

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO

DEL ORIGEN. NATURALEZA, JURISDICCION Y
COMPETENCIA DE LAS JUNTAS DE
CONCILIACION Y ARBITRAJE

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A

ERLANDO ALFREDO DIAZ AZCONA



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Lic. Octavio Cruz Beristain

Cd. Universitaria, 24 de noviembre de 1976

C. Dr. Alberto Trueba Urbina
Director del Seminario de --
Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social.
P R E S E N T E .

He revisado con verdadero beneplácito --
el trabajo de Tesis que para optar el grado de Licenciado en De
recho, ha realizado el alumno ERLANDO ALFREDO DIAZ AZCONA, intit
ulao "DEL ORIGEN, NATURALEZA, JURISDICCION Y COMPETENCIA DE -
LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

El trabajo de referencia reúne los requi
sitos de fondo y forma que señala el reglamento respectivo, por
lo cual considero oportuno su impresión, salvo las modificacio
nes que usted estime pertinente.

Me permito asimismo, expresar mis felici
taciones a su autor, en mérito de sus inquietudes y del esfuer
zo desarrollado en la formación de tal estudio.

"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

A t e n t a m e n t e


LIC. OCTAVIO CRUZ BERISTAIN

DEDICO ESTA TESIS,

A MIS PADRES; IN MEMORIAM.

A MI ESPOSA Y A MIS HIJOS QUE FUERON
SIEMPRE MI ALIENTO Y MI INSPIRACION,
PARA ELLOS CON TODO MI CARINO.

-O-O-O-O-O-O-O-O-

A LA FACULTAD DE DERECHO DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.

A MIS MAESTROS.

A MIS CONDISCIPULOS Y AMIGOS.

A TODOS AQUELLOS QUE EN ALGUNA FORMA
CONTRIBUYERON A LA REALIZACION
DE ESTA TESIS,
PARA TODOS ELLOS,
MI MAS PROFUNDO RECONOCIMIENTO.

LA PRESENTE TESIS,
FUE ELABORADA
EN EL SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y
PREVISION SOCIAL
BAJO LA DIRECCION DEL
DR. ALBERTO TRUEBA URBINA
Y
ASESORAMIENTO DEL
LIC. OCTAVIO CRUZ BERISTAIN.

CAPITULADO

Dedicatoria.

Epígrafe.

Profacio.

Introducción.

Capítulo I. El Derecho del Trabajo.

Capítulo II. El Derecho del Trabajo en México.

Capítulo III. Antecedentes Históricos de las Juntas
de Conciliación y Arbitraje.

Capítulo IV. Origen, Jurisdicción y Competencia de
las Juntas Federales y Locales de Concilia-
ción y de Conciliación y Arbitraje.

Capítulo V. Evolución del Pensamiento Jurídico acer-
ca de las Juntas de Conciliación y Arbitra-
je.

Capítulo VI. Creación y Fundamento de las Juntas Es-
peciales Federales de Conciliación y Arbi-
traje.

Conclusiones.

Citas Bibliográficas.

Bibliografía.

Índice Analítico.

EPIGRAFE.

Llega a ser lo que eres.

FICHTE.

PREFACIO.

Al escribir la siguiente tesis, que pongo a la consideración de las sabias luces de los que conocen el Derecho, me someto a su benevolencia, esperando que sabrán perdonar las imperfecciones derivadas de la naturaleza humana y mi poca experiencia en una materia apasionante; pero de por sí difícil, como lo es el derecho del trabajo, siempre cambiante y siempre en continuo progreso junto con la evolución del hombre hacia una meta lejana e inalcanzable y que es estímulo de mejoramiento de la raza humana.

No quiero pasar por alto la valiosa dirección que recibí, para realizar la presente tesis del licenciado Octavio Cruz Beristáin, así como de recordar a mis maestros, que me formaron dentro de la rigurosa disciplina científica que es el Derecho; por haber sembrado en mi espíritu la inquietud hacia los grandes problemas que afronta el pensamiento jurídico y que se enseñaron como con modestas aportaciones se forma la pirámide de que nos habla Kelsen.

Deseo también manifestar mi agradecimiento a mis discípulos y amigos, no deseando hacer especificaciones, porque cualquier olvido involuntario de mi parte podría producir preocupación, más en el que sustenta la tesis que en

los olvidados sin intención.

Mis parabienes para todos.

Erlando Alfredo Díaz Azcona.

INTRODUCCION.

La aparición de los tribunales laborales está íntimamente ligada al derecho del trabajo en la época moderna. El derecho laboral, en su forma evolucionada, tal como lo conocemos actualmente, con sus instituciones y sus órganos jurisdiccionales; en fin, con toda la parafernalia jurídica, hace su aparición con el nacimiento del sistema capitalista presentándose con características más definidas con la Revolución Industrial en Inglaterra y su consecuencia, la formación de las clases proletaria y burguesa con la cauda de injusticias sociales que trae la no limitación de las fuerzas económicas desatadas como un huracán sobre la sociedad. Era necesario, imperativo, limitar los efectos de un capitalismo irrestricto, lo que se logra a través de las ideas de los filósofos, economistas, publicistas y tratadistas del Derecho.

"Homo hominis lupus", decía Hobbes, filósofo materialista, en frase despiada y cruel; pero real y que tiene su confirmación con la aparición de dos clases en pugna, la burguesía y el proletariado. Para atemperar lo anterior, hace falta algo que limite las ambiciones desenfrenadas de los capitalistas, lo que se logra a través del derecho del trabajo.

Preceden a la aparición de los tribunales de trabajo, las asociaciones profesionales y los sindicatos como formas más generales de aquéllos. Son los sindicatos "el órgano específico y fundamental de la lucha del proletariado contra la burguesía y contra todas las instituciones burguesas". (1).

"Emile Pouget, en un almanaque que alcanzó gran boga, daba en 1897 a los anarquistas hostiles a toda organización el consejo de sindicalizarse: "si hay alguna organización en que los anarcos deben colarse, ella es, evidentemente, la cámara sindical", se decía, en una moción de Duncis y Monatte, en el Congreso Anarquista de Amsterdam en 1907". (2).

La aparición de los tribunales de trabajo en México, ha sido objeto de gran inquietud en cuanto a su naturaleza, su jurisdicción y su competencia. Por lo que hace a su naturaleza, periódicamente se suscitan controversias sobre si son tribunales de Derecho, si tienen o no imperio, si son autoridades, acerca de su independencia o no del poder judicial, acerca de si son tribunales especiales o no, etc., etc., se da el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Se hace un análisis de la jurisdicción laboral por materia y por territorio. La competencia de las Juntas de Con-

ciliación y de Conciliación y Arbitraje es vista en cuanto a la utilidad que prestan a los factores de la producción, el capital y el trabajo. El papel que desempeñan las Juntas, tanto Federales como Locales en la impartición de la justicia laboral y su inutilidad en cuanto a la duplicidad de sus funciones se estudian, presentando en forma sucinta y en cuadros sinópticos los artículos que las rigen.

La presente tesis constituye un modesto aporte a la solución de un problema apasionante y siempre actual acerca de la naturaleza, jurisdicción y competencia de los Tribunales de Trabajo Mexicanos.

México, D. F. octubre de 1976.

Erlando Alfredo Díaz Azcona.

Capítulo I

El Derecho del Trabajo.

1. Terminología del Derecho del Trabajo.

La precisión de la terminología en el derecho del trabajo es de suma importancia, porque evita confusiones y aún nos señala la tendencia ideológica del autor.

Diversos tratadistas del derecho del trabajo y las legislaciones de diferentes países han empleado una variada terminología para denominar lo que a nosotros nos parece más correcto y general: el derecho del trabajo.

Entre los diversos nombres con que se ha llamado al derecho del trabajo, tenemos:

- 1) Derecho obrero.
- 2) Derecho laboral.
- 3) Derecho social.
- 4) Leyes obreras.
- 5) Leyes del trabajo industrial.
- 6) Leyes sociales.
- 7) Legislación industrial.

La denominación de derecho social que se da al derecho del trabajo nos parece confusa y la menos feliz, porque en nuestro concepto el derecho social constituye una nueva rama del Derecho, no obstante, que se dice

que todo derecho es social y que Julien Bonnecase lo ~~califica~~ como sólo una palabra: "Le droit social est un mot, rien qu'un mot". (3).

Indudablemente que todo derecho es social, lo que constituye una peregrinada, porque el Derecho sólo se da en la sociedad. Para entender mejor lo anterior, dividiremos el Derecho en tres ramas, además de las clásicas, de derecho público y derecho privado, agregaremos el derecho social de acuerdo con el siguiente esquema:

1. Público.

Derecho 2. Privado.

3. Social.

Definía Ulpiano: "Jus publicum est quod ad statum rei romanae spectat; privatum quod ad singulorum utilitatem". Derecho público es el que contempla el estado de la cosa romana, derecho privado es el que ve al interés de los particulares. Podemos agregar que el derecho social es el que contempla el lado humanístico del hombre. El derecho social se puede dividir en:

1) Derecho del trabajo.

2) Derecho agrario.

3) Derecho económico.

El derecho económico se puede definir como la intervención del Estado cuando regula el proceso de la produc-

ción.

Entre las definiciones del derecho del trabajo que nos parecen las más acertadas, encontramos las siguientes:

Alfredo Sánchez Alvarado: "El derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan en su aspecto individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patrones, entre trabajadores entre sí, mediante la intervención del Estado, con el objeto de proteger y tutelar a todo aquél que preste un servicio subordinado y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para poder alcanzar su destino". (4).

El maestro Trueba Urbina nos da la siguiente definición: "Derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana". (5).

2. El Derecho del Trabajo a través de la Historia.
- 2.1 El Derecho del Trabajo en Europa.
- 2.2 El Derecho del Trabajo en la Roma Antigua.

Los Collegia Epificum, antecesores de los gre-

mios de artesanos de la Edad Media, se remontan al origen de Roma con Numa Pompilio. Los Collegia fueron derrotados por el trabajo de los esclavos y disueltos por Julio César al llegar éste al poder. Reaparecieron en la época de Augusto, reglamentados por la Lex Julia se restringió su libre formación. En las postrimerías del Imperio Romano, al disminuir el trabajo de los esclavos se hizo necesario el trabajo de los hombres libres. Alejandro Severo (208-235) permitió a los Collegia redactar sus propios estatutos. Predominó en ellos el espíritu religioso y mutualista sobre el interés profesional.

De la época romana proviene la institución de las locatio, antecesoras del contrato de trabajo moderno: la locatio conductio operis y la locatio conductio operarum, que son contratos en que el locator (arrendador) es el que obliga a entregar la cosa o su industria (trabajo). El conductor (arrendatario) es el que se obliga a pagar la retribución. En las locatio conductio operarum se contempla el servicio, mientras que en la locatio conductio operis, el resultado.

No consideramos que el contrato de mandato pueda apreciarse como antecedente del contrato de trabajo por la razón de que se administraba el negocio en forma gratuita.

2.3 El Derecho del Trabajo en la Edad Media.

El derecho del trabajo en la Edad Media fue creación del artesanado. La estructura económica de la Edad Media corresponde a lo que se ha llamado economía de la ciudad, sucesora de la economía de la familia. Característica de esta última es que la producción se hace dentro del seno de la propia familia. La economía de la ciudad impuso la división del trabajo y la formación de distintos oficios, que es donde se origina el régimen de las corporaciones, gremios o guildas. (†).

En el régimen económico medieval, a diferencia del régimen capitalista, no predomina la idea del lucro, sino la de la ganancia lícita. Los gremios estaban integrados por tres clases de personas: los maestros, los oficiales o compañeros y los aprendices. Las corporaciones eran la unión de los pequeños talleres, cada uno de los cuales era propiedad de un maestro. Las finalidades del gremio se podían dividir en la siguiente forma:

- 1) Defender el mercado contra los extraños.
- 2) No proporcionar trabajo a quienes no formaran parte de ellos.
- 3) Evitar la libre concurrencia entre los maestros.

Había los consejos de maestros que se encargaban de redactar los estatutos, fijaban los precios, reglamenta-

ban la producción y vigilaban la compra de materiales.

Evidentemente que existía un derecho del trabajo, pues las relaciones entre los aprendices, los compañeros y los maestros se encontraban reglamentadas. Los compañeros trabajaban por jornal o por unidad de obra, proporcionándoseles un salario justo. Existía una sumisión escalonada de aprendices, compañeros y maestros, había una vida en común y la posibilidad de expulsar del gremio a quien no cumpliera con sus reglamentos. En algunas ciudades los gremios integraron tribunales formados exclusivamente por maestros. Con el tiempo se hizo penosa la condición de los compañeros y aprendices, estableciéndose entonces la lucha de clases. El desarrollo de la ciencia, de la técnica y del capital pusieron de manifiesto las contradicciones del régimen corporativo al que hicieron estallar. La economía de la ciudad cedió entonces el lugar a la economía nacional y a la producción capitalista.

Los filósofos del siglo XVIII dan nacimiento al ideal liberal que nutre a la burguesía. El monopolio del trabajo era un estorbo en la lucha contra el clero y la nobleza. En 1776, Turgot, fisiócrata, ministro de Luis XVI, lanza su famoso edicto suprimiendo las corporaciones. Este no tuvo efecto debido a la presión de los gremios y Turgot fue

destituido de su ministerio; pero la revolución de 1789, proclamada por el liberalismo, dió el golpe de gracia al monopolio del trabajo, detentado por las corporaciones.

(†) "Guilda (del inglés, guild; sajón, gold, gild o gyld; danés, gild; alemán, Gilde). Deriva esta palabra de gleden y gilden, que significa pagar porque cada uno de los miembros de cierta sociedad debía pagar algo para su sostenimiento. En Inglaterra se llama así a una sociedad, fraternidad o compañía, formada con determinado propósito, generalmente el comercio. Las antiguas guildas de comerciantes correspondían a nuestras modernas corporaciones. Eran autorizadas por el rey y gobernadas por leyes y ordenamientos propios". (6).

2.4 El Liberalismo.

La figura predominante del liberalismo es indudablemente Juan Jacobo Rousseau, quien influyó decisivamente en los hombres que llevaron a cabo la Revolución Francesa de 1789. Esta determinó la desaparición de los gremios y de las corporaciones en Francia. En otras naciones, por las nuevas fuerzas económicas desatadas por el naciente capitalismo, desaparecieron sucesivamente en Europa en las siguientes fechas:

1771 en Lombardía

1786 en Sicilia.

1801 en los Estados Pontificos.

1817 en Prusia.

1859 en Austria.

1861 en Württemberg.

1862 en Sajonia.

1869 en la Confederación Alemana del Norte.

A fines del siglo XVIII y principios del XIX quedaron suprimidas en los Estados Occidentales Alemanes; y hasta mediados del siglo XIX subsistieron en Dinamarca, Suecia y Noruega.

A la desaparición de las corporaciones y los gremios, contribuyeron las doctrinas económicas de los fisiócratas, de los clásicos ingleses y la Escuela de la Naturaleza y del Derecho de Gentes preconizada por Rousseau.

"Los hombres son libres e iguales en estado de naturaleza", dice Rousseau y agrega: "El primero que después de haber cercado un terreno se atrevió a decir: "Esto es mío" y halló gente bastante ignorante para creerle, fue el verdadero fundador de la sociedad civilizada". (7).

Rousseau atribuye los males de la civilización a la propiedad privada y así nos dice que el hombre, cansado de vivir en las cavernas o bajo el primer árbol que encontrara, estableció su hogar en una choza; "quedando

establecidas las familias desde aquel momento e introduciendo una especie de propiedad que tal vez dió origen a disgustos y luchas desde el primer instante". (5).

La igualdad entre los hombres desapareció con la creación de la propiedad privada y será la libertad del hombre el principio de la nueva organización social. El origen de la desigualdad es la propiedad; pero lo es también de la civilización, nos dice Rousseau.

No triunfaron completamente las ideas del filósofo ginebrino con el advenimiento del liberalismo, porque el ser se impuso al pensamiento. Las fuerzas económicas del capitalismo fueron más fuertes que las ideas de Rousseau. El empresario sustituyó al maestro de los gremios de la Edad Media, el mercantilismo se oponía a las barreras económicas y pugnaba por la libertad de la industria; la concentración del capital terminó con los gremios.

Los fisiócratas, primeros expositores de la economía moderna preconizaban el orden natural que abarcaba lo mismo la vida del mineral que la del animal o de la economía social; pero eran partidarios del absolutismo del monarca, del despotismo legal cuyo lema era: "Todo para el pueblo; pero sin el pueblo", contrario al "laissez faire, laissez passer" del liberalismo.

2.5 El Derecho del Trabajo en el Liberalismo.

A la libertad individual del liberalismo se agregó otra idea; la de la igualdad o como se enuncia en los preceptos jurídicos: la ley es igual para todos. Se estableció la igualdad procesal del trabajador frente al empresario, olvidando la desigualdad económica, no existía ni remotamente la idea del derecho social.

El Código Napoleón rigió las relaciones de trabajo y así en el libro tercero, título octavo se habla del arrendamiento de obra y de industria, que son resabios de las locatio romanas. Distinguía tres tipos de contratos:

- 1) El de trabajo.
- 2) El de los porteadores.
- 3) El de obra o empresa.

Estaban regidos estos contratos por el capítulo de arrendamientos del código civil que preconizaba la igualdad de las partes, no era por tanto, el derecho del trabajo un derecho de clase, reivindicatorio, tutelar y tuitivo como el que actualmente conocemos en México:

No fue sino hasta la Revolución Francesa de 1848 cuando se barruntaron los primeros principios del derecho del trabajo, a lo que contribuyeron las ideas de los socialistas utópicos, tal como llamó Marx a Fourier, Owen y Saint Simón. Se formaron sociedades secretas en defensa de los derechos de los trabajadores, como la Sociedad de las Estacio-

nes dirigida por Blanqui. En 1848 apareció el Manifiesto Comunista de Marx y Engels, que orientó en forma definitiva y científica la lucha del proletariado. En febrero de ese mismo año estalla la Revolución que fue en su origen pequeño burguesa; pero la que triunfó fue la clase proletaria, plasmando la legislación del derecho del trabajo. Se introdujeron importantes reformas como la reorganización de "Los Consejos de los Hombres Prudentes", precursores lejanos de las actuales Juntas de Conciliación; se establecieron horarios de diez horas de trabajo en París y de once en las provincias; el derecho de coalición, precursor del derecho de huelga; el sufragio universal; se fundaron los Talleres Nacionales para proporcionar trabajo a los desocupados; pero éste fue el origen del fracaso debido al trabajo estéril de los obreros y las críticas de la burguesía pronto se hicieron sentir, lo que hizo que fueran abolidos los Talleres Nacionales y pronto se encontraron frente a frente dos clases antagónicas: la burguesía y el proletariado. Del 23 al 26 de mayo se dió la primera batalla; triunfo la burguesía y se suprimieron las conquistas de la clase obrera por medio de diferentes decretos; el 25 de marzo de 1852 se suprimió el derecho de asociación profesional. Napoleón III con fines netamente políticos trató de atraerse a la clase obrera como apoyo a su gobierno

contra la burguesía liberal. Procuró revivir el derecho del trabajo, permitió nuevamente el derecho de asociación profesional; pero limitado y ya sabemos que sin este derecho la huelga es prácticamente imposible. Con la presencia de la guerra franco prusiana la evolución del derecho del trabajo se vió detenido en Francia.

2.6 El Derecho del Trabajo en Inglaterra.

Las transformaciones sociales que afectaron el derecho del trabajo en Inglaterra se iniciaron en 1764 con la invención de la primera máquina de hilar por Hargreaves que desplazó a los tejedores manuales. Esto originó la destrucción de las máquinas y el incendio de las fábricas. A los destructores de máquinas se los conoció como ludistas por estar dirigidos por Nedd Ludd. Este movimiento hizo que en 1769 se promulgara una ley contra los destructores de máquinas y en 1812 se dió otra en que se los condenaba a muerte.

En 1834 votó el Parlamento Inglés la Ley de Beneficencia que reducía considerablemente el subsidio que se daba a los desocupados y a los productores independientes, creó también las casas de trabajo para los obreros, que más bien parecían cárceles. Las ideas de Owen y la condición miserable en que se encontraban los trabajadores dieron origen a la guerra cartista.

El 4 de febrero de 1839, se realizó en Londres la Convención Cartista con 53 delegados divididos en dos corrientes; el Partido de la Fuerza Moral dirigido por Lowett y el Partido de la Fuerza Física dirigido por O'Connor, O'Brien, Jones y Harvey que representaban a la izquierda. El Partido de la Fuerza Moral quería educación y no fusiles; los del Partido de la Fuerza Física pugnaban por la lucha revolucionaria, tenían pues, conciencia de clase claramente definida. La Convención dirigió una carta al Parlamento conteniendo trescientas mil firmas y pidiendo entre otras cosas, la supresión del censo exigida a los candidatos al Parlamento. El censo consistía en que los candidatos debían disfrutar de determinadas rentas para poder aspirar a un escaño. En 1842 volvieron los cartistas a dirigir otra petición con algunos puntos políticos y un programa de acción social, sosteniendo que la legislación imperante era una legislación de clase, pedían también, la supresión de la Ley de Beneficencia que afectaba el salario de los obreros. Con el propósito de presionar al Parlamento, proclamaron los obreros el Mes Santo que fracasó porque muchos cartistas eran partidarios de Lowett que preconizaba la cooperación de clases.

Un tercer intento de los cartistas para realizar un

mitín gigante el 10 de abril de 1848 fue aniquilado por la fuerza. El movimiento obrero fue doblegado y su evolución se detuvo por muchos años.

2.7 El Derecho del Trabajo en Alemania.

A diferencia de la burguesía francesa, la alemana no se apoyó en la clase obrera para conseguir sus fines. La nobleza alemana, después de los levantamientos de Berlín y Viena sólo liberó a los campesinos de la servidumbre y concedió el derecho electoral a la burguesía. No se plantearon reivindicaciones obreras, lo que se explica por la supervivencia en Alemania del régimen feudal. Las conquistas mencionadas fueron realmente de la burguesía que logró la desaparición de los gremios, lo que trajo como consecuencia un notable progreso industrial y el desarrollo de la clase obrera que se apoyó en las ideas de Fernando Lassalle y en el Manifiesto Comunista de Carlos Marx y Federico Engels. Con esto el movimiento socialista adquirió gran fuerza, considerando las clases dirigentes que ello constituía un grave peligro para el desarrollo industrial y la paz social.

Dentro de este panorama político aparece la figura de Bismark, que se propuso hacer de Alemania la primera potencia mundial, siendo entonces cuando adquiere importancia el derecho del trabajo. Al capitalismo liberal opuso Bismark el intervencionismo de Estado, en un doble aspecto; la protec-

ción de la industria frente a la concurrencia de los productos extranjeros e intervencionismo en los problemas internos. Este último aspecto fue por otra parte, un intento para contener el movimiento obrero, el pensamiento socialista y la unión de los trabajadores por otra, la intervención del Estado para mejorar las condiciones de vida de los obreros, dando origen a los seguros sociales.

En 1863 se celebró en Leipzig un congreso obrero, convocado por Lassalle, que tuvo como resultado la Asociación General de los Trabajadores Alemanes que formularon algunos principios, entre los que destacan, el que afirma que solamente el sufragio universal y directo puede representar los intereses sociales de la clase obrera alemana.

En 1864 se celebró en Londres la sesión de la primera internacional, disolviéndose en 1876 por las luchas internas entre los marxistas, los lassallanos y los anarquistas de Bakunin.

En 1869 se fundó en Eisenach el Partido Obrero Social Demócrata Alemán que formuló un extenso programa, entre cuyos puntos destaca el que afirma que la cuestión social es inseparable de la cuestión política y que la libertad política no puede dividirse de la emancipación económica de los trabajadores. Destaca también la cuestión de los privilegios de clase; de propiedad, de nacimiento y de culto, separación

de la iglesia del Estado y de la iglesia de la educación, independencia de los tribunales, creación del jurado y de la jurisdicción profesional para cada rama industrial, derecho de reunión y de coalición; jornadas normales de trabajo; limitación del trabajo de las mujeres y prohibición del trabajo de los niños; apoyo del Estado al movimiento cooperativo.

En 1869 dicta Bismark una ley sobre cuestiones de trabajo, bastante completa, de tipo individualista que apuntaba al intervencionismo del Estado, no admitiendo las coaliciones ni los sindicatos. Basándose en las teorías de Hegel, Bismark derrocó al Estado.

En mayo de 1875 el Partido Obrero Social Demócrata y la Asociación General de Trabajadores Alemanes, que seguía las ideas de Lassalle y que se encontraban divididos debido a cuestiones de la guerra franco prusiana, se unieron, formulándose el programa de Gotha, que fue ampliamente criticado por Marx en las notas enviadas a Brake, que dice entre otros puntos: "La liberación del trabajo debe ser obra de la clase obrera frente a la cual, todas las restantes clases no forman más que una clase reaccionaria".

En el programa de Gotha se establecía como uno de los puntos cardinales el derecho de coalición de los trabajadores, sin el cual no pueden ejercer influencia alguna en la marcha

de los negocios públicos. A la creciente influencia de las organizaciones obreras, opuso Bismark el 21 de noviembre de 1878 la llamada ley antisocialista que trajo como consecuencia la disolución de los sindicatos socialdemócratas. A las acometidas de la clase trabajadora, que no podía permanecer tranquila, le otorgó como un paliativo el Seguro Social, creando:

- 1) En 1883, el Seguro de Enfermedades.
- 2) En 1884, el Seguro contra Accidentes.
- 3) En 1889, el Seguro contra la Vejez e Invalidez.

Con Bismark termina la época de transformaciones sociales benéficas, en lo general, para la clase trabajadora en Alemania.

2.8 El Derecho del Trabajo durante el Período de la Primera Guerra Mundial.

Durante el período que comprende la primera guerra mundial, se produjeron tres grandes acontecimientos: la revolución mexicana, la revolución rusa y la revolución socialdemócrata de Weimar. Cada uno de estos acontecimientos dió como resultado: la primera, a la Constitución Mexicana y la inclusión dentro de la misma del derecho del trabajo; la segunda, a la implantación del socialismo en Rusia y la tercera, plasmó los ideales de la socialdemocracia alemana y de muchos anhelos de los trabaja-

dores dentro de la Constitución de Weimar.

Después de las revoluciones europeas de mediados del siglo XIX, se derogó la ley antisocialista de Bismark. La política imperial del Kaiser Guillermo II procuró mejorar las condiciones de vida de los trabajadores; pero no admitió la asociación profesional como un derecho. El apogeo industrial avanzó límites insospechados después de la guerra franco prusiana de 1870, que influyó favorablemente en las condiciones de vida de los obreros alemanes por la fuerte indemnización que tuvo que pagar Francia a Alemania y que se derramó entre la población de esta última nación.

La socialdemocracia, que era un partido de oposición al régimen alemán, se orientó hacia el reformismo. Los textos de Marx ya no se interpretaban en sentido revolucionario. Carlos Kautsky, que no era precisamente un marxista ortodoxo, resistía, replicaba al revisionista Eduardo Bernstein. En 1891 se celebró el Congreso de Erfurt del que salió un nuevo programa de la socialdemocracia y que redactado personalmente por Kautsky, entre otros principios, sostenía que: "La evolución económica de la sociedad burguesa conduce necesariamente a la destrucción de la pequeña industria, que constituye el fundamento de la propiedad privada del trabajador sobre los medios de producción. Esa evolución

separa al trabajador de dichos medios de producción, transformándolo en proletario, a la vez que convierte la propiedad en monopolio de un pequeño número de capitalistas y de terratenientes".

El programa exige en su parte final una legislación nacional e internacional del trabajo sobre las siguientes bases;

- a) Una jornada máxima de ocho horas.
- b) Prohibición del trabajo a menores de catorce años.
- c) Prohibición del trabajo nocturno, salvo en aquellas industrias en que lo exijan la naturaleza del trabajo o el interés público.
- d) Descanso ininterrumpido de treinta y seis horas por semana.
- e) Prohibición de las tiendas de raya.
- f) Inspección de los centros de trabajo por inspectores oficiales.
- g) Medidas de higiene y provisión social.
- h) Derecho de coalición.
- i) Legislación imperial del seguro.

Al leer lo anterior, parece que estamos contemplando el anteproyecto de nuestro artículo 123 Constitucional y las leyes mexicanas de seguridad social. En el punto "c", la Constitución de Weimar supera a nuestra Ley Federal del

Trabajo.

El derecho alemán del trabajo conservó las características que le imprimió Bismark. La guerra de 1914 atrajo la atención del gobierno alemán. La socialdemocracia puesta ante el dilema de socialismo o patriotismo, se decidió por este último, igual que los lassallanos de 1870. El 4 de agosto de 1914, el Kaiser Guillermo II suspendió, por decreto imperial, la vigencia de la legislación del trabajo.

En 1914, Carlos Liebknecht, Rosa Luxemburgo, Franz Mehring y otros se rebelaron contra la socialdemocracia fundando la Liga Espartaco. Ante la presión de los partidos socialistas, el gobierno se vio forzado a hacer concesiones a la clase trabajadora y en el decreto del 22 de junio de 1914, levantó la prohibición de formar asociaciones a los trabajadores, derogó el 22 de mayo de 1918 el artículo 153 de la ley de Bismark de 1869 que consideraba delito la presión ejercida sobre los trabajadores para formar parte de una coalición. El 5 de diciembre de 1916, bajo las ideas de la socialdemocracia, se terminó el proyecto de ley que contenía los principios que posteriormente se plasmaron en 1919 en la Constitución de Weimar.

Después de la abdicación del Kaiser, se reunieron las centrales de trabajadores y patrones, reconociéndose mutua-

mente su personalidad y obligándose a sustituir los contratos individuales de trabajo por los colectivos.

La Constitución de Weimar del 11 de agosto de 1919, recogió los postulados del programa de la socialdemocracia, que fueron personalmente redactados por Kautsky. Se puede decir que la Constitución de Weimar reúne el pensamiento individualista del liberalismo francés a las ideas socialistas de los alemanes, lo cual originó el intervencionismo de Estado, que se tradujo en el mejoramiento de las condiciones de vida de la clase obrera al colocar el trabajo directamente bajo la protección de Estado, tal como lo señala la Constitución de Weimar en el artículo 157: "El trabajo estará colocado bajo la protección directa del Estado que creará un derecho unitario del trabajo".

Se interviene en el fenómeno de la producción, se proclama la libertad de coalición, el disfrute por los trabajadores del tiempo necesario para realizar funciones públicas honoríficas, la fijación del salario y de las condiciones de trabajo por comisiones de trabajadores y patronos, la consideración de la propiedad privada como función social. Se consigna también el derecho al trabajo y contra la desocupación.

El derecho francés de fines del siglo XVIII y principios del XIX, consideró como un delito la asociación de los trabajadores. Bismark y Napoleón III le quitan el carácter deli-

tivo y la Constitución de Weimar consideró a la asociación profesional como un derecho, que resumiendo, podemos presentarla en las siguientes etapas:

- 1) La asociación profesional es un delito. (Ley Chapelier de 1791 durante la Revolución Francesa y derecho francés de principios de siglo XIX).
- 2) La asociación profesional ya no es un delito. (Bismarck y Napoleón III).
- 3) La asociación profesional es un derecho. (Constitución de Weimar).

La huelga devino después de la Constitución de Weimar en el arma fundamental de lucha de la clase obrera al ser apoyada por el Estado.

La socialdemocracia preconizaba y establecía la participación de los obreros en las decisiones parlamentarias y la evolución gradual del derecho del trabajo a través de medidas legislativas.

El artículo 165 de la Constitución de Weimar establecía los Consejos de Empresa y los Económicos, formados por obreros y empresarios para fijar el monto de los salarios y las condiciones de trabajo. Los Consejos de Empresa nombraban representantes ante los Consejos de Distrito, éstos ante el Consejo Económico del Estado, que tenía dos funciones:

- 1) Enviar proyectos de ley al Parlamento (Reichstag).
- 2) Revisar y emitir su opinión sobre proyectos de ley en asuntos económicos.

2.9 El Derecho del Trabajo durante el Período comprendido entre las Dos Guerras Mundiales.

El período comprendido entre las dos guerras mundiales constituye un lapso crítico para el derecho del trabajo, durante el cual se produjo una revolución económica, social y política en el mundo. Se contemplo el tránsito de las relaciones individuales de trabajo a las colectivas como consecuencia de la Constitución de Weimar. La política de los seguros sociales, iniciada por Bismark, va a ser seguida por casi todos los Estados. El Tratado de Versalles del 28 de abril de 1919 dió origen a la Organización Internacional del Trabajo, bajo los auspicios de la antigua Sociedad de Naciones. La Organización Internacional del Trabajo gozó de un alto grado de independencia y pasó a formar parte de las Naciones Unidas, siendo su propósito principal el mejoramiento de las condiciones de trabajo a través de una acción concertada internacional.

En oposición a los movimientos económicos, sociales y políticos que se produjeron en el mundo, los capitales nacionales dieron origen a los regímenes totalitarios de Alemania e Italia. Francia intentará salvar su crisis económi-

ca, social y política a través del movimiento del Frente Popular y la legislación de León Blum.

El período al que nos referimos fue el del enterramiento de las relaciones individuales de trabajo y su sustitución por las relaciones colectivas. A éste último condujeron:

- 1) El fracaso de los principios de la economía liberal.
- 2) Su sustitución por el intervencionismo de Estado, creado por Bismark y que siguen hoy casi todos los países.
- 3) La aparición de las diversas modalidades de socialismo y del sindicalismo revisionista de la socialdemocracia alemana, que dió origen a la Constitución de Weimar.
- 4) La falsedad de la autonomía de la voluntad y de la igualdad procesal de las partes, derivadas del derecho civil y llevadas al ámbito de las relaciones del derecho del trabajo.
- 5) El movimiento de los trabajadores a través de la acción colectiva, la asociación profesional, el contrato colectivo de trabajo y la huelga, instituida ya como un derecho de la clase trabajadora.
- 6) El pensamiento y las instituciones derivadas de la Constitución de Weimar.

La Constitución de Weimar estableció como un postulado la oposición irreductible de los intereses de clase de los trabajadores y los patronos; estableció la libertad de asociación profesional sin la intervención del Estado, paralela a la libertad de asociación del derecho civil.

Muchos países siguieron las enseñanzas de Weimar. Francia a través de la legislación creada a iniciativa de León Blum hizo obligatorias las relaciones colectivas de trabajo. La huelga, que se transformó en un derecho de clase, trajo como consecuencia, que al no poderse reanudar el trabajo, la contratación colectiva fuera obligatoria. Se estableció la independencia de las relaciones colectivas frente al Estado. Este podía imponer, por vía legislativa, las condiciones generales de prestación de servicios; pero no podía fijar el contenido de los contratos colectivos. En México, según su Constitución, sí puede el Estado, a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; pero únicamente a petición de los trabajadores, fijar el contenido de los contratos colectivos de trabajo.

En el año de 1919, en que se promulgó la Constitución de Weimar, se celebró la primera sesión de la Organización Internacional del Trabajo. En Europa, Asia y América, las leyes del trabajo fueron reputadas como un derecho público

y se extendió a todo trabajo subordinado. La asociación profesional y la huelga, de actos delictivos pasaron a ser derechos. Se implantó el sistema de los seguros sociales en algunos países de América y de Europa y a través de los inspectores de trabajo se regularon las condiciones de higiene y seguridad de las fábricas. Se estableció la jornada de ocho horas, el salario mínimo general, se reglamentó el trabajo de las mujeres y de los menores, mejorando sus condiciones, se establecieron medidas protectoras del salario, vacaciones anuales pagadas, el descanso semanal, la defensa contra el despido, la reglamentación de los trabajos especiales, la protección de la maternidad a las mujeres y a los menores:

El derecho del trabajo entre las dos guerras mundiales vivió no sólo en las leyes, sino también en los contratos colectivos, lo que significa que deriva de la lucha de clases y de la acción conjunta de los trabajadores. Los contratos colectivos son el arma que ha empleado frecuentemente la clase trabajadora para mejorar sus condiciones de vida y su influencia ha sido definitiva para extender a la totalidad de la clase laborante los beneficios logrados por los contratos colectivos.

El derecho del trabajo se independizó del derecho civil y aún del derecho privado al declararse sus normas de orden

público en la Constitución de Weimar. Su impulso, profundamente humano, ha hecho que se modifiquen las instituciones del derecho civil, del mercantil y aún del penal.

Francia, bajo el gobierno del Frente Popular de León Blum, produjo grandes transformaciones legislativas en el derecho del trabajo como son, en efecto, las que firmaron el 7 de junio de 1936 los representantes de la Confédération Générale du Patronat Française y los de la Confédération Générale du Travail Française en los acuerdos que se llamaron de Martignon:

- 1) Se proclamó la colaboración de clases.
- 2) Se proclamó la igualdad de los delegados obreros y patronales para discutir todas las cuestiones de orden profesional, como los problemas de los salarios, de la seguridad y de la higiene en los centros de trabajo.
- 3) Se estableció el libre ejercicio de la asociación profesional.

Los dos primeros incisos, son a nuestro modo de ver, francamente reaccionarios. El primero, porque no pueda haber colaboración entre clases cuyos intereses son antagónicos, tal como se estableció en la Constitución de Weimar. La igualdad que proclama el inciso dos es falso, porque no

puede haber igualdad procesal donde hay desigualdad económica en caso de un conflicto laboral. Agregaremos que los acuerdos de Martignon se presentaron como una concesión de la clase patronal a la clase trabajadora, que tenía en esos momentos el poder político, lo cual era inaudita, porque si el poder estaba en manos de la clase obrera no tenía porque aceptar concesiones, sino plantear sus derechos.

La legislación del Frente Popular del 24 de junio de 1936 y la del 4 de marzo de 1938 se pueden resumir en los siguientes puntos:

- 1) El derecho del trabajo es un derecho de clase;
- 2) Las asociaciones profesionales deben intervenir en el establecimiento de las condiciones de trabajo a través de los contratos colectivos.
- 3) Cuando no haya acuerdo de las partes en los contratos colectivos, el Estado intervendrá arbitrariamente, lo que hace inútil la huelga y el paro patronal.
- 4) Los empresarios y patrones están obligados a tratar con los delegados obreros los conflictos que surjan en la ejecución de los contratos individuales de trabajo.

Los acuerdos de Martignon tenían como fin terminar con la huelga y el paro patronal a través del arbitraje del Estado y así tenemos que en el artículo primero de la ley del

31 de diciembre de 1936 se decía; "Todas las controversias colectivas de trabajo, de la industria y del comercio, deberán someterse a los procedimientos de conciliación y arbitraje antes de toda huelga o lockout", y cuando los obreros de la industria metalúrgica, en enero de 1937, se encontraban en huelga por causa de la firma de un contrato colectivo, se les condenó a pagar una indemnización a la empresa por haber sido declarada ilícita la huelga. Estos son retrocesos en el movimiento laboral debidos a la política del Frente Popular que preconizó la colaboración de clases. Sin embargo, causas por las cuales la clase obrera de México aún lucha, como lo es la jornada de cuarenta horas, se lograron en la ley del 12 de noviembre de 1938 y también el pago de primas familiares, según el número de hijos.

La legislación de León Blum fue positiva en algunos aspectos; pero negativa en otros, ya que preconizó la colaboración de clases y limitó, declarando innecesaria la huelga, principal arma de lucha del proletariado.

3. El Derecho del Trabajo después de la Segunda Guerra Mundial.

Se puede afirmar que la época posterior a la Segunda Guerra Mundial ha sido de retroceso para el derecho del trabajo. Los países imperialistas y las democracias burguesas

realizan esfuerzos para limitar los beneficios y las garantías logradas por la clase trabajadora en la legislación laboral, como son: la restricción de la libertad de acción de la asociación profesional, limitaciones al derecho de huelga, el control de los salarios a través de diversos subterfugios, etc., que constituyen algunos de los procedimientos empleados en las legislaciones laborales de algunos países capitalistas y aún en la Rusia Soviética contra las conquistas de la clase trabajadora.

Los acontecimientos que caracterizaron a la segunda postguerra mundial son:

La aparición de las constituciones de Francia e Italia. Francia equiparó el derecho del trabajo a los viejos derechos naturales del hombre. La ratificación por las constituciones francesa e italiana del derecho colectivo del trabajo, derivado de la Constitución de Weimar y del derecho de asociación profesional, la elevación de la huelga a derecho de la clase trabajadora, la obligación del Estado de dictar un derecho del trabajo que mejore las condiciones de vida de la clase trabajadora. Las constituciones de las dos alemanias, en lo que al derecho del trabajo se refiere, son diferentes: la de la Alemania Oriental, bajo el control de la Rusia Soviética, constituye un socialismo de Estado; la de la Alemania Occidental, bajo la influencia de los países impe-

rialistas, es una democracia burguesa. La legislación laboral, en ambas alemanias es un reflejo de los regimenes políticos de los paises que las controlan.

Durante la ocupación alemana, Francia se vió obligada a aceptar una "Carta del Trabajo" de tipo fascista fechada el 4 de octubre de 1941.

3.1 La Constitución Francesa de la Cuarta República.

En la Constitución de la Cuarta República Francesa del 28 de septiembre de 1946 se incluyeron en su preámbulo, entre otros puntos, los siguientes:

- 1) Garantía de la igualdad de derechos del hombre y de la mujer.
- 2) El derecho de trabajar.
- 3) El derecho de huelga, reglamentado por el Estado.
- 4) El derecho del trabajador a participar, a través de sus delegados, en la determinación de las condiciones de trabajo y su participación en la administración de las empresas.
- 5) Toda propiedad que adquiriera los caracteres de monopolio o de servicio público nacional, debe devenir en propiedad de la colectividad.
- 6) La nación garantiza a todos, a la madre, al niño y a los trabajadores de edad avanzada, la protección de su salud, a la seguridad material, al descanso

y a las vacaciones.

- 7) La nación garantiza el acceso del niño y del adulto a la instrucción, a la formación profesional y a la cultura.

La Constitución francesa de la segunda postguerra, siguió en sus lineamientos generales a la de Weimar; pero con el sello propio del pueblo galo. Los principios sobre el trabajo, la economía y la familia se colocaron al lado de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano del liberalismo. Aforma que el trabajo es un deber y un derecho, proclamado en Francia desde la Revolución de 1848. Asegura la libertad de hombre que trabaja y eleva la dignidad de la persona y declara que todo hombre puede defender sus derechos y sus deberes por la acción sindical.

La legislación de principios del siglo XIX prohibió la asociación profesional catalogándola como un delito; pero en 1884 reconoció la existencia legal de los sindicatos y en la Constitución de 1946, elevó la libertad de asociación profesional a la categoría de derecho público subjetivo de los hombres frente al Estado. La huelga pasó en Francia por diferentes etapas. En el régimen individualista de principios del siglo XIX se la prohibió, considerándola como un delito. Con Napoleón III se le suprimió su carácter

delictivo, pasando a ser una situación de hecho y la nueva Constitución la transforma en un derecho. El paro o lock-out no está reconocido como un derecho de los patronos. La actividad de los Consejos de Empresa, formados por obreros y patronos es diferente a la de los sindicatos, porque éstos son un elemento de la lucha de clases. Deja en libertad a los Consejos de Empresa para dictar las reglas acerca de su funcionamiento.

El 13 de febrero de 1950, se dictó en Francia la nueva ley sobre convenciones colectivas de trabajo que es una ratificación de los principios esenciales del derecho del trabajo, semejantes al derecho de la República de Weimar y comprende dos instituciones básicas;

- 1) El contrato colectivo ordinario y,
- 2) El Contrato ley.

La previsión social tiene también su lugar en la Constitución francesa, comprendiendo el derecho protector de las mujeres y de los menores.

3.2 La Constitución Italiana.

La Constitución italiana del 27 de septiembre de 1947 siguió como la francesa a la Constitución de Weimar y es el retorno del pueblo italiano a la ruta de la democracia burguesa de la cual se apartó durante el régimen fascista de Benito Mussolini. Afirma el derecho colectivo del trabajo y la

previsión social. En su artículo 35 párrafo tercero dice: "La república protege al trabajador italiano en el extranjero". Artículo cuarto: "La república reconoce a todos los ciudadanos el derecho al trabajo y procura las condiciones que lo hagan posible. Cada ciudadano tiene el deber de desarrollar, de acuerdo con sus posibilidades y mediante libre elección, una actividad o una función que contribuya al progreso material y espiritual de la sociedad". La idea del trabajo como un deber implicó la transformación del concepto de propiedad. El artículo 42 en su tercer párrafo dice: "La propiedad privada es reconocida y garantizada por la ley, la que señala sus límites a fin de asegurar su función y hacerla accesible a todos". El artículo 41: "La iniciativa económica privada es libre; pero no puede desarrollarse en contradicción con la utilidad social ni con daño de la seguridad, de la libertad y de la dignidad humanas".

El derecho colectivo del trabajo comprende cuatro puntos esenciales:

- 1) Artículo número 39: La organización sindical es libre".
- 2) Artículo 40: "El derecho de huelga se ejerce en el ámbito de las leyes que lo reglamentan". No admite la Constitución italiana el paro patronal.
- 3) Artículo 39: Autoriza a los sindicatos legalmente registrados a "Celebrar contratos colectivos de trabajo

obligatorios para todos los miembros de las categorías a que se refieren los contratos". Los contratos ley no requieren la sanción del poder público para su vigencia, siendo este caso único en el mundo.

4) El artículo 46 creó los consejos de empresa.

En cuanto al derecho individual del trabajo destacan tres puntos:

- 1) Artículo 36 párrafo segundo: señala la jornada máxima de trabajo.
- 2) Artículo 36 párrafo tercero: "El trabajador tiene derecho al descanso semanal y vacaciones pagadas, prestamos irrenunciables.
- 3) Artículo 36 párrafo primero: "El trabajador tiene derecho a una retribución proporcional a la cantidad y calidad del trabajo, suficiente en todo caso para asegurar a él y a su familia una existencia libre y digna".

3.3 La Organización Internacional del Trabajo.

Después de la Segunda Guerra Mundial, se temió el hundimiento de la Organización Internacional del Trabajo; pero no fue así, ya que pasó a formar parte de las Naciones Unidas, desarrollándose ampliamente el derecho internacional del trabajo y la previsión y seguridad sociales. La idea de

la previsión y seguridad sociales es probablemente el hecho que más auge adquirió en la segunda postguerra. Ya vimos que Bismark fue el creador de los seguros sociales bajo los principios de beneficencia, caridad y asistencia públicas. Estos principios deben desecharse de la legislación moderna por denigrantes para la dignidad humana y por no corresponder a la realidad, ya que la seguridad social es un hecho económico, social y político derivado de la plusvalía generada por el trabajo y de acuerdo con el moderno socialismo que trata de reivindicar a la persona.

La idea de la seguridad social fue recogida en la Carta del Atlántico, en la Declaración de Filadelfia y en la Carta de la Organización de los Estados Americanos.

La previsión y la seguridad sociales son dignificantes, siempre que se les considere como un derecho y no como caridad, beneficencia o dádiva del injusto sistema capitalista.

En resumen, después de la Segunda Guerra Mundial los acontecimientos se han caracterizado por:

- 1) Repartición del mundo en zonas de influencia política y económica entre los países de tendencia socialista y los países de tendencia capitalista.
- 2) La reacción del capitalismo contra el movimiento de la clase obrera y del derecho del trabajo.
- 3) La implantación y el incremento en diferentes países

de la previsión y seguridad sociales.

- 4) La internacionalización de las leyes del trabajo a través de la Organización Internacional del Trabajo.

Capítulo II

El Derecho del Trabajo en México.

1. El Derecho del Trabajo en la Época Colonial.

Las normas de trabajo durante la época colonial eran análogas a aquéllas operantes en los gremios de Europa. Encontramos durante este período que las leyes de Indias, dictadas por los reyes de España contra los atropellos y depredaciones de los conquistadores fueron recopiladas en 1680, durante el reinado de Carlos II. En ellas se contienen muchas disposiciones sobre la jornada de trabajo, salario mínimo, pago de salarios en efectivo, prohibición de las "tiendas de raya", etc. Llamo la atención que los esfuerzos de la corona española, por mejorar las condiciones de vida de los aborígenes de América se hubieran perdido y que en 1810, a la iniciación del movimiento de independencia, México se encontrara más atrasado que en la época colonial.

2. El Derecho del Trabajo en el Siglo XIX.

Este período abarca desde la iniciación de la independencia hasta 1910. Comprende dos etapas;

- 1) El derecho del trabajo en la insurgencia...
- 2) El derecho del trabajo en el México independiente,
hasta la Revolución de 1910.

2.1 El Derecho del Trabajo en la Insurgencia.

Era tan precaria la situación de los trabajadores al iniciarse el movimiento de independencia que, tanto don Miguel Hidalgo y Costilla como don José María Morelos y Pavón dictaron medidas protectoras del trabajo, del jornalero. Don Miguel Hidalgo decretó en la ciudad de Guadalajara la abolición de la esclavitud y Morelos en "Los Sentimientos a la Nación" dirigido al Congreso de Chilpancingo el 14 de septiembre de 1813, propone: "que se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, alejando la ignorancia, la rapina y el hurto". (9).

2.2 El Derecho del Trabajo en el México Independiente hasta la Revolución de 1910.

El derecho del trabajo en México a través de sus diferentes constituciones es individualista, tradicionalista y liberal y estos mismos lineamientos siguió durante el efímero Imperio de Maximiliano. Proclaman las referidas constituciones el derecho del hombre a la libertad, a la propiedad y a la seguridad frente al Estado, proyectos puramente románticos y teóricos.

En 1857, Vallarta, al discutirse en la Nueva Constitución el artículo correspondiente a la libertad de industria y trabajo, habló de la necesidad de acudir en auxilio de las clases laborantes, exponiendo los principios del socialismo;

pero confundió el problema de la libertad de industria con el de la protección al trabajo. Entre otras cosas decía Vallarta; "Desde que Quesnay proclamó su celebre principio de "Dejar hacer, dejar pasar" hasta que Smith dejó probada la máxima económica de la concurrencia universal, ya no es lícito dudar. El principio de la concurrencia ha probado que toda protección a la industria, sobre ineficaz es fatal; que la ley no puede ingerirse en la producción; que la economía política no quiere del legislador mas que la remoción de toda traba, hasta las de protección, que sólo el interés individual, en fin, es el que debe crear, dirigir y proteger toda especie de industria, porque sólo él tiene la actividad, la vigilancia y tiene para que la producción de la riqueza no sea gravosa. De tan seguros principios 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 quejábamos y evitar así las trabas que tienen con mantilla a nuestra industria, porque sobre ser ajeno a una constitución el descender a formar reglamentos, en tan delicada materia, puede sin querer, herir de muerte a la propiedad y la sociedad que atenta contra la propiedad se suicida". (10).

Todavía no se conocía a Marx y ya se tenían los viejos

y aún los actuales prejuicios de la intocabilidad de la propiedad privada y de la no inclusión dentro de una constitución de un artículo que se refiriera exclusivamente al trabajo asalariado, prejuicio contra el cual luchó en el Congreso Constituyente de Querétaro J. N. Macías en 1917. Confundió Vallarta la libertad de industria con la legislación y reglamentación del trabajo, que pueden coexistir. Pudiera ser que su intención haya sido la de que el código civil reglamentara los asuntos de trabajo siguiendo al código francés en lo que se llamó contrato de obra y así vemos, en uno sólo de sus títulos, los siguientes contratos:

- a) Servicio doméstico.
- b) Servicio por jornal.
- c) Contrato de obra a destajo o precio alzado.
- d) De los porteadores o alquiladores.
- e) Contrato de aprendizaje.
- f) Contrato de hospedaje.

Nuestro Código Civil, rompió, sin embargo, con la tradición de considerar el contrato de trabajo como un arrendamiento como en las viejas locatio de los romanos.

Entre los vislumbres de lo que sería posteriormente nuestro actual código laboral están los de Ignacio Ramírez "El Nigromante" que decía, en la exposición de motivos de la

Constitución de 1857: "El más grave de los cargos que hago a la Comisión es el de haber conservado la servidumbre de los jornaleros..." Pero va más allá, al tratar de dignificar al trabajador al proclamar lo que podríamos denominar el derecho a la seguridad social al decir: "Formemos una constitución que se funde en el privilegio de los menesterosos, de los ignorantes, de los débiles, para que de este modo mejoremos nuestra raza y para que el poder público no sea otra cosa que la beneficencia organizada". (11).

Las ideas de Ramírez no se incluyeron en la Constitución porque existía la división clásica de derecho público y privado y el concepto de que todo derecho es social, por lo que los barruntos de lo que podría ser derecho del trabajo pasó a formar parte del Código Civil bajo el rubro de "Contrato de Obras" en los Códigos de 1870 y 1884.

En la exposición de motivos del Código Civil de 1870, al hablar del servicio doméstico, se dijo, entre otras cosas, lo siguiente: "...parece un atentado contra la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios personales" y, por tanto, se colocó el contrato de obras después del mandato por encontrarle semejanzas con éste; preconiza la igualdad procesal de las partes y la libre voluntad para contratar, lo cual se ha demostrado es falso a la luz del derecho del trabajo actual.

3. El Derecho del Trabajo en la Revolución Constitucionalista.

El derecho del trabajo nació en México realmente con la revolución constitucionalista. Hasta 1910, México era un Estado semifeudal, con grandes latifundios. La clase campesina predominaba en su estrato social, la industria era raquítica, sin embargo, había zonas de grandes fábricas, organizaciones obreras como "El Círculo de Obreros Libres de Orizaba" y "La Sociedad Mutualista del Ahorro". La demostración de fuerza del gobierno porfirista contra los obreros de Río Blanco encendió la llama de algo que ya estaba en el ambiente: el movimiento libertario social y la implantación del derecho del trabajo en nuestra Constitución.

3.1 La Legislación sobre Accidentes de Trabajo durante el Gobierno de Porfirio Díaz.

El derecho civil mexicano, en cuanto a los accidentes de trabajo, siguió la teoría de la culpa en lugar de la del riesgo profesional, sin embargo, dos intentos se hicieron para sustituirla:

- 1) La Ley del gobernador del Estado de México, José Vicente Villada del 30 de abril de 1904.
- 2) La Ley del gobernador de Nuevo León, Bernardo Reyes del 9 de noviembre de 1906.

La ley primeramente mencionada definió claramente el riesgo profesional al decir: "Cuando los trabajadores asalariados... sufran un accidente que les cause la muerte o enfermedad que les impida trabajar, la empresa o negociación está obligada a pagar, sin perjuicio del salario que debiera devengar por causa del trabajo... Se presume que el accidente sobrevino con motivo del trabajo a que el obrero se consagraba mientras no se pruebe lo contrario".

(12).

La última disposición que dice que se presume el accidente de trabajo mientras no se pruebe lo contrario, motivó posteriormente gran oposición al interpretarse la Ley Federal del Trabajo; pero ésto se subsanó al sustituir la "obligación de probar" por "la carga de la prueba".

En la Ley de Bernardo Reyes subsiste la obligación de probar del patrón en los accidentes de trabajo; pero está más adelantada que la de Villada en cuanto al monto de las indemnizaciones. El procedimiento para el pago de las mismas consistía en un juicio verbal con simplificación de trámites.

3.2 La Ley de Manuel M. Dieguez del 2 de Septiembre de 1914 para el Estado de Jalisco.

Esta Ley trata en sus diversos artículo de:

1) Descanso dominical.

- 2) Descanso obligatorio.
- 3) Vacaciones.
- 4) Jornada de trabajo.
- 5) Sanciones.
- 6) Denuncia pública de las violaciones a la ley.

3.3 Ley de Manuel Aguirre Berlanga del 7 de Octubre de 1914.

Esta ley fue sustituida por la del 28 de diciembre de 1915 que fue la primera ley del trabajo de la República Mexicana. Tuvo las siguientes características:

- 1) Creó las primeras juntas de conciliación y arbitraje.
- 2) Reglamentó el contrato individual de trabajo.
- 3) Reglamentó algunos aspectos de la previsión social.
- 4) Limitó el campo de acción de la legislación laboral al emplear el término "obrero" en casi todos sus artículos.
- 5) En su artículo primero definió al obrero como el trabajador minero, agrícola o industrial cuya labor no tenga fines administrativos.
- 6) Estableció la jornada máxima de nueve horas discontinuas, con descansos de una hora cada uno.
- 7) La jornada de trabajo es la que debería producir en nueve horas de trabajo por lo menos el salario mínimo.
- 8) El salario mínimo general era de un peso veinticinco

centavos diarios. Se barrunta el salario mínimo profesional al señalar dos pesos diarios para el trabajo de los mineros.

- 9) El salario mínimo en el campo era de sesenta centavos diarios.
- 10) La protección a los menores de edad con obligatoriedad de asistir a la escuela.
- 11) La protección al salario, que señalaba entre otros puntos los siguientes:
 - a) El pago en moneda de curso legal.
 - b) Prohibición de las tiendas de raya.
 - c) Prohibición de las ventas a crédito.
 - d) Pago semanal del salario.
 - e) Inembargabilidad de salarios menores de dos pesos veinticinco centavos diarios, a menos que el embargante fuera otro obrero.
 - f) Prescripción de las deudas de los trabajadores del campo a los catorce meses.
 - g) La no reducción de los salarios de los trabajadores que percibieran más del mínimo al expedirse la ley.
- 12) Protección a la familia del trabajador al tener derecho aquella a que se les entregara parte del salario del trabajador, bastante para cubrir su alimentación.

- 13) La función social de la propiedad señalaba la obligación de la empresa de entregar gratuitamente un terreno destinado a mercado, cuando estuviera fuera de la población.
- 14) Riesgos profesionales; el artículo XV determinaba la obligación de los patrones de pagar los salarios de los obreros en los accidentes y enfermedades ocurridos en su trabajo. Se estableció la indemnización por incapacidad permanente de acuerdo con una ley que habría de dictarse.
- 15) Seguro social; El artículo XVII establecía la obligación del trabajador de depositar el cinco por ciento del importe de su salario para la creación de un servicio de mutualidad. Dicho servicio se reglamentaría en cada municipio por la Junta respectiva. Los obreros nombrarían a los tesoreros encargados de recibir las cuotas de los patrones y de conservarlas.
- 16) Juntas de Conciliación y Arbitraje. En su artículo XVI la ley habló de las Juntas Municipales sin agregarles otro calificativo y cuya función sería la de resolver los conflictos surgidos entre los trabajadores y los patrones. Habría tres clases de Juntas en cada municipio;

- a) Una Junta para los conflictos suscitados en la agricultura.
- b) Una Junta para los conflictos suscitados en la ganadería.
- c) Una Junta para los conflictos suscitados en la industria de la localidad.

Las Juntas tendrían los siguientes representantes:

- a) Un representante designado por el patrón.
- b) Un representante designado por los obreros.

Los representantes mencionados concurrían a una asamblea en la que se designaba a los miembros de las tres clases de Juntas con sus suplentes: el del capital y el del trabajo.

En los siguientes artículos se indicó el procedimiento, consistente en;

- 1) Una sola audiencia, con un juicio verbal en que se recibían también la demanda, su contestación, las pruebas y los alegatos.
- 2) La resolución, dictada por mayoría de votos, no admitía recurso alguno. (Tal como lo establece el artículo 816 de la Ley Federal del Trabajo vigente).

3.4 La Ley del Trabajo de Cándido Aguilar.

El 19 de octubre de 1914 fue promulgada la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz por Cándido Aguilar. Contiene

preceptos rudimentarios; pero muy adelantados para su época, que era de intensa lucha social:

- 1) Jornada de trabajo. Se consignó en su artículo primero, la jornada de nueve horas con descansos necesarios para que los obreros tomaran sus alimentos. El artículo segundo dispuso que los trabajos continuos se reglamentaran, de modo que ningún obrero trabajara más de cinco horas continuas.
- 2) Descanso semanal. El artículo tercero dispuso como día de descanso los domingos y días de fiesta nacional. El artículo cuarto señalaba las excepciones como; acontecimientos imprevistos, panaderos, comercio de medicinas, alimentos en los mercados públicos, etc.
- 3) Salario mínimo. El artículo quinto señalaba el salario mínimo, que podía pagarse por día, por semana o por mes. En los contratos de obras a destajo o a precio alzado podría pagarse en diversas formas; pero teniendo en cuenta el salario mínimo. El salario debía pagarse en todo caso en moneda nacional. Se declaraban extinguidas las deudas de los campesinos a favor de los patrones al ser promulgada la ley. El artículo sexto declaraba que viviera bajo la dependencia inmediata de los patrones, en talleres de haciendas o fá-

bricas, además del salario, habría de recibir alimentación.

- 4) Previsión social. El artículo séptimo imponía a los patronos la obligación de proporcionar a los obreros enfermos o accidentados, salvo que la enfermedad proviniera de la conducta viciosa del obrero, asistencia médica y pago de salarios por todo el tiempo que durara su incapacidad. Este derecho se extendía a los obreros que hubieran celebrado contrato a precio alzado o a destajo. El artículo noveno prevenía a los dueños de establecimientos industriales o de negociaciones agrícolas, el mantenimiento y dotación por su cuenta de hospitales y enfermerías al servicio de los obreros.
- 5) Enseñanza. El artículo X imponía a los patronos la obligación de mantener escuelas primarias, cuya educación sería laica en aquellos lugares en que no existiera escuela pública a una distancia no mayor de dos kilómetros de la residencia de los obreros.
- 6) Inspección del trabajo. Los artículos X y XI autorizaban al gobierno a nombrar inspectores de trabajo en número necesario para la vigilancia y exacto cumplimiento de la ley.
- 7) Tribunales del trabajo. El artículo XII creaba las Jun-

tas de Administración Civil que oírían las quejas de los patrones y de los obreros, dirimiendo las diferencias que entre ellos se suscitaban. Las Juntas de Administración Civil, sustituyeron durante la época de la Revolución a las antiguas autoridades políticas de los municipios, de tal forma que la justicia obrera se separó de la civil.

- 8) El artículo XIV prohibía las tiendas de raya.
- 9) Sanciones. El artículo XVI fijaba multas de cincuenta a quinientos pesos o arresto de tres días a los infractores de la ley, pena que se duplicaba en caso de reincidencia.

3.5 La Ley de Agustín Millán del 6 de Octubre de 1915.

Esta ley fue promulgada por el gobernador del Estado de Veracruz, Agustín Millán, y tiene el mérito de ser la primera de ese Estado que legisló sobre asociaciones profesionales, que definía en sus artículos primero, segundo y tercero:

"Artículo 1º. Llámase asociación profesional a toda convención entre dos o más personas que ponen en común, de un modo temporal o permanente, sus conocimientos o su actividad, con un fin distinto al de distribuirse utilidades".

"Artículo 2º. La asociación profesional de personas, ejerciendo la misma profesión, oficios similares o profesiones

conexas, que concurran al establecimiento de fines o productos similares, podrán asociarse libremente, conforme al artículo 5º de la Constitución Mexicana".

"Artículo 3º. Llámase sindicato a una asociación profesional que tiene por fin ayudar a sus miembros a transformarse en obreros más hábiles y más capaces, a desarrollar su intelectualidad, a enaltecer su carácter, a regular sus salarios, las horas y condiciones de trabajo, a proteger sus derechos individuales en el ejercicio de su profesión y a reunir fondos para todos los fines que los proletarios puedan perseguir legalmente para su mutua protección y asistencia".

El artículo cuarto establecía que los sindicatos serían los intermediarios entre los obreros y los capitalistas.

El artículo quinto establecía la obligación de los sindicatos de registrarse en las Juntas de Administración Civil.

El artículo sexto establecía las condiciones para la formación de las federaciones de sindicatos.

El artículo octavo confería personalidad jurídica a las asociaciones, limitando, tal como lo hace la actual Ley Federal del Trabajo, el derecho para adquirir inmuebles a lo estrictamente indispensable para sus fines establecidos por la ley (reuniones, etc.).

El artículo noveno establecía que el patrón que se nega-

ra a tratar con un sindicato, pagaría una multa de 50 a 200 pesos, cantidad que se duplicaría en caso de reincidencia.

La Ley de Agustín Millán tuvo extraordinaria importancia. México no prohibió la asociación profesional en la época de Porfirio Díaz, como se hizo en alguna ocasión en Francia (en 1791 con la ley Chapelier); pero fueron perseguidas con el pretexto de que atacaban la libertad de comercio, industria o las garantías individuales. Al promulgarse la Ley de Agustín Millán, funcionaban ya numerosos sindicatos, de tal forma que no se hizo sino legalizar una situación ya existente.

El sindicato que admitió esta ley fue el gremial, que por su formación única y primitiva originó múltiples conflictos en el Estado de Veracruz. No se conocía la actual división de que nos habla el artículo 360 del apartado A de la Ley Federal del Trabajo vigente, en gremiales, industriales, nacionales de industria, de empresa y de oficios varios.

3.6 El Proyecto de Ley de Rafael Zubarab Capmany.

Por decreto del 17 de octubre de 1913 se anexó a la Secretaría de Gobernación el Departamento del Trabajo.

El artículo segundo del decreto del 12 de diciembre de 1914 promulgado por Venustiano Carranza, anunció la expedi-

ción de leyes protectoras de todo el proletariado.

El 1º de abril de 1915 se formuló por la Secretaría de Gobernación, que presidía en ese entonces el licenciado Rafael Zubaran Capmany, el Proyecto de Ley sobre el Contrato de Trabajo. Este fue un intento de reforma a la legislación civil que como hemos dicho más arriba, comprendía dentro del "Contrato de Obras" el derecho del trabajo, a fin de buscar una relación justa entre el trabajador y el patrón; pero este proyecto quedó encerrado dentro de los moldes del derecho civil, muy por atrás de las legislaciones laborales de algunos Estados, como el de Veracruz y el de Yucatán. Consta el proyecto de siete secciones que comprendían:

- 1) Disposiciones generales.
- 2) Derechos y obligaciones de los obreros y patronos.
- 3) Jornada máxima.
- 4) Salario mínimo.
- 5) Reglamento de taller.
- 6) Terminación del contrato colectivo de trabajo.
- 7) Sindicatos.
- 8) Disposiciones complementarias.

Los artículos primero y segundo definían el contrato de trabajo como "El convenio por el cual se obligaba una persona a trabajar para otra mediante una retribución o

salario que se fijaría en razón del tiempo empleado, de la cantidad y de la calidad de la obra o de cualquier otra modalidad estipulada en el contrato".

Cuando el obrero proporcionara los materiales, el contrato sería de trabajo, si el trabajo era lo principal y los materiales lo accesorio; de no ser así, el contrato se regiría por las disposiciones del derecho común (civil).

En los restantes artículos se fijaron las bases fundamentales del contrato, que no podían renunciarse en ningún caso por el obrero.

El artículo 26 fijó en ocho horas la jornada de trabajo, debiendo descontarse de la misma el tiempo dedicado a los descansos y a las comidas.

Los artículos 30 y 31 establecían el descanso semanal y los obligatorios el primero de mayo y el 16 de septiembre.

El artículo 33 estableció el salario mínimo, que sería fijado por un organismo federal creado ex profeso, tomando en consideración el costo de la vida y las condiciones de producción de cada industria en cada región de la república.

Se fijaron en diversos artículos, normas protectoras del salario a través de:

- 1) Prohibición de las tiendas de raya.
- 2) Pago en moneda de curso legal.

- 3) Prohibición de las multas.
- 4) Prohibición de las compensaciones.
- 5) Prohibición de descuentos o deducciones, a no ser con autoridad judicial o administrativa.
- 6) En caso de no haberse fijado el salario, se pagaría lo que pidiera el obrero, siempre que no fuera excesivo.
- 7) Prohibición a los acreedores del trabajador de embargos a salarios menores de \$20.00 a la semana y de más del quinto de la cantidad que excediera de \$20.00.
- 8) Prohibición a los acreedores del patrón, al ordenar el artículo octavo, que los créditos de los obreros por salarios del último año serían considerados como refaccionarios.

Los artículos noveno y siguientes reglamentaban el trabajo de la mujeres y de los menores de edad, dando capacidad plena a las mujeres casadas y a los mayores de 18 años para celebrar contratos y existiendo la autorización del padre o tutor para los menores de 18 y mayores de 12 años.

El artículo noveno fijaba, además, que el trabajo de los menores de 12 años se efectuara de día y que no interfiriera con el desarrollo físico del menor, que no pudiera poner en peligro su salud o moralidad o la posibilidad de

instrucción escolar.

El artículo décimo prohíbe el trabajo nocturno en las fábricas, talleres y en las labores agrícolas de los menores de dieciocho años y de las mujeres.

El artículo 28 redujo a seis horas el trabajo de los menores de 18 años y prohibió para ellos el trabajo extraordinario.

El artículo segundo se ocupaba de las obligaciones de los trabajadores y de los patrones, concordando, en lo general con la actual Ley Federal del Trabajo.

El artículo quinto trató de la duración y terminación del contrato de trabajo. Los contratos sólo podían fijarse para tiempo fijo o para obra determinada. Cuando no se fijaba plazo, se entendía su duración de un año, queriendo evitar con ésto que los patrones pudieran despedir a los trabajadores a voluntad, con el sólo requisito del previo aviso. También se rizaron las causas justificadas de terminación del contrato de trabajo, la mayor parte de las cuales pasaron a la Ley Federal del Trabajo.

El artículo sexto reglamentó el contrato colectivo, considerándolo como un contrato normativo. Se reconoció a la asociación profesional con las siguientes condiciones:

- 1) Que su número no fuera menor de cinco personas.
- 2) Que se redactara un acta constitutiva.

- 3) Que se registrara en el ayuntamiento correspondiente.
- 4) Que se establecieran las bases de su representación legal.
- 5) Que se expresara el objeto de la asociación.

Sin embargo, en este capítulo nada se dice sobre la huelga, ni se creó tribunal alguno que impusiera el contrato colectivo obligatoriamente, por lo que quedaba a la voluntad del patrón celebrarlo o no.

3.7 La Ley del Trabajo del Estado de Yucatán.

El 14 de mayo de 1915 se promulgó la Ley del Trabajo del Estado de Yucatán. El general Salvador Alvarado, siguiendo las ideas del individualismo y del liberalismo de la Revolución Francesa, las de las libertades consagradas en la Constitución de 1857 y de las leyes de un país joven como Nueva Zelanda, pensó que los propósitos de libertad no iban a lograrse forjando un socialismo de Estado que le hiciera factible destruir el gobierno de las minorías privilegiadas para remplazarlo por un gobierno de hombres de trabajo.

La nueva legislación del trabajo tendía a evitar la explotación de las clases laborantes y a transformar el régimen económico, por eso la Ley del Trabajo se vinculó a otras leyes: a la agraria, a la hacienda, a la del Catastro y a la del Municipio Libre, por lo que en Yucatán se les denominó las cinco hermanas, porque poseían idénticos propósitos: el me-

mejoramiento de las condiciones de vida del obrero, fin inmediato y la modificación del régimen individualista y liberal, fin mediato.

No creía el general Alvarado en la eficacia de la lucha de clases para la emancipación de la clase trabajadora y en esto se notó la influencia de la legislación de Nueva Zelanda; no creía que la lucha de clases condujera al triunfo de la clase obrera, porque la consideraba demasiado lenta, por lo que deberían confiarse los conflictos a un tribunal especial, que apoyado en las leyes del trabajo, restableciera el equilibrio social.

3.71 A. Las Autoridades del Trabajo:

A las autoridades del trabajo se les encomendó la vigilancia, la aplicación y el desarrollo de la Ley del Trabajo. Eran tres aquéllas;

- 1) Las Juntas de Conciliación.
- 2) El Tribunal de Arbitraje.
- 3) El Departamento del Trabajo.

Las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje eran los organismos encargados de la aplicación de la ley y así, decía el artículo 25; "Para resolver las dificultades entre los trabajadores y patrones se establecen las Juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje con la organización y funcionamiento que establece esta ley. Estas Juntas y el Tribunal de

Arbitraje Obligatorio se encargarán de aplicar en toda su extensión las leyes del trabajo, teniendo completa libertad y amplio poder ejecutivo dentro de esta legislación. Esta organización, en esencia, constituye un poder independiente, de manera que el capital y el trabajo ajusten sus diferencias automáticamente, buscando siempre la fórmula más justa para ambos, sin acudir a las huelgas que siempre son nocivas para los intereses de todos. (13).

El Tribunal de Arbitraje y las Juntas de Conciliación gozaban de amplio poder ejecutivo y de una libertad absoluta, que constituirían la mejor garantía de las clases laborantes. Por ser independientes de los poderes estatales quedarían al margen de las ambiciones de los políticos.

La función de los Tribunales de Trabajo era amplísima, ya que mediante sus fallos se ajustaban las relaciones entre el capital y el trabajo, correspondiendo al desarrollo de la industria y al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores.

En síntesis, los tribunales del trabajo eran órganos legislativos directos con facultades ejecutivas de sus resoluciones. Las funciones de las Juntas de Conciliación, primera escala de los Tribunales del Trabajo eran:

- 1) Celebrar convenios industriales (contratos colectivos de trabajo).

- 2) Proporcionar fórmulas de avenencia que regirían durante un mes mientras resolvía en definitiva el Tribunal de Arbitraje.

El Tribunal de Arbitraje era el órgano supremo en materia de trabajo y se integraba con:

- 1) Un representante nombrado por las uniones de trabajadores.
- 2) Un representante nombrado por los patronos.
- 3) Un juez nombrado por las Juntas de Conciliación funcionando en pleno. Si el nombramiento del juez no se hacía por mayoría, la designación la haría el gobernador del Estado.

Los miembros de Tribunal duraban en sus cargos un año. Como se ve se procuró mantener la independencia del tribunal y sólo en caso extremo se producía la intervención del Estado. El procedimiento era análogo al que se seguía en las Juntas de Conciliación:

- 1) Investigación, que se practicaba por una comisión integrada por representantes de los trabajadores y de los patronos afectados y un representante del Tribunal con plenos poderes para:
 - a) Examinar testigos.
 - b) Examinar libros de contabilidad.
 - c) Practicar inspecciones, etc.

- 2) Proponer una fórmula de conciliación.
- 3) Si no se aceptaba se dictaba el fallo con efectos de un convenio industrial.

Los fallos se podían referir lo mismo a una empresa que a una rama cualquiera de la industria. Esto último encaminado a igualar las condiciones de trabajo en el Estado.

El Departamento del Trabajo fue creado por el artículo 20 de la ley que decía: "Además de las Juntas de Conciliación y del Tribunal de Arbitraje que harán efectiva esta ley, se instituye el Departamento del Trabajo, que se ocupara por laborar por el perfeccionamiento de esta ley, suministrar información sobre los asuntos industriales, coleccionar estadísticas, estudiar el problema de emigración y colonización, administrar los trabajos cooperativos que se emprendan por el gobierno del Estado, efectuar la construcción de casas para los obreros, procurar el seguro sobre accidentes y vigilar que las compañías que se formen no exploten abusivamente la necesidad pública, reglamentar y vigilar la Sociedad Mutualista del Estado, etc." (14).

3.72 B. La Asociación Profesional:

La ley reconoció la asociación profesional y procuró por todos los medios fomentarla, inclusive privando de los beneficios de la misma a los obreros que se negaran a asociarse.

El artículo 21 hablaba de las uniones industriales y ha

bía un sólo tipo de asociación profesional que necesitaba para integrarse de la concurrencia de diez obreros de la misma rama industrial y del mismo distrito industrial que equivalía a lo que hoy conocemos como sindicato industrial (Artículo 360 fracción III de la Ley Federal del Trabajo vigente) y que eran necesariamente regionales. Las uniones industriales se reunían formando federaciones, que eran independientes y libres frente al Estado; pero que para tener personalidad frente al mismo deberían registrarse en las Juntas de Conciliación.

La sindicación era prácticamente obligatoria, pues sólo las uniones y federaciones podían solicitar la firma de convenios industriales y acudir en demanda ante las autoridades del trabajo.

3.73 C. Los Convenios Industriales:

El artículo noveno de la ley definió el convenio industrial como el contrato de trabajo que ligaba a una unión o federación industrial con sus patrones. El convenio industrial se apartaba del contrato normativo europeo y se acercaba más bien al contrato de ejecución. El convenio podía celebrarse por tiempo fijo o para una obra determinada, no pudiendo ser mayores de dos años.

3.74 D. La Huelga y el Faro.

Según el general Alvarado y la legislación a que nos ve-

nimos refiriendo, las huelgas y los paros eran perjudiciales para ambas clases (patrones y obreros) ya que producían el encarecimiento de las mercancías.

El artículo 19 decía; "La suprema fuerza de la huelga sólo debe usarse en último extremo. El medio más seguro de afirmar la tranquilidad de todos los trabajadores lo constituyen las leyes del trabajo que hoy se dictan y la forma completamente garantizada de conseguir su cumplimiento es por medio de las Juntas de Conciliación y los Tribunales de Arbitraje, que establecen el arbitraje forzoso, después de poner en claro lo que el trabajador necesita para conquistar su bienestar, cualquiera que sea su condición social".

Pero la lucha se encontraba controlada por el Estado y sólo era permitida cuando los obreros que tenían alguna diferencia con el patrón no formaban parte de alguna unión industrial y no podían acudir a la Junta de Conciliación ni al Tribunal de Arbitraje.

El artículo quinto de la ley restringía aún más la posibilidad de la huelga al declarar que los obreros libres que fueran a la huelga podían ser substituidos por trabajadores miembros de una unión industrial.

3.75 E. Las Leyes Fundamentales del Trabajo.

En lo que se refiere al contrato individual de traba-

jo, a los accidentes de trabajo y al seguro social, repetiéndose los conceptos que ya conocemos de otras leyes:

El artículo primero proclama la libertad del trabajo y la libertad de asociación profesional.

El artículo segundo definía al patrón como el individuo, persona moral o física, propietario o director de una fábrica, taller, industria, centro rural o cualesquiera otra negociación o empresa donde se utilizara el trabajo humano.

El artículo tercero definía al obrero como los dependientes de comercio, operarios o aprendices que ejecutan trabajos manuales en los centros de actividad mencionados. Considera que el Estado en los trabajos públicos que ejecutara tendría el carácter de patrón. Restringía también el carácter de obrero a todos los trabajadores que efectuaran trabajos manuales; pero posteriormente se pugnó porque se considerara dentro de los beneficios de las leyes del trabajo al trabajador intelectual.

En cuanto al contrato individual de trabajo, capacidad de las partes, nulidad de determinadas cláusulas, derechos y obligaciones de los patrones y terminación del contrato, siguió al pie de la letra el proyecto de Zubaran.

1) Jornada de trabajo. Los artículos 71 y 73 establecieron la semana de trabajo de cinco días y medio con las

siguientes características:

- a) Jornada de ocho horas y media en las oficinas públicas con cuarenta y ocho horas a la semana, pudiendo trabajarse en un día hasta diez horas.
- b) Jornada de ocho horas diarias con cuarenta y cuatro a la semana para campesinos, albañiles, carpinteros, herreros, etc.
- c) Jornada de ocho horas y media y cuarenta y una por semana en fondas, hoteles y cafés, etc.

El trabajo extraordinario. Se dispuso que no podía exceder de un cuarto de jornada ordinaria, salvo caso de fuerza mayor.

El artículo 73 señalaba que podrían acumularse los días de descanso para formar un período de vacaciones de una semana.

2) Salario Mínimo. Lo señalaron los artículos 84 y 85.

"Artículo 84. El criterio para fijar el salario mínimo deberá ser el que necesita un individuo de capacidad productiva media para vivir con su familia y tener ciertas comodidades en alimentación, casa y vestido, dada su condición social, debiendo además, estar en circunstancias de practicar las necesarias relaciones sociales que el hombre necesita para elevar su espíritu".

"Artículo 85. Se deberá tener presente que no se trata

del salario para sostener la situación actual del trabajo; sino del que se necesita para colocarle en condición mejor de la que hasta ahora ha vivido". (15).

- 3) Trabajo de las mujeres y de los niños. Se prohibía;
 - a) El trabajo de los menores de trece años en los establecimientos industriales.
 - b) El trabajo de los menores de quince años en los teatros y en los trabajos perjudiciales a la salud.
 - c) El trabajo de las mujeres en el mismo tipo de establecimientos y en los perjudiciales a la salud.
- 4) Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Definía el artículo 104 como; "Accidente es toda lesión corporal que el operario sufre con ocasión o como consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena.

Artículo 105. El patrono es responsable de los accidentes ocurridos a sus operarios con motivo y en ejercicio de la profesión o trabajo que realizan, a menos que el accidente sea debido a fuerza mayor extraña al trabajo en que se produzca el accidente". (16).

- 5) Seguro social. El artículo 135 señaló la necesidad de que el Estado creara una sociedad mutualista en beneficio de los trabajadores, que contribuyendo éstos con una pequeña cantidad pudieran asegurarse contra los riesgos de la vejez y de la muerte.

4. Las Leyes del Trabajo del Estado de Coahuila.

El 28 de septiembre de 1916, Gustavo Espinosa Mireles, gobernador del Estado promulgó un decreto creando la Sección de Trabajo que contaría con tres departamentos:

- 1) El Departamento de Estadística.
- 2) El Departamento de Conciliación y Protección y,
- 3) El Departamento de Legislación.

El Departamento de Estadística tenía como funciones:

- a) Reunir, ordenar y publicar todos los datos e informes relativos al trabajo.
- b) Organizar las sociedades cooperativas de los obreros.
- c) Procurar que concurrieran a las escuelas nocturnas los trabajadores.

El Departamento de Conciliación y Protección tenía como funciones:

- a) Intervenir en forma amigable y como árbitro en las diferencias que surgieran entre patronos y trabajadores; pero siempre a solicitud de las partes.

El Departamento de Legislación tenía como funciones:

- a) El estudio y formación de iniciativas de leyes destinadas al mejoramiento material, económico y social del obrero, especialmente en lo relativo a jornada de trabajo, salarios, prevención de accidentes, etc.

El Departamento de Legislación, en función de la facultad

que le fue encomendada formuló una iniciativa de ley que se promulgó por el gobernador Espinosa Mireles el 17 de octubre de 1916. Esta ley reprodujo íntegramente el proyecto de Zubaran, agregándole tres capítulos sobre:

- 1) Participación de los beneficios.
- 2) Conciliación y arbitraje y,
- 3) Accidentes de trabajo.

El capítulo sobre accidentes de trabajo es una reproducción de la Ley sobre Accidentes de Trabajo de Bernardo Reyes.

El capítulo séptimo, que comprendía los artículos 60 y siguientes, señalaba la forma y condiciones de la participación de los obreros y empleados en los beneficios de la empresa. Las participaciones eran anuales, sin que pudieran compensarse las pérdidas de un año con las utilidades de otro.

El artículo 63 señalaba que tendrían derecho a la participación en los beneficios de la empresa todos los obreros y empleados, derecho que perdían al quedar separados de la empresa por cualquier circunstancia.

Los artículos 85 y 86 disponían respectivamente que los obreros tenían derecho a designar una persona que los representara en el examen de los libros y comprobación de los balances; pero conservando el patrón el derecho de dirigir la

obra o explotación.

El capítulo octavo de la ley, que comprendía los artículos 90 y siguientes se ocupaba de la conciliación y el arbitraje. La función conciliatoria correspondía al Departamento de Conciliación y Protección y debería ejercerse de acuerdo con el artículo 90:

- 1) Por los inspectores de trabajo y,
- 2) Por los presidentes municipales.

La intervención de estos funcionarios era meramente conciliatoria y en caso de fracasar, los interesados podían deducir su acción en los tribunales judiciales.

Las autoridades tenían a su cargo la vigilancia de las empresas para la prevención de los accidentes.

5. Origen del Artículo 123 Constitucional.

Este artículo tiene su origen en los hombres que militaron al lado de don Venustiano Carranza en el Ejército Constitucionalista. La legislación del trabajo fue obra del Estado y casi ninguna intervención tuvieron en ella los obreros.

La idea de incluir dentro de la Constitución el derecho del trabajo fue obra de los Constituyentes de Querétaro apoyada principalmente por la diputación de Yucatán, que llevó como paradigma la Ley Alvarado.

La fracción X del artículo 123 constitucional fue la que otorgó al Congreso de la Unión la facultad para legislar so-

bre materia de trabajo al señalar: "El Congreso tiene facultad...Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos ...y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del del artículo 123 de la Constitución".

Desde la lectura del artículo 123 se dieron enconados debates en el Constituyentes y aún sigue siendo atacado por algunos puristas del Derecho. Defensor de la legislación del trabajo en la propia Constitución fue el diputado Heriberto Jara, que combatió el concepto formal de la Constitución, que se limita a los derechos naturales del hombre y la estructura individualista al expresar: "Pues bien, los jurisconsultos, los tratadistas, las eminencias en general en materia de legislación, probablemente encontrarán ridícula esta proposición: ¿Cómo va a consignarse en una constitución la jornada máxima de ocho horas al día?; éso, según ellos, es imposible; éso, según ellos, pertenece a la reglamentación de las leyes; pero precisamente esa tendencia, esa teoría ¿Qué es lo que ha hecho? Que nuestra Constitución, tan libérrima, tan amplia, tan buena, haya resultado como la llaman los señores científicos, un traje de luces para el pueblo mexicano, porque faltó esa reglamentación, porque jamás se hizo ...De ahí ha venido que los hermosos capítulos que contiene la referida Carta Magna hayan quedado como reliquias históricas".

(17).

Vitoria, otro diputado del Constituyente propugnó porque se legislara en materia de trabajo entre otras cosas en:

- 1) Jornada máxima.
- 2) Salario mínimo.
- 3) Descanso semanal.
- 4) Higienización de talleres, fábricas y minas.
- 5) Convenios industriales.
- 6) Tribunales de conciliación y arbitraje.
- 7) Prohibición de trabajo nocturno a mujeres y niños.
- 8) Seguros.
- 9) Accidentes.
- 10) Indemnizaciones, etc.

El propósito de Vitoria, Jara y otros diputados, era dar las bases sobre las cuales se legislaría en materia de trabajo en la República y de que los buenos propósitos no se frustraran.

La legislación mexicana del trabajo no es original en cuanto a las fuentes que le sirvieron de inspiración, pues esta provino de las legislaciones de otros países como Francia, Bélgica, Italia, Estados Unidos, Australia y Nueva Zelandia. Lo que si es original es la incorporación a la Constitución de las garantías en beneficio de los económicamente débiles para protegerlas del legislador ordinario. La legislación mexicana se adelantó dos años a la Constitución de Weimar más

conocida en el mundo.

5.1 Contenido del Texto Constitucional.

El texto del artículo 123 Constitucional no difiere substancialmente del proyecto del diputado Natividad Macías en el Congreso de Querétaro, a no ser en lo relativo a la participación de los obreros en las utilidades de las empresas, porque en opinión del diputado Macías las experiencias realizadas en otros países, como Francia, habían dado resultados negativos. Tampoco contiene lo relativo a la inclusión de las instituciones de crédito para los trabajadores.

Los temas que contiene el texto constitucional son:

- A. Libertad de Trabajo.
- B. Derecho Individual del Trabajo.
- C. Derecho Colectivo del Trabajo.
- D. Protección a la Familia del Trabajador.
- E. Previsión Social.
- F. Derecho Internacional del Trabajo.
- G. Autoridades del Trabajo.

5.11 A. Libertad de Trabajo.

Se encuentra definida en el artículo cuarto de la Constitución como una garantía individual y es copia del artículo incluido en la Constitución de 1857. Consagra el derecho del hombre a dedicarse a la profesión, inudstría, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos y limitados por deter-

minación de la ley en ciertas circunstancias.

El primer párrafo del artículo quinto, interpretado a "contrario sensu" establece que:

- 1) Nadie puede ser privado del producto de su trabajo salvo lo dispuesto por resolución judicial.
- 2) Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial.
- 3) Son obligatorios en los términos que establecen las leyes respectivas:
 - a) El de las armas.
 - b) El de los jurados.
 - c) Los cargos consejiles.
 - d) Los de elección popular.

Los servicios profesionales de índole social son obligatorios y retribuidos en los términos y excepciones que la ley señale.

- 4) Señala que no tiene eficacia el pacto, convenio o contrato que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el sacrificio irrevocable de la libertad del hombre por causa de su trabajo.
- 5) Carece igualmente de eficacia que el hombre renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profe-

sión, industria o comercio.

- 6) El contrato de trabajo sólo obligaría a prestar el servicio convenido por el tiempo que determine la ley, sin que pueda exceder de un año en perjuicio del trabajador. Esta disposición anula el antiguo contrato de prestación perpetua de servicios.
- 7) La prestación de servicios no implica en ningún caso la pérdida, renuncia o menoscabo de los derechos civiles o políticos.
- 8) La falta de cumplimiento del contrato por parte del trabajador, sólo podrá extenderse a la correspondiente responsabilidad civil, sin que pueda hacerse coacción sobre su persona.

El artículo 13 transitorio establece que quedan extinguidas de pleno derecho las deudas que por razón de trabajo hayan contraído los trabajadores hasta la fecha de la promulgación de la Constitución con los patronos, sus familiares o intermediarios.

5.12 Derecho Individual del Trabajo.

El artículo 123 Constitucional, apartado A, no define la relación individual del trabajo y la deja a su reglamentación, a la jurisprudencia y a la doctrina.

- 1) Jornada de trabajo. Se encuentra reglamentada en las fracciones I, II, IV, XI, XXVII inciso "a" y demás que se ocu-

pan de la misma cuestión.

Respecto a las mujeres y menores de edad están reglamentadas en las fracciones III y V del apartado A del artículo 123 Constitucional.

La fracción I del artículo mencionado señala la jornada de ocho horas en el día. La fracción II señala la de siete horas en la noche. Estas jornadas son una regla general, porque en determinadas condiciones la jornada máxima es menor.

La fracción IV dispone que por cada seis días de trabajo debe disfrutar el obrero, cuando menos, de un día de descanso.

La fracción XI habla de la jornada extraordinaria, que es la prolongación de la jornada normal, cuando las necesidades de la empresa lo exigen, disponiendo que no podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas. Las horas extraordinarias deberán pagarse al doble de lo que corresponde a las ordinarias.

La fracción XXVII inciso "a" faculta a las autoridades del trabajo a fijar una jornada menor, cualquiera que sea la estipulación contenida en el contrato, cuando la naturaleza del trabajo sea excesiva o inhumana.

2) Salario mínimo. Se encuentra consignado en la fracción

VI. En su forma primitiva, original, el salario mínimo

estaba mal definido, concretándose a enunciarlo como lo necesario para satisfacer las necesidades primarias del hombre, era un salario mínimo vital. Esto se corrigió tomando como modelo el de la Ley del Trabajo de Yucatán del general Salvador Alvarado. Actualmente se toman en cuenta "las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos". La fracción XXVII inciso "b" señala además, pero si existiera alguna duda, que el salario debe ser remunerador.

- 3) Salario en general. Su reglamentación se encuentra dispersa en las diferentes fracciones del artículo 123 Constitucional.

La fracción X dispone que el salario deberá pagarse en moneda de curso legal, prohibiéndose el pago en fichas, vales, mercancías, etc.

La fracción XXVII inciso "c" señala el plazo para el pago del salario, que no podrá exceder de una semana tratándose de trabajadores que tienen fijado salario diario.

La fracción VII señala que a trabajo igual salario igual, sin consideración de sexo ni nacionalidad.

- 4) Protección al salario. Las medidas de protección al salario se encuentran dispersas en las diferentes fracciones del artículo 123 Constitucional y se pueden dividir en:

a) Protección frente al patrón a través de:

La fracción XXVII inciso "e" que prohíbe las tiendas de raya.

La fracción XXVII inciso "d" que da una medida de protección al salario al prohibir que el pago del salario se haga en fondas, cafés, tabernas, cantinas o tiendas, a menos que se trate de empleados de esos establecimientos.

La fracción XXVII inciso "f" establece la prohibición de retener el salario por concepto de multa.

La fracción XXIV párrafo final establece la prohibición de cobrar deudas de más de un mes contraídas por los trabajadores con el patrón.

b) La fracción VIII señala que: "El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento".

c) La fracción XXIII señala que los créditos a favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o quiebra.

5) Participación de utilidades. Se encuentra reglamentada en la fracción IX.

6) Protección a las mujeres y menores de edad.

La fracción II prohíbe el trabajo nocturno industrial, las labores insalubres o peligrosas y todo trabajo nocturno

después de las diez de la noche de los menores de dieciséis años.

La fracción III prohíbe la utilización del trabajo de los menores de catorce años. La misma fracción señala como jornada máxima la de seis horas para los mayores de catorce y menores de dieciséis años.

La fracción IX prohíbe terminantemente el trabajo extraordinario de los menores de dieciséis años.

La fracción V señala que las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que requieran de un esfuerzo considerable; tendrán un descanso de seis semanas anteriores y seis semanas posteriores al parto con pago de salario íntegro; durante el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno para alimentar a sus hijos.

La fracción VII señala, como ya dijimos, salario igual para trabajo igual, sin consideración de sexo.

7) Despido y separación de los trabajadores. La fracción XXII señala:

a) El patrón que despidiera a un obrero, sin causa justificada, por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.

b) Tendrá derecho el trabajador a que se le indemnice con tres meses de salario cuando se separe del servicio por: falta de probidad del patrón, recibir malos tratos de él, ya sea en su persona, cónyuge, padres, hijos o hermanos, ya sea que los malos tratos provengan de dependientes o familiares del patrón, que obren con su tolerancia o consentimiento.

5.13 C. Derecho Colectivo del Trabajo.

El artículo 123 Constitucional consigna los derechos colectivos fundamentales que son:

- 1) Asociación profesional.
- 2) El Contrato Colectivo de Trabajo.
- 3) La Huelga.
- 4) El Paro.

La Asociación Profesional.

La fracción XVI reconoce expresamente el derecho que asiste, tanto a los trabajadores como a los patrones, el derecho de coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

El Contrato Colectivo de Trabajo.

El contrato colectivo de trabajo no se encuentra expresamente señalado en el artículo 123 Constitucional; pero si puede colegirse de que siendo la finalidad primordial de la asociación profesional y de la huelga la celebración de esta cla-

se de contratos, no se concibe que el legislador hubiera otorgado a los trabajadores el derecho de asociarse y de declarar huelgas, si no quisieran por esos medios obtener la reglamentación colectiva del trabajo.

La Huelga.

La fracción XVII consigna el derecho de huelga. Como en la Constitución de Weimar, por virtud de esta fracción, la huelga pasó de ser una cuestión de hecho a una de derecho.

La fracción XVIII señala que:

- a) La huelga es lícita cuando tenga por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. La vaguedad de la definición de la huelga lícita ha hecho que se dificulte su reglamentación y ha contribuido a que muchos obreros sostengan la tesis de la huelga libre.
- b) La huelga es ilícita cuando: la mayoría de los huelguistas ejercen actos violentos contra las personas o las propiedades; en caso de guerra, cuando los establecimientos o servicios dependen del gobierno.
- c) Cuando se trate de servicios públicos, deberán los huelguistas dar aviso con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha señalada para la suspensión de los trabajos.

El Paro.

La fracción XVII lo señala como un derecho de la clase patronal.

La fracción XIX limita el derecho al paro al señalar su licitud únicamente para mantener los precios en los límites costeables, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje. El paro no es entre nosotros, un arma de lucha de clases, sino una medida dictada por las necesidades económicas del momento.

5.14 D. Protección a la Familia del Trabajador.

La fracción XXVIII se refiere a los bienes, patrimonio de la familia del trabajador, considerándolos inalienables, con las siguientes características:

- a) No podrán ser embargados.
- b) No están sujetos a gravámenes reales.
- c) Serán transmisibles, a título de herencia, con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

La fracción XXIV previene que las deudas contraídas por el trabajador a favor de su patrón o de sus asociados, familiares o dependientes no podrán exigirse a los miembros de su familia.

5.15 E. Previsión Social.

La previsión social es muy amplia en nuestro artículo 123 Constitucional y comprende:

- 1) Riesgos Profesionales.
- 2) Prevención de Accidentes.
- 3) Higiene y Seguridad.
- 4) Seguro Social.
- 5) Agencias de Colocaciones.
- 6) Casas para los Obreros.
- 7) Servicios Públicos.
- 8) Medidas contra la Embriaguez y el Juego.

Riesgos Profesionales.

La fracción XIV del artículo 123 Constitucional dispone que los empresarios serán responsables de: los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridos con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten. Los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que el accidente o enfermedad haya traído la muerte o la incapacidad temporal o permanente para trabajar. La responsabilidad subsistirá, aún en el caso de que el patrón contrate el trabajo a través de un intermediario.

Prevención de Accidentes.

La fracción XV señala que el patrón está obligado a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de máquinas, instrumentos y materiales de trabajo en sus establecimientos.

Higiene y Seguridad.

La misma fracción XV señala que el patrón está obligado a observar los preceptos de higiene y salubridad que señalen las leyes y a organizar de tal manera el trabajo que resulte la mayor garantía para la salud y vida de los trabajadores, compatible con la naturaleza de la negociación.

Seguro Social.

La fracción XXIX se refiere a esta importante cuestión. En el texto original, de Querétaro, no era obligatorio el seguro social, sino potestativo. Esto quedó subsanado en la reforma del 31 de agosto de 1929 en que se consideró la ley del seguro social como de utilidad pública y comprende:

- a) El seguro de invalidez.
- b) El seguro de enfermedades.
- c) El seguro contra accidentes.
- d) El seguro contra la cesación involuntaria del trabajo.
- e) El seguro de vida.
- f) El servicio de guardería y,
- g) Otros con fines análogos.

Agencias de Colocaciones.

Señala la fracción XXV que el servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito, ya sea que se efectúe por:

- a) Oficinas municipales.
- b) Bolsas de trabajo.

c) Instituciones oficiales o,

d) Instituciones privadas.

Se preferirá en igualdad de circunstancias a aquéllos que representen la única fuente de ingresos de su familia.

Casas para los Obreros.

La fracción XII señala que están obligados los patronos de toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquier otra clase de trabajo a proporcionar a los trabajadores casas cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá a través de las aportaciones que hagan las empresas a un fondo nacional de la vivienda para establecer un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para adquirir en propiedad tales habitaciones.

La fracción XXX considera de utilidad social la formación y existencia de sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados.

Servicios Públicos.

La fracción XII señala que los patronos están obligados a mantener escuelas en los centros de trabajo, lo mismo que enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad cuando las negociaciones se encuentren fuera de las poblaciones.

La fracción XIII trata de los servicios públicos destinados a la comunidad cuando la población exceda de 200 habitan-

tes, no menos de 5,000 metros cuadrados para la instalación de mercados públicos, edificios municipales y centros recreativos.

Medidas contra la Embriaguez y el Juego.

Señala la fracción XIII la prohibición en los centros de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar.

5.16 F. Derecho Internacional del Trabajo.

La fracción VII del artículo 123 Constitucional señala: a trabajo igual salario igual sin que puedan establecerse diferencias por razón de nacionalidad.

La fracción XXVI tiende a proteger a los mexicanos que son contratados para trabajar en el extranjero. Se dispone, que los contratos respectivos deben ser legalizados por la autoridad municipal correspondiente; que el contrato debe ser visado por el consul de la nación en que vaya a prestar sus servicios el trabajador; que se especifique claramente, además de las cláusulas ordinarias, que los gastos de repatriación correrán a cargo del empresario contratante.

5.17 Autoridades del Trabajo.

El artículo 123 Constitucional, en su forma original creó dos autoridades del trabajo:

- 1) En la fracción XX, las Juntas de Conciliación y Arbitraje
- y,

2) En la fracción IX las comisiones especiales para la fijación del salario y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

En el texto primitivo de la fracción IX, las comisiones mencionadas estaban subordinadas a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje que se formaría en cada Estado.

En el texto vigente del artículo 123 Constitucional son autoridades del trabajo las señaladas en las fracciones VI, IX, XX y XXXI del apartado A y las fracciones XII y XIII del apartado B.

La fracción VI señala como autoridades del trabajo a: las Comisiones Nacional y Regionales de los Salarios Mínimos (generales y profesionales).

La fracción IX señala: la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

La fracción XX: las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La fracción XXXI: a las Autoridades Federales en asuntos relacionados con determinadas industrias y en las jurisdicciones señaladas en la propia ley. A las autoridades de los Estados en su respectiva jurisdicción en asuntos que por exclusión no son Federales.

La ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional señala además como autoridades en sus respectivas jurisdicciones a:

- 1) La Secretaría del Trabajo y Provisión Social.
- 2) La Procuraduría de la Defensa del Trabajo.
- 3) El Servicio Público de Empleo.
- 4) La Inspección del Trabajo.
- 5) El Jurado de Responsabilidades.

Todo lo antes señalado no encuentra en el artículo 523 de la Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional.

6. La Legislación de los Estados.

La fracción X del artículo 123 del proyecto de Constitución autorizaba al Congreso de la Unión para legislar en toda la República sobre materia laboral, sin embargo, hubo dos razones que hicieron cambiar el criterio de los constituyentes:

- a) La creencia de que contrariaba al federalismo, y,
- b) Que las necesidades de las diversas entidades federativas requerían soluciones diferentes.

Estas consideraciones hicieron que el constituyente otorgara facultades legislativas, tanto al Congreso Federal como a los de los diversos Estados. Consideraciones de Orden político impidieron que el Congreso de la Unión legislara en materia laboral para el Distrito Federal.

La legislación de los Estados se inició con la ley del 14 de enero de 1916 del Estado de Veracruz, expedida por el general Cándido Aguilar, que fue modelo para todas las leyes posteriores y sirvió de antecedente a la actual Ley Federal del Trabajo.

6.1 Las Leyes de Yucatán.

La Ley de Carrillo Puerto del 2 de octubre de 1918 siguió los lineamientos generales de la Ley del Estado de Veracruz, subsistiendo la terminología de la Ley de Alvarado y pasando a las Juntas de Conciliación y Arbitraje las atribuciones del Tribunal de Arbitraje.

La Ley de Alvaro Torres Díaz del 16 de septiembre de 1926 introdujo las siguientes reformas:

- a) Artículo 104. Señalaba que únicamente tendrían personalidad jurídica para celebrar contratos de trabajo y convenios industriales y ejercer las acciones que de ellas derivan, las ligas de resistencia y demás asociaciones adscritas a la Liga Central de Resistencia del Partido Socialista del Sureste, reforma que subordinó las organizaciones de trabajadores a un partido político del Estado.
- b) El artículo 106 establecía que antes de declarar una huelga, deberían los trabajadores someter el conflicto a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje y que sólo en el caso de que el fallo fuera contrario y de no acceder el patrón a sus peticiones podrían declarar la huelga. El artículo hacía nugatorio el derecho de huelga, ya que si el patrón tenía un fallo favorable no iba a acceder a las peticiones de los obreros ni éstos con un fa-

llo adverso persistirían en su demanda.

7. La Legislación Laboral en el Distrito y Territorios Federales:

El 27 de noviembre de 1917 se promulgó por don Venustiano Carranza una ley sobre:

- 1) La forma de integrar las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- 2) Las medidas que se debían adoptar en caso de paro ilícito.

Respecto a la primera cuestión, previno que los gobernadores del Distrito Federal debían convocar a patronos y obreros para que designaran a sus respectivos representantes ante las Juntas, nombrándose un representante por cada industria.

De los obreros, tenían derecho a concurrir, los sindicatos y a falta de estos, los obreros libres.

El artículo quinto dispuso que contra los fallos de las Juntas no habría recurso alguno.

Respecto de la segunda cuestión, relativa al paro, se dispuso que cuando éste hubiera sido decretado contra lo establecido en la Constitución, podría el Ejecutivo incautarse la negociación. En todo paro debería la Junta determinar si era lícito o no.

El 20 de diciembre de 1919 se promulgó un decreto reglamentando el descanso semanal con tal cantidad de excepciones en

el artículo tercero que prácticamente lo hizo nugatorio.

El 18 de diciembre de 1925 se promulgó una ley reglamentaria del artículo cuarto Constitucional en lo relativo a la libertad de trabajo.

El 8 de marzo de 1926 se promulgó un reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal que no difiere en gran parte del actual que sólo ha sido mejorado.

Tal como sucede en la actual Ley Federal del Trabajo en el artículo 754, cuando el demandado no concurría ante la Junta, se tenía por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, para que la Junta procediera conforme a las fracciones XXI y XXII del artículo 123 Constitucional, fijando, si el patrón era el rebelde, la responsabilidad que le resultase del conflicto.

El 21 de septiembre de 1927 se promulgó un decreto reglamentando la jornada de trabajo en los establecimientos comerciales del Distrito Federal que fijaba un horario discontinuo con horas de entrada y de salida y un descanso al medio día, no computable dentro de la jornada.

7.1 La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje nació de necesidades de orden práctico. Numerosos conflictos de trabajo trascendían el ámbito territorial de los Estados y afectaban directamente a la economía nacional; problemas que no podían ser re-

sueltos por las Juntas de los Estados.

El 28 de abril de 1926 se giró una circular por la Secretaría de industria, Comercio y Trabajo, previniendo a los gobernadores de los Estados, que cuando surgiera algún conflicto ferroviario debía remitirse el asunto al Departamento de Trabajo de la Secretaría.

El 5 de marzo de 1927, se giró otra circular a los gobiernos de los Estados de que en tratándose de conflictos que afectaran a la industria minera, debería seguirse el mismo procedimiento, dando como razón que la ley reglamentaria del artículo 27 Constitucional declaraba de jurisdicción federal lo relativo a esa industria.

El 18 de marzo del mismo año, se determinó, en una tercera circular, que en atención a que se había celebrado un contrato colectivo para regir uniformemente en toda la República las relaciones de trabajo entre patronos y trabajadoras, quedaban en la misma situación de los ferrocarrileros y minas.

La validez constitucional de tales disposiciones era muy discutible, mas no subsiste actualmente debido a la reforma del 8 de septiembre de 1929 a la fracción X del artículo 73 de la Constitución.

El 17 de septiembre de 1927, por decreto del Ejecutivo se creó la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con motivo de las anteriores circulares, basado en la fracción I del artícu-

lo 89 de la Constitución.

Con la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se crearon también las Juntas Federales de Conciliación. El Artículo segundo del mencionado decreto decidió la cuestión de que, tanto los conflictos individuales como colectivos eran de su competencia. El artículo tercero señaló los casos en que debían intervenir las Juntas:

- 1) En las Zonas federales.
- 2) En los problemas y conflictos que se suscitasen en las industrias y negociaciones cuyos establecimientos o explotaciones fueran motivo de contrato o concesión federal.
- 3) En los problemas o conflictos que abarcaran dos o más Estados y las zonas, conflictos y problemas derivados de un contrato cuyo objeto fuera la prestación de un servicio continuo en dos o más Estados y,
- 4) En los conflictos surgidos de contratos en que las partes hubieran dado competencia al gobierno federal.

El 27 de septiembre de 1927 se publicó el reglamento a que debía sujetarse la organización y funcionamiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

3. LA Reforma Constitucional de 1929.

El 6 de septiembre de 1929, se publicó la reforma constitucional a los artículos 73 fracción X, 123 en su párrafo intro-

ductivo y en lo genral del artículo 124. Desde esa fecha corresponde al Congreso expedir la Ley del Trabajo, con lo cual quedó derogada la legislación de los Estados; pero se dividió la aplicación de la misma entre las autoridades federales y locales. La aplicación general de la ley correspondió a las autoridades locales con exclusión de las señaladas a las autoridades federales en la fracción en la fracción X del artículo 73 de la Constitución.

7.2 Antecedentes de la Ley Federal del Trabajo del 18 de Agosto de 1931.

En el año de 1929 se formó un proyecto de Código Federal del Trabajo que se conoce con el nombre de proyecto Fortes Gil en honor del entonces Presidente de la República.

El proyecto Fortes Gil fue objeto de numerosas críticas en el Congreso, tanto de los trabajadores como de los patrones, lo que hizo que fuera vetado. Sin embargo, es el antecedente directo de la actual Ley Federal del Trabajo. Tiene el proyecto algunos artículos interesantes:

- 1) "Artículo 32. Estarán sujetos a las disposiciones del presente Código, todos los trabajadores y patrones, inclusive el Estado (la Nación, los Estados y los Municipios) cuando tengan el carácter de patrones. Se considera que el Estado asume ese carácter cuando tiene a su cargo em-
o servicios que pueden ser desempeñados por particula-

res". (18).

En la exposición de motivos que fundó el artículo, se decía que, si bien no es posible extender a todos los trabajadores del Estado los beneficios del artículo 123 porque podría traer la paralización de las actividades públicas, había cuestiones en que el servicio no afectaba las actividades del Estado y así, en cambio, los trabajadores estaban colocados en idénticas condiciones a los de las empresas privadas. Se señaló que la recta interpretación de la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional indicaba que en determinados casos los trabajadores del Estado no se diferenciaban de los demás.

Contratos de Trabajo.

Considero el proyecto cuatro tipos de contratos de trabajo:

- a) El contrato individual.
- b) El contrato de equipo.
- c) El contrato colectivo (aún cuando se dijo de éste, que no era propiamente un contrato).
- d) El contrato ley.

El artículo 54 definió el contrato de equipo como, el celebrado entre un sindicato, que se coligaba, a través de sus miembros a determinado trabajo. Este tipo de contrato fue objeto de una minuciosa reglamentación; pero fue suprimido de la Ley Federal del Trabajo por la oposición sistemática de las or-

ganizaciones de los trabajadores, las que alegaron que el contrato de equipo transformaba a los sindicatos en comerciantes y se prestaba a abusos de las directivas.

El artículo 76 definió el contrato colectivo como, el convenio que se celebra entre uno o varios sindicatos y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos patronales y entre uno o varios sindicatos de trabajadores, estableciendo las condiciones o bases conforme a las cuales deben pactarse los contratos individuales de trabajo. Definición que es reproducción del concepto europeo de contrato normativo.

El contrato ley es el mismo que se encuentra definido en el artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo.

- 2) Contratos especiales. Se consideraban como tales, el ferrocarrilero, el minero, el trabajo a domicilio, el de los aprendices y el de campo.
- 3) Trabajo de campo. Incluye en éste a la aparcería, reglamentándolo minuciosamente y que había sido excluido en el proyecto de ley de 1925.
- 4) Asociación profesional. En la exposición de motivos se dijo que la asociación profesional tiene como característica la de representar el interés profesional o de clase. Se reconocieron dos clases de asociaciones profesionales:
 - a) El sindicato gremial y,

- b) El sindicato de industria (entendiéndose por éste el que actualmente es el de empresa. Artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo vigente).

Exigia el proyecto, que para que se les considerara legalmente constituidos, que contaran con la mayoría de los trabajadores de la empresa cuando el sindicato fuese industrial.

En principio fue rechazado en la Ley Federal del Trabajo por considerarse que restringía la libertad de asociación profesional consignada en el artículo 123 Constitucional.

- 5) Huelgas. En este tema volvió a imperar la vaguedad del texto constitucional.
- 6) Riesgos profesionales. Se consignaron en el proyecto los mismos sistemas que en el de la ley vigente, aunque aumentando a cuatro años de salario el importe de la indemnización, superior al que señala el artículo 495 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

7.3 Ley Federal del Trabajo de 1931.

En 1931 se celebró en la Secretaría de Industria y Trabajo una convención obrero patronal que mejoró el proyecto Portes Gil. Aprobado por el Presidente de la República, Pascual Ortiz Rubio fue enviada al Congreso, que con algunas modificaciones lo aprobó a principios de agosto de 1931.

La reforma constitucional de 1929 tuvo gran importancia en la legislación del trabajo. La tendencia, desde entonces,

es la ampliación de las autoridades federales. A este respecto la fracción X del artículo 73 Constitucional ha sido objeto de diversas reformas. Incluye en la actualidad; la facultad exclusiva del Congreso Federal para legislar en materia de trabajo.

La fracción XXXI del artículo 123 Constitucional apartado A ha sido considerablemente ampliada, aumentando con ello la competencia de las autoridades federales;

7.4 Reformas y Ampliaciones a la Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo ha sido objeto de varias reformas y ampliaciones.

- a) En 1933 y como consecuencia de la reforma de la fracción IX del artículo 123 Constitucional, se modificaron los artículos que se refieren a la integración y funcionamiento de las Comisiones Especiales del Salario Mínimo.
- b) El 30 de diciembre de 1936 se modificó el artículo octavo de la ley y se impuso a los patronos la obligación de pagar el día de descanso semanal.
- c) En 1941 se reformaron los diversos artículos del capítulo sobre huelgas.
- d) El 31 de diciembre de 1942 se creó la Ley del Seguro Social durante el período presidencial de Manuel Avila Camacho. En 1921 se presentó a las Cámaras el primer proyecto de Ley sobre el Seguro Social. El 6 de septiembre de 1929 se

- reformó la fracción XXIX del artículo 123 Constitucional declarando de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social.
- e) El 1º de mayo de 1970 se expide, durante el gobierno de Díaz Ordaz, la nueva Ley Federal del Trabajo abrogando la del 18 de agosto de 1931.
- f) El 1º de mayo de 1972 entró en vigor la reforma a la fracción XII del artículo 123 Constitucional para dotar de habitación a los trabajadores, creándose el Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.
- g) El 13 de julio de 1972 se expide el Reglamento de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, que en opinión del doctor Trueba Urbina es inconstitucional por contrariar el espíritu y texto del artículo 123 de la Constitución.
- h) El 4 de febrero de 1974 por Decreto, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 6 de febrero de 1974, en vigor al día siguiente de su publicación en el citado "Diario", y fe de erratas publicada el 17 de marzo de 1975. Se adicionó la fracción XXXI del apartado A.
- i) El 9 de marzo de 1974 se publicaron en el Diario Oficial las medidas tendientes a crear el Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores, destinado a

proteger la capacidad adquisitiva del salario de los trabajadores.

- 1) El 22 de diciembre de 1974 se reformaron; la fracción XXXI del apartado A del artículo 123 Constitucional y las fracciones X, XI, XII, XIII, XIV y XV del artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, ampliando la competencia federal al incorporar las siguientes industrias;

La fracción X; la Industria de Fabricación y Ensamblaje de Vehículos Automotrices.

La fracción XI; la industria de Productos Químico Farmacéuticos y Medicamentos.

La fracción XII; la Industria de Celulosa y Papel.

La fracción XIII; la Industria de Aceites y Grasas Vegetales.

La fracción XIV; la Industria Emlatadora y Empacadora de Alimentos.

La fracción XV; la Industria Embotelladora de Refrescos; Aguas Naturales y Aguas Gaseosas.

- j) El 31 de diciembre de 1974 se publicaron en el Diario Oficial las reformas a las fracciones II y III del artículo 123 Constitucional en relación a la igualdad jurídica de la mujer.
- k) El 2 de junio de 1975 apareció en el Diario Oficial el -

Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa
del Trabajo.

- 1) El 2 de julio de 1976 apareció en el Diario Oficial el Decreto que adiciona y reforma la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 28, 97, 103 bis, 121, 122, 127, 154, 156, 600, 606, 664, 726, 748, 770 y 771.

Capítulo III

Antecedentes Históricos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Inglaterra. Es en esta nación en donde aparecen por primera vez los órganos encargados de resolver los conflictos obrero patronales. Aparecen en 1836 y se integraron con obreros y patronos sin la intervención del Estado. Con el progresivo desarrollo del sistema capitalista se presentaron multitud de conflictos laborales obligando al Estado a intervenir mediante la expedición de leyes adecuadas a la solución de los problemas. En 1870 se reglamentaron por el Estado los Consejos de Conciliación y Arbitraje y en 1896 fue establecido el registro facultativo de los Consejos previos de Conciliación en el Board of Trade. En 1911 se constituyó el Consejo Industrial que no pudo entrar en funciones al sobrevenir la guerra de 1914. Posteriormente se establecieron tres clases de organismos:

- 1) El Comité de Whitley con funciones solidarias y preventivas.
- 2) Un segundo organismo formado por personas designadas por el Ministro del Trabajo.
- 3) Un tercero, integrado por comisiones de encuesta con facultades de resolución en cuanto a conflictos colectivos.

Alemania. La legislación laboral alemana es, sin lugar a

dudas la mejor orientada. Establece una clara distinción entre los conflictos de orden jurídico y los de orden económico. Para los de orden jurídico se crearon organismos con jurisdicción laboral y para los de orden económico se formaron los Comités de Conciliación. El Rey de Prusia conservó los Consejos de los Prudentes creados por Napoleón con el nombre de Juzgados Industriales de Fábrica y que la República de Weimar también conservó y perfeccionó en su Constitución

Francia. En el Derecho Francés existen dos clases de consejos para la solución de los conflictos obrero patronales: Los Consejos de Conciliación y Arbitraje destinados a solucionar los conflictos colectivos y los Consejos de los Prudentes para la solución de los conflictos individuales. Los segundos tienen su origen en la Edad Media, nacieron probablemente de las corporaciones; pero actualmente se encuentran profundamente transformados. Estas dos clases de Consejos son de carácter permanente y se establecen en cada ciudad por decreto del Poder Ejecutivo integrándose a propuesta del Ministro del Trabajo con representantes del capital y del trabajo.

Italia. Existen dos clases de organismos que resuelven los conflictos laborales: los colegios de los Prodiviri, nacidos en 1898 que conocen de los conflictos individuales y de aprendizaje y los órganos de carácter administrativo que conocen de los conflictos colectivos.

España. "En 1883 se elaboró un proyecto para la constitución de los Tribunales de Trabajo en la península, no teniendo éxito su creación. En el año de 1906, se crea un proyecto de tribunales industriales y en el mismo año, De la Cueva, propone la creación de tribunales industriales, sin ningún éxito los dos. Es hasta el año de 1922, en que se aprueba una ley en la cual se aceptaron ideas sobre la organización de tribunales laborales. Con el triunfo de la República en 1931, fue creado un excelente sistema para el conocimiento y solución de estos problemas, estableciéndose tribunales mixtos formados por representantes obreros y patronales. En la actualidad existe el fuero del trabajo, Ley sancionada el 13 de mayo de 1938 y la Ley Orgánica de octubre de 1940". (19).

Australia. Existen en Australia tres clases de organismos encargados de resolver los conflictos laborales:

1. El Tribunal de Conciliación y Arbitraje, que está formado por un Presidente que es Magistrado de la Suprema Corte y de dos a cuatro jueces designados por el Poder Ejecutivo de la Nación, con una jurisdicción que abarca conflictos que se susciten entre dos o más Estados, sin recurso alguno en las resoluciones que dictan.
2. Los comisarios conciliadores en cada entidad provincial, con funciones únicas, cuando éstas son consecuencia de un con-

flicto encargado especialmente por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje; son, por tanto, de jurisdicción federal y local.

3. Las Comisiones de Conciliación encargadas del estudio y resolución de los conflictos obrero patronales. Están constituidas por obreros y patronos presididas por un conciliador con funciones exclusivamente conciliadoras.

Nueva Zelanda. A raíz de los conflictos laborales de 1894, se promulgó una Ley sobre Conciliación y Arbitraje que autorizaba la vida legal de los sindicatos y las funciones industriales con el Tribunal de Arbitraje.

México. La Constitución Política de 1917 en su artículo 123 fracciones XX y XXI crea los organismos encargados de conocer y resolver los conflictos obrero patronales. El Estado de Yucatán y el Estado de Jalisco fueron los primeros en establecer en su territorio la legislación laboral inspirados en los ordenamientos jurídicos laborales de Nueva Zelanda, Australia y Francia que tuvieron decisiva influencia en la formación de nuestro artículo 123 Constitucional. Así mismo fueron los primeros en establecer autoridades para conocer y resolver conflictos obrero patronales.

Capítulo IV

Origen, Jurisdicción y Competencia de las Juntas Federales y Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje.

Veremos primero el origen Constitucional de la Ley Federal del Trabajo y de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El artículo 73 de la Constitución señala, entre las facultades del Congreso de la Unión, en su fracción X lo siguiente: "... Para legislar en toda la República sobre... y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución".

En las fracciones XX y XXI del apartado A del artículo 123 Constitucional se establece específicamente el fundamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y su jurisdicción y competencia en la fracción XXXI del propio ordenamiento.

La Ley Reglamentaria de las disposiciones jurídicas contenidas en el apartado A del artículo 123 de la Constitución es la Ley Federal del Trabajo que señala en sus artículos: 523 fracciones IX, X y XI a las Juntas como Autoridades del Trabajo.

527 fracciones I a la XXI y artículo 528 su competencia.

Capítulo IV

Origen, Jurisdicción y Competencia de las Juntas Federales y Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje.

Veremos primero el origen Constitucional de la Ley Federal del Trabajo y de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El artículo 73 de la Constitución señala, entre las facultades del Congreso de la Unión, en su fracción X lo siguiente: "... Para legislar en toda la República sobre... y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución".

En las fracciones XX y XXI del apartado A del artículo 123 Constitucional se estableció específicamente el fundamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y su jurisdicción y competencia en la fracción XXXI del propio ordenamiento.

La Ley Reglamentaria de las disposiciones jurídicas contenidas en el apartado A del artículo 123 de la Constitución es la Ley Federal del Trabajo que señala en sus artículos: 523 fracciones IX, X y XI a las Juntas como Autoridades del Trabajo.

527 fracciones I a la XXI y artículo 528 su competencia.

529 que corresponde a las Autoridades de las Entidades Federativas la aplicación de las normas no previstas en los artículos 527 y 528.

Los Capítulos X, XI, XII y XIII del Título Once clasifican las Juntas, señalan sus funciones, integración, facultades y obligaciones.

En la Exposición de Motivos de la Nueva Ley Federal del Trabajo (1970) se dice en el numeral XLVIII: "La Jurisdicción del Trabajo. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen su fundamento en el artículo 123 Constitucional apartado A fracción XX, lo que trae como consecuencia que sean independientes del poder judicial".

"Tomando en consideración que la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades federales y locales, el Proyecto, en armonía con la Ley del Trabajo vigente, reconoce la existencia de dos jurisdicciones, una federal y otra local". (20).

ORIGEN CONSTITUCIONAL DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y
 ARBITRAJE Y DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

CONSTITUCION			LEY REGLAMENTARIA (L. F. T.) AUTORIDADES		COMPETENCIA			
Art.	Ap.	Frg.	Arts.	Frg.	Arts.	Frg.	Inch.	
123	A	XX XXI XXXI	523	IX X XI	527	I a XXI		
					529 730			I II
					731	III IV V	a b c	
					732 a 737			
	B	XII	LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SER- VICO DEL ESTADO.					
			118				I	
			132 153			134	II III IV V	
					152			

Las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, ya sean Federales o Locales, se pueden clasificar en la siguiente forma de acuerdo a los artículos que les corresponden en la Ley Federal del Trabajo.

Juntas	Artículos
Federal de Conciliación	591 a 600
Local de Conciliación	601 a 603
Federal de Conciliación y Arbitraje	604 a 620
Local de Conciliación y Arbitraje	621 a 624

JUNTAS-

A. FEDERALES

- 1. De Conciliación -- (Art. 591)
 - (a) Permanentes (Art. 592)
 - (b) Accidentales (Art. 592)

- 2. De Conciliación y Arbitraje (Arts. 604 a 620)
 - (a) En Pleno (Art. 606)
 - (b) Especial (Art. 606)

B. LOCALES

- 1. De Conciliación -- (Art. 601)
 - (a) Permanentes (Art. 746)
 - (b) Accidentales (Art. 746)

- 2. De Conciliación y Arbitraje (Arts. 621 a 624)
 - (a) En Pleno (Art. 623 en relación con el 606)
 - (b) Especiales (Art. 623 en relación con el 606)

	Arts.	Funciones	Facultados y Obligaciones	Procedimiento	
Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. (Arts. 604 a 620)	a) En Pleno ---	605 606 607 608 609 611 612 613 771 a 808	606 620 771 a 808	61A 615 617 619	No se establece la ley procedente para llevar a cabo sus facultades y obligaciones.
	b) Especial ---	605 606 609 611 771 a 808	606 620 771 a 808	616 618	751 a 781 782 a 798 789 a 815
Junta Federal de Conciliación. (Arts. 591 a 600)	a) Permanente ---	593 596 598 599	591 592	600	745 a 750
	b) Accidental ---	595 597 599	595	600	745 a 750

JUNTA LOCAL DE
CONCILIACION,
(Arts. 600 a
603)

a) Permanente

603
591
a
600

601
602
591
a
600

603
591
a
600

600-IV
688-II
745
a
750

b) Accidental

591
a
600

601
602
603
591
a
600

591
a
600

600-IV
608-II
745
a
750

JUNTA LOCAL DE
CONCILIACION Y
ARBITRAJE.
(Arts. 601 a
624)

a) En Pleno

623
604
a
620

621
623
604
a
620

621
604
a
620

751
a
750
782
a
788
789
a
815

b) Accidental

Capítulo V

Evolución del Pensamiento Jurídico acerca de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

1. Tesis de los Juristas Mexicanos en relación a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

"El licenciado Trueba Urbina en su Derecho Procesal del Trabajo afirma; "Antes de que se discutiera este precepto en el Congreso Constituyente de 1916-1917, el diputado Ancona Albertos, interpeló a la comisión, respecto a la iniciativa presentada por la diputación yucateca en la que se pedía una adición al proyecto del artículo 13, incluyendo los Tribunales del Trabajo, como excepción igual a los Tribunales Militares. A lo cual contestó Múgica, como miembro de la Comisión Dictaminadora, que los Tribunales de Trabajo se pondrían en un capítulo especial. Lo anterior demuestra, continúa Trueba Urbina, evidentemente que los constituyentes de 1917, prohibieron los tribunales (los tribunales especiales), en razón del fuero, con excepción de los Tribunales Militares (artículo 13) y de los Tribunales del Trabajo (artículo 123). Es decir, las Juntas de Conciliación son tribunales especiales, pero no prohibidos por el artículo 13 constitucional". (21).

El licenciado Gustavo Arce Cano, en su libro Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, señala que dichas juntas son tribuna-

les especiales y al respecto dice: "Nosotros creemos que sí son tribunales especiales las Juntas de Conciliación y Arbitraje. En efecto, tanto unas como otras, tienen competencia solamente en una rama particular del Derecho, el laboral; y no están subordinadas al Poder Judicial, pues dependen del Poder Ejecutivo. Por ésto son tribunales especiales".

"Las Juntas de Conciliación, además, por regla general, son accidentales, es decir, creadas ad hoc, para conocer en un juicio particular de trabajo; nacen para resolver y se extinguen una vez cumplida su misión, lo cual les da el carácter de tribunales por comisión, aunque es menester hacer notar que los componentes de ellas, son electos por la parte patronal y obrera y por el Presidente o Concejo Municipal".
(21).

"El licenciado Antonio Forras, en su Derecho Procesal del Trabajo, considera que los tribunales especiales tienen jurisdicción para conocer y fallar de uno o varios casos concretos y determinados, objetivo que fue previamente establecido; son tribunales ad hoc y se crean después de que ha nacido la causa o motivo por el cual se ha establecido el tribunal especial; son post factum y tan pronto como termina el juicio o causa, hasta dictar sentencia y ser esta cumplida, desaparecen.

"Afirma por último que, por el contrario, la naturaleza

de las Juntas de Conciliación y Arbitraje no es la de tribunales especiales, ya que los Tribunales Mexicanos del Trabajo están consagrados por las fracciones XX y XXI del artículo 123 constitucional y tienen jurisdicción para conocer, no de uno o varios casos, sino de miles, en los cuales las partes pueden ser actor o demandado, y no se crean después de que han surgido los conflictos laborales, sino que se encuentran previamente establecidos en las leyes, fundamentales y secundarias, como en el citado artículo 123 constitucional en sus fracciones XX y XXI y en el Título 8º de la Ley Federal del Trabajo, y tienen, por último, un carácter definitivo". (23).

"Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son Tribunales Especiales". "Nuestro pensamiento respecto a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es que tienen vida jurídica propia con fundamento en lo dispuesto por el artículo 123 constitucional. Consecuentemente dichas Juntas son Tribunales de Derecho que funcionan al amparo de la disposición constitucional ya referida, y dado que resuelven y aplican el Derecho, realizan funciones jurisdiccionales".

"No puede pensarse que son tribunales especiales y que su funcionamiento es contrario a los dispuesto por el artículo 123 constitucional, ya que son competentes para conocer no solamente de conflictos individuales, sino también colectivos, y su funcionamiento se justifica al amparo del artículo 123 cons-

titucional. Es fácil suponer que el constituyente de ninguna manera iba a establecer disposiciones constitucionales que fueran contradictorias entre sí, y que el hecho de que hayan sido clasificadas dentro de una jurisdicción especial con el objeto de que se impartiera en forma rápida la justicia, porque esa es la finalidad de los juicios laborales, no justifica de ninguna manera que se pretenda darles el carácter de tribunales especiales, en contravención a lo preceptuado en el tantas veces referido artículo 123 constitucional". (24).

2. Evolución de las Tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en relación a la Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El pensamiento jurídico de la Suprema Corte de 1918 a 1924 ha sido variable en cuanto a la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como se demuestra en las siguientes tesis:

1) "Considerando Primero: Interpuesto el siguiente amparo contra una resolución de de las Juntas de Consiliación y Arbitraje, el primer punto que debe considerarse, es si esa Junta es una autoridad contra la que pueda solicitarse el Juicio Político de Garantías, pues si no lo fuera, no procedería el amparo, porque desde luego, éste es sólo un remedio contra las autoridades que vulneren o restrinjan las garantías individuales. La palabra arbitraje que se emplea por la Constitución

para designar a esas Juntas da lugar a dudas. El arbitraje a que se refiere, es enteramente distinto al arbitraje privado, establecido por las leyes para dirimir diferencias individuales entre personas privadas. El arbitraje obrero es una institución oficial que tiene dos objetivos: Primero, prevenir los conflictos colectivos entre el capital y el trabajo; y segundo, presentar a las partes en conflicto, bases para que esos conflictos puedan ser resueltos, si se aceptan esas bases; no tienen el carácter de arbitraje privado sino público; no es la voluntad de las partes la que organiza y establece las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es la disposición de la ley. En materia de trabajo las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ejercen funciones públicas que las leyes determinan y están sujetas a disposiciones de orden público; por consiguientes, son autoridades y en tal concepto puede pedirse amparo en contra de sus determinaciones; por lo que en el presente caso, la Junta Central de Conciliación y Arbitraje es una autoridad, contra la que procede admitir el presente amparo. Considerando Segundo: La Junta de Conciliación y Arbitraje, no está establecida para aplicar la ley en cada caso concreto y obligar al condenado a someterse a sus determinaciones. Por lo tanto, carece de imperio y no es tribunal, es solamente una institución de Derecho Público, que tiene por objeto evitar los grandes trastornos que al orden y la paz públicos, a la riqueza

pública, a la organización del trabajo, que los resultan de los movimientos bruscos de la suspensión de éste, por los obreros, o por parte de los patronos. Esto es lo que la Constitución ha querido decir, al establecer que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, diriman los conflictos que surjan entre el capital y el trabajo, conflictos que sólo pueden surgir cuando todos los obreros de una empresa o alguno o algunos de ellos, se encuentren en lucha en contra de la empresa misma.

"Cuando la función de conciliación ha fracasado, las Juntas buscan las bases que se consideren más sólidas para que el conflicto se dirima, siendo ésta la función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no puede imponerse de una manera obligatoria a los patronos y a los obreros, porque resultaría que la voluntad de las partes contratantes quedaría eliminada; porque la determinación no pudo haberse ejecutado ni pretendido ejecutarse, de manera obligatoria. Considerando Tercero: Con arreglo al artículo 123, fracción XX de la Constitución, las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y los patronos y un representante del gobierno; lo que supone un conflicto de trabajo en que la dificultad surge por la negativa de una de las partes contratantes, que no cumple con sus compromisos, sin que la disposición legal referida pueda extenderse a

otro género de demandas que atañen a las diferencias emanadas de un contrato, las cuales deben dirimirse ante los tribunales ordinarios, no ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Considerando Cuarto: La interpretación establecida se corroborará con lo preceptuado por la fracción XXI del artículo 123, la cual declara que si el patrón se niega 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. Y si tal negativa fuere de los trabajadores clara y terminantemente revela el pensamiento del legislador, que no fue otro que las mencionadas Juntas mediasen en los conflictos que concurren sobre el cumplimiento de un contrato de trabajo en ejecución, como ocurre en los casos de huelga, paro de trabajo, y de otros medios de represalias usados tanto por los patronos como por los obreros, a que aluden las fracciones XVIII y XIX del artículo 123 de la Constitución, que quiso en esos casos que ordinariamente trascienden al orden de la sociedad y al desarrollo y prosperidad o ruina de las industrias, proporcionando a los interesados un medio pronto y eficaz de remediar sus dificultades.

"En consecuencia, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son autoridades, procediendo contra ellas el juicio de amparo.

No fueron consideradas como tribunales de trabajo, son instituciones de carácter público que tienen por fin evitar los manifiestos trastornos del orden y de la paz públicos y proteger la riqueza, la industria y el trabajo. Conocerán de los conflictos colectivos de trabajo y el arbitraje será de orden público y no de orden privado y se extenderá únicamente a las fracciones del artículo 123 constitucional. Los conflictos individuales se someterán a los tribunales comunes. Las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, aceptadas por las partes, se ejecutarán por tribunales del orden común". (25).

Teoría Jurídica de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en 1924. En este año es cuando cambia radicalmente el pensamiento jurídico de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en cuanto a los problemas laborales como lo determina el amparo interpuesto por una de las partes en el conflicto laboral de la Corona, S. A.;

2) "El Juez de Distrito a quo, para conceder a la compañía quejosa el amparo de la justicia federal, tuvo como razón capital para fundar su sentencia; que las Juntas de Conciliación y Arbitraje al pronunciar sus laudos, vienen a constituir verdaderos tribunales especiales, los cuales han sido expresamente prohibidos por el artículo 13 de nuestra Constitución, que establece que sólo subsiste el fuero de guerra pa-

ra los delitos y faltas cometidos contra la disciplina militar. Nada más erróneo que este concepto, porque las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son tribunales especiales; I. Porque la Constitución expresamente lo ha establecido en la fracción XX de su artículo 123 y en las fracciones subsecuentes, se determinó de una manera general las atribuciones que les competen, las cuales les toca reglamentar a las Legislaturas de los Estados. Por tal concepto, no puede afirmarse que dichas Juntas obren como tribunales especiales, al dictar su sentencia, porque no están en pugna con el citado artículo 13 constitucional, desde el momento en que el constituyente las estableció en el mismo cuerpo de leyes, fijando los lineamientos generales, de acuerdo con los cuales deben funcionar, tocando a los Estados 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 y es lógico suponer, que el constituyente no fue inconsecuente al establecer disposiciones aparentemente contradictorias en el mismo cuerpo de leyes, toda vez que existe un principio de hermenéutica que dice; En caso de que en un mismo código aparezcan disposiciones aparentemente contradictorias, deberán interpretarse de manera que ambas surtan sus efectos, por lo que no es posible que el legislador se contradiga en la misma ley. II. Las Juntas de Conciliación y Arbitra-

je no vienen a constituir tribunales especiales, porque si es verdad que están destinadas para resolver las cuestiones que surjan de las diferencias o del conflicto 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 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 cada materia, vienen a ser tribunales especiales, sino que, por razón de métodos, se les ha clasificado en esa forma, a fin de que cada uno de ellos tenga cierta jurisdicción, a efecto de que la justicia se imparta de una manera más rápida, por razón de que cada tribunal sólo conoce de asuntos de su competencia; y en este caso la Legislatura del Estado de Veracruz, dentro de su facultad de reglamentación, ha expedido su Ley del Trabajo y en ella se ha establecido que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, deben resolver casos como el que nos ocupa".

(26).

El Pensamiento Jurídico de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en 1955. La jurisprudencia definida de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en 1955 es la siguiente:

3) "Esta Suprema Corte de Justicia ha venido sosteniendo invariablemente que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son verdaderos tribunales establecidos 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 éste, y como, por otra parte, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no pueden tener el carácter de tribunales especiales; ni puede tampoco conceptuarse como privativa de la Ley que creó la Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado de San Luis Potosí (Sociedad Fronteriza Molinera, S. A., Sent. 1.º de enero de 1935), "No son las Juntas de Conciliación y Arbitraje tribunales especiales, ya que no se trata de tribunales establecidos 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 Agarco, S. A., Sent. 24 de enero de 1935). (27).

En la Exposición de Motivos de la nueva Ley Federal del Trabajo (1970) se dice en el numeral II: "Principios y Garantías Generales. El artículo 5.º fija los caracteres formales del del derecho del trabajo: son normas de orden público, circunstancia que les otorga el carácter de derecho imperativo, lo que excluye la renuncia, por parte de los trabajadores, de

sus derechos, beneficios y prerrogativas". (28).

Capítulo VI

Creación y Fundamento de las Juntas Especiales Federales de Conciliación y Arbitraje.

Son tan precarias y limitadas las funciones que realizan las Juntas de Conciliación, tanto Locales como Federales que es necesario ampliar su función decisoria, lo que se lograría transformándolas en Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas Federales de Conciliación se encuentran limitadas por la propia Ley Federal del Trabajo en sus artículos 591 y 600 en sus diferentes fracciones. Las Juntas Locales de Conciliación también se encuentran limitadas en la misma forma y remiten para su reglamentación al artículo 603 y a lo que se establece para las Juntas Federales de Conciliación en el Capítulo X, Título Once de la referida Ley.

Analicemos sucintamente los artículos 591 y 600 en sus diferentes fracciones y veamos las limitaciones a que se encuentran sujetas las Juntas Federales de Conciliación, lo que es aplicable de igual manera a las Juntas Locales de Conciliación:

Artículo 591...

I. Actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patronos.

Artículo 600...

I. Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo.

La intención de resolver los conflictos obrero patronales a través de la conciliación es lo ideal; pero la realidad supera las buenas intenciones, ya que en el juicio, la parte que presupone perdida la instancia emplea las facultades que la propia Ley otorga a las partes (facultad testamentaria, artículo 591 fracción I) de remitir el juicio a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente. No está por demás agregar que la mayoría de los litigantes entienden la profesión de abogado como reiteración de pleitos y demandas, pretenden obtener lo más de la parte contraria, por lo que se ve la inutilidad de la función conciliatoria a nivel de las mencionadas Juntas. Por otra parte, la conciliación es también facultad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por lo que existe duplicidad de funciones.

La fracción II del artículo 591 en concordancia con la fracción IV del artículo 600 faculta a las Juntas de Conciliación, tanto Federales como Locales, a actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje en los cobros de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario. Como tales cobros casi siempre van acompañados de otros reclamos, por ejemplo, salarios caídos, las demandas, en tales circunstancias

son completamente inútiles, por exceder del monto de tres meses de salarios.

Las fracciones II y III del artículo 600 reducen las funciones de las Juntas de Conciliación a meras receptoras de documentos.

De acuerdo con lo anterior, el licenciado Ricardo Eguiá Valderrama nos dice; "Por ello y de no considerarse factible u oportuna la ampliación de las funciones de las actuales Juntas de Conciliación en materia Federal, con un ahorro incuestionable del presupuesto y evitando dificultades de orden práctico notorias; proponemos que las actuales Juntas de Conciliación y Arbitraje de los Estados sean federalizadas". (29).

De acuerdo con el criterio del mencionado autor, pensamos que lo aplicable a las Juntas Federales de Conciliación se puede extender a las Juntas Locales de Conciliación, habida cuenta de la duplicidad de las funciones con relación a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por lo que proponemos su transformación en Juntas de Conciliación y Arbitraje, Federales o Locales, lo que prácticamente equivale, a su desaparición.

Conclusiones.

La naturaleza, la jurisdicción, la competencia y las funciones que rigen a las Juntas de Conciliación y Arbitraje en forma sucinta son las siguientes;

- 1) Son Tribunales de Derecho que funcionan al amparo del artículo 123 Constitucional y dependen directamente del Poder Ejecutivo.
- 2) Son Tribunales autónomos independientes del Poder Judicial por tener su fundamento en la fracción XX del artículo 123 Constitucional.
- 3) Han sido clasificados dentro de una jurisdicción especial para la impartición de la justicia laboral, lo que no justifica que se les quiera dar el carácter de tribunales especiales en contravención al artículo 13 de la Constitución General de la República.
- 4) Las funciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje son consecuencia de la naturaleza de las mismas y las podemos enumerar en la siguiente forma:
 - a) Función conciliatoria.
 - b) " decisoria.
 - c) " administrativa.
 - d) " ejecutiva.

- e) " legal.
 - f) " jurisdiccional.
- 5) La competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se encuentra establecida en razón de la materia (rama industrial o de cualquiera otra actividad) y en razón del territorio, rigiendo en ambos casos los artículos 605 y 606 de la Ley Federal del Trabajo.
- 6) Indudablemente que no se puede concebir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje sin relacionarlas con el Derecho Procesal del Trabajo, que constituye el derecho adjetivo de la legislación laboral mexicana. Son las Juntas instrumento e institución al mismo tiempo, de justicia revolucionaria, que en forma calcidoscópica, nos presentan al movimiento social de la clase trabajadora, como el único motor transformador de la sociedad contemporánea para hacerla más justa y más humana, no en una forma utópica, porque estará basada en el derecho del trabajo, que como derecho social tiene implicaciones en toda actividad humana.
- 7) El derecho del trabajo parte de los balbuceos revolucionarios para la liberación del hombre que trabaja con Escartaco, hombre que intuyó a través del sentimiento, la necesidad de liberarse del trabajo esclavista, para llegar a una sociedad igualitaria que culmina en nuestros

días con la concepción científica de la economía, de la política y del Derecho por Carlos Marx, que consideró al Derecho como una superestructura condicionada por la base económica, lo que no podemos negar. Sin embargo, sí podríamos considerar el derecho del trabajo como una forma de hacer más eficaz la justicia en sus distintos aspectos de justicia distributiva, retributiva y conmutativa para la clase trabajadora.

- 8) El derecho del trabajo, en sus dos aspectos, de derecho sustantivo y adjetivo, para que sea efectivo, necesita de los órganos jurisdiccionales, como son las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y es a través del perfeccionamiento y definición de su naturaleza, como se evitarán confusiones y las hará más eficaces en la impartición de la justicia a la clase trabajadora, que es lo que en esencia pretendimos al exponer esta modesta tesis.

Citas Bibliográficas.

- (1) Leroy, Máximo. El Derecho Consuetudinario Obrero. Publicaciones de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. Departamento del Trabajo. México. 1922. p. 35
- (2) Loc. cit.
- (3) Citado por Trueba Urbina, Alberto, en su libro "nuevo Derecho del Trabajo". Ed. Porrúa, S. A. México. 1972. p. 149.
- (4) Sánchez Alvarado, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Vol. I. N. E. México. 1967. p. 36.
- (5) Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, S. A. México. 1972. p. 133.
- (6) Webster, Noah. An American Dictionary of the English Language. Ed. Loomis and Co. Chicago. 1890. Traducción directa del inglés por el sustantante de la tesis. p. 502.
- (7) Rousseau, Juan Jacobo. Origen de la Desigualdad entre los Hombres. Ed. Sopena. Barcelona. N. D. p. 54.
- (8) Op. cit. p. 55.
- (9) Trueba Urbina, Alberto. Op. cit. p. 140.

- (10) De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. XIII Ed. Reimpresión. Ed. Porrúa, S. A. México. 1969. Tomo I. p. 93.
- (11) Cfr. Trucha Urbina, Alberto. Op. cit. p. 142.
- (12) De la Cueva, Mario. Op. cit. pp. 95 y 96.
- (13) Ibid. p. 108.
- (14) Ibid. p. 110.
- (15) Ibid. p. 114.
- (16) Loc. cit.
- (17) Ibid. p. 119.
- (18) Ibid. p. 140.
- (19) Tapia Aranda, Enrique. Derecho Procesal del Trabajo. Quinta Edición. N. E. México. 1976. p. 85.
- (20) Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. Comentarios, Jurisprudencia y Bibliografía por Alberto Trucha Urbina. Ed. Porrúa, S. A. México. 1973. p. 465.
- (21) Tapia Aranda, Enrique. Op. cit. p. 91.
- (22) Loc. cit.
- (23) Ibid. p. 92.
- (24) Loc. cit.
- (25) Ibid. pp. 88 y 89.
- (26) Ibid. p. 89.
- (27) Ibid. pp. 92 y 93.
- (28) Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. Comentarios, etc.

por Alberto Trueba Urbina. Ed. Porrúa, S. A. México,
1973. p. 412.

- (29) Memoria de la 1 Reunión de Juntas de Conciliación y
Arbitraje. Talleres Bolea de México, S. A. Naucalpan,
Estado de México. 1975. p. 89.

Bibliografía.

- 1.- De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, XIII Edición. Reimpresión. Ed. Porrúa, S. A. México. 1969.
- 2.- Leroy, Máximo. El Derecho Consuetudinario Obrero. Publicaciones de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. Departamento del Trabajo. México. 1922.
- 3.- Memoria de la I Reunión de Juntas de Conciliación y Arbitraje. Talleres Bolea de México. Naucalpan, Estado de México. 1975.
- 4.- Rousseau, Juan Jacobo. Origen de la Desigualdad entre los Hombres. Ed. Sopena. Barcelona. N. D.
- 5.- Sánchez Alvarado, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Vol. I. México. 1967.
- 6.- Tapia Aranda, Enrique. Derecho Procesal del Trabajo. Quinta Edición. N. E. México. 1976.
- 7.- Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, S. A. México. 1972.
- 8.- Webster, Noah. An American Dictionary of the English Language. Ed. Loomis and Co. Chicago. 1890.

Legislación Consultada.

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 2.- Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. Comentarios, Jurisprudencia y Bibliografía por Trueba Urbina, Alberto.

27a Edición. Ed. Porrúa, S. A. México. 1975.

Obras Consultadas.

- 1.- Castorena, J. de Jesús. Manual de Derecho Obrero. Sexta Edición. N. E. México. 1973.
- 2.- Laski, H. J. Los Sindicatos en la Nueva Sociedad. Trad. de Samuel Vasconcelos. 3a Ed. Fondo de Cultura Económica. México. 1967.
- 3.- Radbruch, G. Introducción a la Filosofía del Derecho. Trad. de Wenceslao Roces. 3a Ed. Fondo de Cultura Económica. México. 1965.
- 4.- Truoba Urbina, Alberto. Diccionario de Derecho Obrero. 3a Ed. Ediciones Botas. México. 1957.

Índice Analítico.

	Página.
Capitulado.	II
Dedicatoria.	III
Epígrafe.	IV
Prefacio.	V
Introducción.	VII
Capítulo I	
El Derecho del Trabajo	
1.	Terminología del Derecho del Trabajo. 1
2.	El Derecho del Trabajo a través de la Historia. 3
2.1	El Derecho del Trabajo en Europa. 3
2.2	El Derecho del Trabajo en la Roma Antigua. 3
2.3	El Derecho del Trabajo en la Edad Media. 5
2.4	El Liberalismo. 7
2.5	El Derecho del Trabajo en el Liberalismo. 9
2.6	El Derecho del Trabajo en Inglaterra. 12
2.7	El Derecho del Trabajo en Alemania. 14
2.8	El Derecho del Trabajo durante el Período de la Primera Guerra Mundial. 17
2.9	El Derecho del Trabajo durante el Período comprendido entre las Dos Guerras Mundiales. 23
3.	El Derecho del Trabajo después de la Segun-

	da Guerra Mundial.	29
3.1	LA Constitución Francesa de la Cuarta República,	31
3.2	La Constitución Italiana.	33
3.3	La Organización Internacional del Trabajo.	35

Capítulo II

El Derecho del Trabajo en México.

1.	El Derecho del Trabajo en la Época Colonial.	38
2.	El Derecho del Trabajo en el Siglo XIX.	38
2.1	El Derecho del Trabajo en la Insurgencia.	39
2.2	El Derecho del Trabajo en el México Independiente hasta la Iniciación de la Revolución de 1910.	39
3.	El Derecho del Trabajo en la Revolución Constitucionalista.	43
3.1	La Legislación sobre Accidentes de Trabajo durante el Gobierno de Porfirio Díaz.	43
3.2	La Ley de Manuel M. Dieguez del 2 de Septiembre de 1914 para el Estado de Jalisco.	44
3.3	La Ley de Manuel Aguirre Berlanga del 7 de Octubre de 1914.	45
3.4	La Ley del Trabajo de Cándido Aguilar.	48
3.5	La Ley de Agustín Millán del 6 de Octubre de 1915.	51

3.6	El Proyecto de Ley del Trabajo de Rafael Zubaran Capmany.	53
3.7	La Ley del Trabajo del Estado de Yucatán.	58
3.71	Las Autoridades del Trabajo.	59
3.72	La Asociación Profesional.	62
3.73	Los Convenios Industriales.	63
3.74	La Huelga y el Paro.	63
3.75	Las Leyes Fundamentales del Trabajo.	64
4.	Las Leyes del Trabajo del Estado de Coahuila.	68
5.	El Origen del Artículo 123 Constitucional.	70
5.1	El Contenido del Texto Constitucional.	75
5.11	Libertad de Trabajo.	73
5.12	Derecho Individual del Trabajo.	75
5.13	Derecho Colectivo del Trabajo.	80
5.14	Protección a la Familia del Trabajador.	82
5.15	Previsión Social.	82
5.16	Derecho Internacional del Trabajo.	86
5.17	Autoridades del Trabajo.	86
6.	La Legislación de los Estados.	88
6.1	Las Leyes de Yucatán.	89
7.	La Legislación Laboral en el Distrito y Territorios Federales.	90
7.1	La Junta Federal de Conciliación y Arbitra-	

je.	91	
7.2	Antecedentes de la Ley Federal del Trabajo del 18 de Agosto de 1931.	94
7.3	La Ley Federal del Trabajo de 1931.	97
7.4	Reformas y Ampliaciones de la Ley Federal del Trabajo.	98

Capítulo III

Antecedentes Históricos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.	102
--	-----

Capítulo IV

Origen, Jurisdicción y Competencia de las Juntas Federales y Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje.	106
---	-----

Capítulo V

Evolución del Pensamiento Jurídico acerca de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.	
1. Tesis de los Juristas Mexicanos en relación a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.	113
2. Evolución de las Tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en relación a la Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.	116

Capítulo VI

Creación y Fundamento de las Juntas Especiales Federales de Conciliación y Arbitraje.	125
Conclusiones.	128
Citas Bibliográficas.	131
Bibliografía.	134
Índice Analítico.	136