LOS DEBATES.

Congreso Constituyente.- México 1917.

EXPOSICION DE MOTIVOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- 1970.

ENGELS FEDERICO

"El Origen de la Familia, la Propiedad y el Estado".- Ed. de Lenguas Extranjeras".- Moscú 1961.

FLORES MAGON ENRIQUE.

"Semilla Libertaria.- Ed. Tierra y Libertad.- México 1932

GARCIA CANTU GASTON.

"El Socialismo en México en el Siglo XIX.- Ed. Era.- México 1969.

GARCIA MAYNEZ EDUARDO.

"Introducción al Estudio del Derecho".- Ed. Porrúa.- México 1960

KROPOTKIN PEDRO.

"Palabras de un Rebelde". Ed. Amanecer.- Barcelona 1916.

MARX CARLOS.

"Manifiesto Comunista".- Ed. de Lenguas Extranjeras.- Moscú 1960.

"Introducción a la Crítica de la Economía Política".- Ed. Grijalvo

MEHRING FRANZ.

"Carlos Marx y los Primeros Tiempos de la Internacional".- Ed. Grijalvo

Colección 70.- México 1968.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- México, 1931.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- México, 1970.

GATEGA ARENAS JUAN.

"México a la Luz del Pensamiento Obrero".- México 1959.

PEREZ BOTIJA EUGENIO.

"Curso del Derecho del Trabajo".- Madrid 1954.

PORRAS ARMANDO.

"Derecho Procesal del Trabajo".- Ed. Cájica.- Puebla.

RAMOS ALVAREZ OSCAR.

"Las Juntas de Conciliación y Arbitraje.- Conferencia.- México 1970.

"Los Conflictus de Trabajo".- Conferencia.- México 1970.

RAMOS PEDRUEZA RAFAEL.

"La Lucha de Clases a través de la Historia.- México 1920.

SANCHEZ ALVARADO ALFREDO.

"Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo".- México 1968.

SEMINARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION.

Tomos III y XIV

TRUEBA URBINA A.

"Tratado Teórico-Práctico del Derecho del Trabajo".- Ed. Porrúa.- México.

VALDESPINO RUBEN.

"Una Realidad poco estudiada".- Artículo Periodístico.- Revista "Oposición".-
Mayo 1960.

VAZQUEZ CARRILLO EDUARDO.

"Historia del Partido Liberal".- Ed. Costa-Amic.- México 1970.