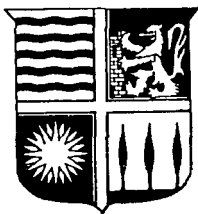


318509

9

2ef

**DUCIT ET DOCET**



**UNIVERSIDAD INTERCONTINENTAL**  
**ESCUELA DE DERECHO**

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

1986-1991

*NATURALEZA JURIDICA DE LAS JUNTAS  
DE CONCILIACION Y ARBITRAJE*

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
**LICENCIADO EN DERECHO**

**P R E S E N T A**  
**EDUARDO JESUS GUTIERREZ FARRERA**

ASESOR DE TESIS:  
LIC. FEDERICO GARCIA SAMANO



## **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 está 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.

# INDICE

INTRODUCCION ..... p.7.

## CAPITULO 1.

### ANTECEDENTES HISTORICOS DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

#### 1.1. CAUSAS QUE ORIGINARON LA CREACION DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

1.1.1. Motivos de Hecho en el proceso de creación de las Juntas ..... p.11.

1.1.2. Objetivo del Constituyente de 1917 en el proceso de creación de las Juntas ..... p.18.

#### 1.2. DEBATE SOBRE LA NATURALEZA DE LAS JUNTAS EN EL CONSTITUYENTE DE 1916-1917.

1.2.1. Redacción de las fracciones XX y XXI del proyecto del artículo 123 Constitucional y sus razones ..... p.23.

1.2.2. Criterios de la Suprema Corte de Justicia. .... p.25.

1.2.3. Evolución de la regulación de la estructura y organización de las Juntas..... p.41.

1.2.4. Debate de las Juntas sobre el artículo 13 Constitucional ..... p.53.

1.3. REFORMA CONSTITUCIONAL DE 1929 ..... p.57.

## CAPITULO 2

### **INTEGRACION, ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.**

2.1. UBICACION CONSTITUCIONAL DE LAS JUNTAS. ....	p.64.
2.1.1. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje y el Poder Legislativo .....	p.66.
2.1.2. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje y el Poder Ejecutivo .....	p.67.
2.1.3. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje y el Poder Judicial .....	p.69.
2.2. EL TRIPARTISMO EN LA IMPARTICION DE JUSTICIA LABORAL .....	p.71.
2.3. NATURALEZA JURIDICA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.....	p.77.
2.3.1. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son Tribunales de conciencia .....	p.81.
2.3.2. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son Tribunales de Derecho .....	p.84.
2.3.3. Las Juntas de Conciliación son Tribunales de Derecho Estricto . .....	p.85.
2.3.4. Las Juntas de Conciliación como Tribunales de Equidad. ....	p.86.

## **2.4. COMPETENCIA Y JURISDICCION DE LAS JUNTAS. CLASIFICACION DE LAS JUNTAS.**

<b>2.4.1. La Jurisdicción Laboral .....</b>	<b>p.90.</b>
<b>2.4.1.1. Las características de la jurisdicción laboral .....</b>	<b>p.98.</b>
<b>2.4.2. Competencia Laboral.</b>	
<b>2.4.2.1. Innovaciones de la Ley de 1970 en materia de competencia ..</b>	<b>p.102.</b>
<b>2.4.2.2. La instancia conciliatoria .....</b>	<b>p.104.</b>
<b>2.4.2.3. Vías de impugnación .....</b>	<b>p.106.</b>
<b>2.4.2.4. Criterios para fijar la competencia. ....</b>	<b>p.111.</b>
<b>2.4.2.5. Competencia Local .....</b>	<b>p.118.</b>
<b>2.4.2.6. Competencia Federal .....</b>	<b>p.121.</b>
<b>2.5. PERSONAL JURIDICO DE LAS JUNTAS .....</b>	<b>p.128.</b>

## CAPITULO 3

### REDEFINICION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO, LOS DERECHOS LABORALES Y SUS EFECTOS EN LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO.

#### 3.1. FENOMENO A NIVEL MUNDIAL.

3.1.1. Conclusión de la etapa de dos grandes doctrinarios del progreso. Taylor  
y Ford. .... p.137.

3.1.2. Italia ..... p.140.

3.1.3. Francia ..... p.142.

3.1.4. Reino Unido ..... p.145.

3.1.5. América Latina ..... p.156.

#### 3.2.FENOMENO EN MEXICO.

3.2.1. Consideraciones Generales. .... p.170.

## **CAPITULO 4**

### **OPINIONES RESPECTO A LA TEMATICA DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y SUS EFECTOS EN LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO.**

- 4.1. OPINION OFICIAL ..... p.183.**
- 4.2. OPINION DEL SECTOR PRIVADO ..... p.185.**
- 4.3. OPINION DEL SECTOR TRABAJADOR ..... p.188.**
- 4.4. OTRAS OPINIONES ..... p.197.**

## CAPITULO 5

**LA NECESIDAD DE UNA CARRERA JUDICIAL LABORAL ANTE LA PERSPECTIVA DE UNA NUEVA LEGISLACION LABORAL Y POR CONSIGUIENTE DE UNA REDEFINICION DE LAS RELACIONES LABORALES, DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y SUS EFECTOS EN LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO.**

5.1. REFLEXION A LA LUZ DE LAS MODIFICACIONES QUE SE HAN CONSIDERADO.

5.1.1. Panorama General ..... p. 227.

5.2. CARRERA JUDICIAL EN LA INTEGRACION, ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.  
..... p. 236.

5.3. REPLANTEAMIENTO Y REVITALIZACION EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL ..... p. 246.

CONCLUSIONES ..... p. 251.

BIBLIOGRAFIA ..... p. 263.

INDICE ALFABETICO ..... p. 275.



## *INTRODUCCION.*

El presente trabajo de investigación es una reflexión a la luz de las modificaciones que se han considerado y que afectaran de conseguirse o realizarse, a la legislación del trabajo, a las relaciones laborales y a los derechos de los trabajadores. Enfocamos nuestro interés sobre la necesidad de un replanteamiento y revitalización de la estructura y funcionamiento de los Tribunales del Trabajo.

El primer capítulo es un recuento de la evolución de los Tribunales del Trabajo y una reflexión sobre las diversas causas que originaron la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Apreciamos en él los primeros defectos de construcción jurídica que tuvieron consecuencias de carácter Constitucional, en temáticas como el surgimiento y funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y apreciamos también la escasa regulación y homogeneidad de criterios por parte de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que en diversos momentos sostuvo criterios opuestos, dando con esto paso a una seria y profunda confusión, respecto a la naturaleza de estos Tribunales; confusión que aún hasta nuestros días no se puede considerar resuelta y es temática de análisis por parte de los doctrinarios y estudiosos de la materia, en cuestiones como la inconstitucionalidad de las Juntas de

Conciliación y Arbitraje a la luz del artículo 13 Constitucional. Finalmente, nuestro análisis llega hasta la federalización de los Tribunales del Trabajo.

En el capítulo segundo hacemos un análisis sobre la integración, estructura y funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en la actualidad, con el objeto de demostrar que el objeto del Constituyente de 1917, es muy diferente a los que en la actualidad se ventila en la impartición de justicia en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, haciendo una reflexión desde el punto de vista constitucional de las Juntas y la división de los Poderes de la Unión y sobre la determinación de qué tipo de Tribunales son en realidad.

Hablamos del tripartismo en la impartición de Justicia Laboral, como un sistema que en nuestro concepto deja mucho que desear y llegando a la proposición de un órgano unipersonal integrado por un Juez en materia laboral, que es en última instancia el que puede responder a una carrera judicial laboral.

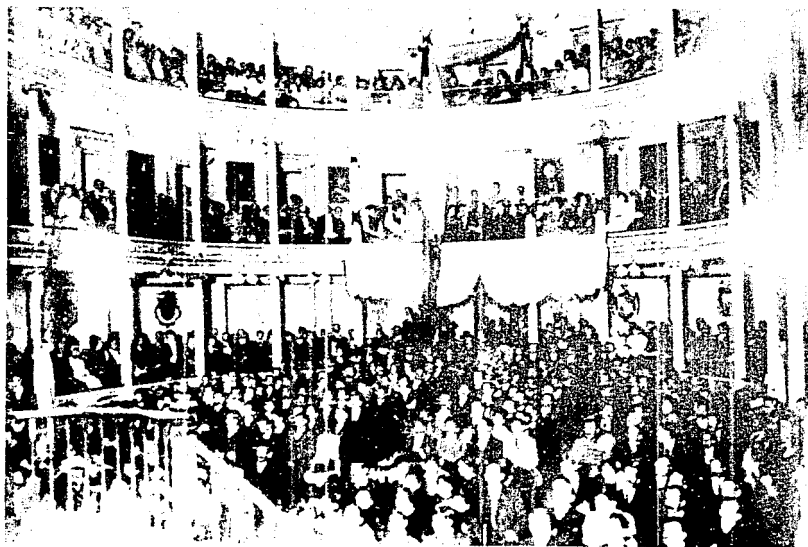
En el capítulo tercero hablamos de una redefinición de las relaciones de trabajo y de los derechos laborales y sus efectos en los Tribunales del Trabajo, partiendo de que es un fenómeno que se presentó a nivel mundial, y que consideramos que aún cuando las realidades, circunstancias y necesidades de cada sociedad son distintas, poseen ciertos rasgos comunes los cuales pretendemos tomar como punto de partida para recoger las experiencias y hacer una proposición de algunos cambios estructurales en la temática principal de nuestro estudio. Para tal efecto; además consideramos que no podemos llegar a realizar una seria reflexión en torno a la naturaleza jurídica de cualquier institución jurídica, sin tomar en cuenta los cambios que se están gestando en nuestro días y que de manera directa nos afectan y nos

dan pauta para deducir que nuestro sistema actual de impartición de justicia laboral, no cumple con los requerimientos de la sociedad, así como las causas de ello.

En el capítulo cuarto hablamos sobre las diversas opiniones respecto a las modificaciones de la Ley Federal del Trabajo y sobre algunos efectos que esto acarrea en los Tribunales del Trabajo, opiniones diversas con argumentos sólidos, pero con peculiaridades generales en común que nos hacen reflexionar seriamente sobre una verdadera necesidad de un replanteamiento de la estructura y funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Como último capítulo tenemos el quinto que hacemos una reflexión sobre la necesidad de una carrera judicial laboral ante la perspectiva de una nueva legislación laboral y por consiguiente de una redefinición de las relaciones laborales, de los derechos de los trabajadores y sus efectos en los Tribunales del Trabajo.

Derivado de lo anterior llegamos al capítulo de conclusiones en el que de manera sistemática hemos enumerado las alternativas y/o proposiciones en base a una reflexión del desarrollo de los capítulos mencionados con anterioridad y con el objeto de comprobar nuestra hipótesis fundamental del presente trabajo de investigación en coherencia con el desarrollo de un índice general y de reflexionar sobre algunas propuestas e incógnitas que nos deja comprometidos para seguir reflexionando en torno a las disyuntivas al respecto.



Teatro Iturbide en la Ciudad de Querétaro; interior.  
Vista general del Congreso Constituyente

## **CAPITULO 1**

### **ANTECEDENTES HISTORICOS DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.**

#### **1.1. CAUSAS QUE ORIGINARON LA CREACION DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.**

1.1.1. Motivos de Hecho en el proceso de creación de las Juntas.

1.1.2. Objetivo del Constituyente de 1917 en el proceso de creación de las Juntas.

#### **1.2. DEBATE SOBRE LA NATURALEZA DE LAS JUNTAS EN EL CONSTITUYENTE DE 1916-1917.**

1.2.1. Redacción de las fracciones XX y XXI del proyecto del artículo 123 Constitucional y sus razones.

1.2.2. Criterios de la Suprema Corte de Justicia.

1.2.3. Evolución de la regulación de la estructura y organización de las Juntas.

1.2.4. Debate de las Juntas sobre el artículo 13 Constitucional.

#### **1.3. REFORMA CONSTITUCIONAL DE 1929.**

## ANTECEDENTES HISTORICOS DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

### 1.1. CAUSAS QUE ORIGINARON LA CREACION DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

#### 1.1.1. Motivos de Hecho en el proceso de creación de las Juntas.

El hombre es esencialmente social, existe en compañía de su prójimo, necesita relacionarse con él. No hay hombre sin sociedad y por tanto sin Derecho, la sociabilidad es natural al hombre. Esto significa que los fines del hombre son tantos y tan variados que no todos ellos pueden conseguirse por él solo. Necesita asociarse con otros y esta asociación con sus semejantes, nace de un fin común entre ellos.

Por otro lado, el Derecho debe tomar en consideración la esencial igualdad entre hombres y mujeres, porque son seres humanos dotados de igual dignidad personal; y además, debe tomar en consideración que las diferencias en cuanto a sexo no implican diferencias en cuanto a capacidades y aptitudes.

La finalidad de Justicia del orden jurídico no se puede lograr sino a base de respetar y promover los valores de la persona individual. Lo que se llama "*Naturaleza de las cosas*" significa la expresión de cómo se debe de realizar

un determinado propósito humano, tomando en cuenta las circunstancias fácticas de los hechos a operar o actuar.

Se habla de la "*naturaleza de las cosas*" como fuente de un deber ideal para el Derecho, por lo que, podemos decir que el bien no se agota en la regla de Derecho, es el Bien Común el que le imprime un contenido sociológico a la justicia, el fin del Derecho no se agota en la justicia, como simple fórmula vacía y abstracta.

Hay que profundizar en el contenido de la Justicia y es aquí donde surge el concepto de la Justicia Social, porque toda justicia es social desde el momento que requiere la presencia de la sociedad para poderse realizar, por lo que, a través de una distribución de la riqueza con las reglas del bien común podrá darse la Justicia Social haciendo una abstracción del Bien Común, mediante la aplicación de fórmulas de igualdad a dos ó más sujetos partiendo de un concepto genérico de los mismos.

En materia laboral, la Justicia Social ha surgido como una necesidad de proteger y defender a los trabajadores como parte más débil en la relación del trabajo, de modo que la fórmula genérica, por medio de la cuál se puede llevar a cabo este objetivo, es aplicando un criterio de proporcionalidad valorativo de equidad social, por lo que el objeto de la Justicia Social es el Bien Común.

El marco jurídico laboral mexicano nace como uno de los fenómenos más complejos y de mayor incidencia de la realidad nacional, una realidad en donde, la mayoría carecía de lo más indispensable y por ello, con un amplio sentido de reivindicación social, el Constituyente de 1917 plasmó en los artículos 27 y 123 Constitucionales, un conjunto de derechos a favor de las

clases más afectadas y desprotegidas, buscando con esto a través de estos artículos, un medio de paz social.

El desarrollo del Derecho del Trabajo en México, se encuentra íntimamente relacionado con la historia del pueblo de México: concebido como estatuto protector y reivindicador de la clase trabajadora en México en 1917.

En años anteriores a 1917, la clase trabajadora en México, requería de una redefinición y replanteamiento de sus objetivos en el contexto social; toda vez que su situación y derechos elementales como clase laborante estaban en entredicho como consecuencia de los constantes abusos de la clase patronal y de las autoridades civiles, municipales y hasta penales, hechos que provocaban un desequilibrio en el crecimiento económico nacional un injusto reparto del producto, lo que la legislación laboral vendrá a pretender evitar.

Nuestra Constitución de 1917, fue la primera en el mundo con un espíritu social, al consignar promesas de justicia social. Esta inspiración socialista se manifestó sobre todo, en la elevación a rango Constitucional de normas protectoras de los artículos 27 y 123, respecto de dos sectores tradicionalmente marginados de nuestra sociedad, el rural y el obrero.

Lo anterior fué posible gracias a la Revolución Mexicana iniciada en 1910, que recogiendo los anhelos populares que se habían venido postergando desde la consumación de la independencia, con un enfoque social que culminó en la Constitución de 1917, contemplando los derechos sociales de los trabajadores y campesinos, pretendiendo erradicar o al menos reducir al mínimo las arbitrariedades cometidas por la clase capitalista y



por parte de las mismas autoridades judiciales y administrativas, que atentaban contra los derechos fundamentales de la clase trabajadora o sector obrero, todo esto sumado a un inequitativo, y por lo tanto irregular desarrollo social.

Con Venustiano Carranza a partir de la firma del plan de Guadalupe, el 26 de marzo de 1913, en momento en el cual asumía la Jefatura del Ejército Constitucionalista, se marcó el principio de una etapa con nuevas perspectivas en cuanto a la integración de los derechos sociales en México. Desde este momento con un corte de jefes militares, se empezaron a dictar leyes en materia de trabajo, en el que se debe de reconocer la forma pragmática de satisfacer las necesidades, que en su momento significaron para la Nación.

Como un antecedente importante, don Venustiano Carranza, con fecha 14 de Septiembre de 1916, promulga un decreto reformando al plan de Guadalupe, con la finalidad de convocar a un Congreso Constituyente, y el 19 de Septiembre de 1916, con el mismo carácter de primer Jefe del Ejército Constitucionalista y encargado del Poder Ejecutivo, lanzó la convocatoria a elecciones del Congreso Constituyente, señalando como punto de reunión la Ciudad de Querétaro y como fecha el primero de Diciembre de 1916.<sup>1</sup>

---

1.- *ARRIETA Silva, Enrique, "ALBERTO TERRONES BENITEZ: CONSTITUYENTE FUNDAMENTAL DEL 17", LA CONSTITUCION MEXICANA DE 1917, IDEOLOGOS, EL NUCLEO FUNDADOR Y OTROS CONSTITUYENTES, México, Distrito Federal, Serie C: Estudios Históricos, no.29, 1990, p.p.386-413, p.p.. 390 y 391.*

Los últimos meses de 1916 y primeros de 1917, marcaron una etapa fundamental para la clase trabajadora, se convocó al Congreso Constituyente en la ciudad de Querétaro, con sede en el teatro Iturbide, para la presentación y debate del texto Constitucional.

Se arrancó el tratamiento de la temática de la propuesta de Carranza del artículo 5 Constitucional, propuesta que no hacía más que introducir el debate al tema del trabajo pero que como no lo trataba de manera abierta, solo provocaba polémica sin arribar a solución y con estos debates surgió el debate del artículo 123 Constitucional, sin que este último fuera el propósito inicial del Constituyente.

En la inauguración del Congreso Constituyente, el primero de diciembre de 1916, en la ciudad de Querétaro, la asamblea estaba conformada por diversos sectores de la población, asistían obreros, agricultores, ferrocarrileros, profesores, abogados, médicos, etc; los más heterogéneos pensamientos se unieron para delinear los principios generales de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En la 40a. Sesión ordinaria del Congreso Constituyente celebrada en la tarde del sábado 13 de enero de 1917, se dió lectura a un proyecto de bases sobre legislación del trabajo elaborado por varios Diputados, para su presentación y debate correspondiente.

Se buscó como eje central de este proyecto resaltar las aspiraciones más legítimas de la revolución constitucionalista, que consistieron en dar satisfacción a las necesidades más urgentes de las clases trabajadoras del país.

Propiamente ya en lo que es materia de nuestro estudio, se planteó que el Estado interviniera como un mediador entre los conflictos obreros patronales, intervención derivada de una necesidad de justicia social, creando un nuevo tipo de organismos adecuados, en donde, por medio de la Conciliación y el Arbitraje se pretendió satisfacer mejor que por medio de la intervención judicial esta necesidad.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, nacieron de necesidades prácticas en el Constituyente de 1917, al señalarse en la fracción XX del artículo 123 Constitucional (entonces sin apartados) la necesidad de su integración. El Congreso Constituyente en las sesiones celebradas en torno al debate del artículo 123 Constitucional en diciembre de 1916, tocó lo referente a la fracción XX del apartado "A", que establecía la formación de una Junta de Conciliación y Arbitraje integrada por igual número de representantes de obreros y de los patronos y uno del Gobierno.

Los problemas empezaron cuando la Secretaría de Industria, giró una circular el 28 de abril de 1926, en la que previno a los Gobernadores de los Estados para que atendieran que los conflictos ferrocarrileros serían resueltos por el Departamento de Trabajo de la Secretaría. El 5 de marzo de 1927, giró una nueva circular en la que dijo que el artículo 27 de la Constitución "declaraba de jurisdicción federal todas las cuestiones relativas a la industria minera", por cuya razón los conflictos que surgieran entre los trabajadores y las empresas serían resueltos por la propia Secretaría y, por último, el 18 del mismo marzo giró una tercera circular en consideración a que los conflictos entre los trabajadores y los

empresarios de la industria textil serían resueltas por el Departamento de Trabajo de la Secretaría.<sup>2</sup>

Derivado de lo anterior el Poder Ejecutivo expidió el 27 de Septiembre de 1927, un decreto creando la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Federales, seis días después se expidió un reglamento al que debía sujetarse la organización y funcionamiento de estas Juntas. Ante esta situación hubo una gran polémica en relación a su legitimidad Constitucional.

De 1917 a 1924 surgió el debate en torno a saber si la jurisdicción en materia de trabajo correspondía a los Tribunales comunes, o si por el contrario, las Juntas de Conciliación y Arbitraje eran capacitadas, para fallar en tales casos. Para tal efecto la clase trabajadora u obrera, propugnó a favor de la jurisdicción y competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la clase patronal se opuso en consecuencia a esta postura, sosteniendo como fundamento central, el hecho de que éstas eran Tribunales Especiales.

De lo cual deducimos que son circunstancias de facto y una necesidad de reivindicación social, las que le dieron vida a los Tribunales del Trabajo; surgiendo con grandes debates y con una deficiente regulación en cuanto a su estructuración y a su funcionamiento.

---

2.- Cfr. CUEVA DE LA, Mario. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Decimosegunda edición, México, Distrito Federal, Editorial Porrúa, 1990, Tomo I, p.p.732, p.52.

### 1.1.2. Objetivo del Constituyente de 1917 en el proceso de creación de las Juntas.

La Constitución de 1917 fue un trabajo realizado por un grupo de hombres que tenían como propósito fundamental dar pautas para lograr un mejor nivel de vida, las proclamas de aquellos hombres las podemos centrar en tres bases fundamentales: Igualdad, libertad y justicia como anhelos de reivindicación social derivados de la Revolución Mexicana.

Para los últimos meses de 1916 y primeros de 1917, se advierte con claridad dos tendencias sobre la configuración que debería otorgarse a los organismos encargados de resolver las controversias de carácter laboral, que serían:

La de la diputación de Yucatán especialmente del Diputado obrero Héctor Victoria, que pretendía en nuestra materia de estudio, el establecimiento en cada Entidad Federativa de un Tribunal de Arbitraje similar al que funcionaba en aquel Estado, en virtud de la legislación expedida por Salvador Alvarado el 14 de Mayo y el 11 de diciembre de 1915, partiendo de la base de que se trataba de verdaderos Tribunales, la citada diputación propuso que se hiciera mención expresa de los mismos en el artículo 13 constitucional, excluyéndolos de la prohibición de los Tribunales especiales.<sup>3</sup>

La segunda corriente es la que encabeza José Natividad Macías, quien redactó el proyecto de Ley de Trabajo, publicado en Veracruz en 1915.

---

3.- TRUEBA Urbina APUD Fix-Zamudio, p.62.

Esta corriente parecía inclinarse por el arbitraje que se practicaba en esa época en Inglaterra y Bélgica, lo cual explica que en la fracción XXI del proyecto del que después se aprobó como el artículo 123, se incluyese tan solo el compromiso de expedir con posterioridad una normatividad al respecto, compromiso que posteriormente fue suprimido por la comisión de constitución que dio forma definitiva al citado proyecto como consecuencia de que finalmente quedó esta cuestión plasmada en el 123.<sup>4</sup>

José Natividad Macías el 28 de diciembre de 1916, pronunció un discurso, en el que insistió en que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no debían considerarse como verdaderos Tribunales, aún cuando no precisó la naturaleza que debía otorgarse a las mismas.

El 12 de Diciembre de 1916, los Diputados Aguilar, Jara y Góngora, propusieron que los conflictos entre el capital y el trabajo se resolvieran por Comités de Conciliación y Arbitraje.<sup>5</sup>

En la 58a. Sesión Ordinaria, efectuada la noche del martes 23 de enero de 1917, se habló durante el desarrollo de un extenso debate sobre "un Consejo de Conciliación y Arbitraje", que para tal efecto fue propuesto de la forma siguiente:

*Fracción XX.- "Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de un consejo*

---

4.- XLVI Legislatura de la Cámara de Diputados APUD Fix-Zamudio, p.62.

5.- Cfr. 58a. Sesión Ordinaria, Periodo Unico, "DIARIO DE LOS DEBATES DEL CONGRESO CONSTITUYENTE", México, Querétaro, 23 de Enero de 1917, Tomo II, Número 71, pp.619-623, p.396.

*de conciliación y arbitraje, formado por igual número de representantes de los obreros y uno del gobierno".<sup>6</sup>*

Podemos decir que en realidad la problemática giraba en torno a la denominación que debía dársele a los nuevos Tribunales del Trabajo; toda vez, que se puede deducir hasta este momento se consideraba a los órganos laborales como Tribunales de naturaleza administrativa.

Así mismo el C. Constituyente Gracidas, expuso su duda acerca de cómo y cuando se integraban los Tribunales de Conciliación y Arbitraje; si éstos tenían un carácter permanente o solamente habían de integrarse con motivo de algunas dificultades obreras. Aduciendo para tal efecto, el hecho de que en esa época en el Estado de Yucatán eran permanentes; así como que en su opinión los consideraba como un cuerpo oficial que sostiene la autoridad, el Gobierno. También nos hace referencia a que en el Estado de Veracruz éstos Tribunales y éstos consejos eran resultado de las dificultades obreras; y por lo tanto, se integran accidentalmente. Terminó su intervención haciendo alusión sobre su duda acerca del carácter transitorio o permanente de los Tribunales del Trabajo.

Al respecto el C. Múgica, hizo referencia acerca del criterio de la comisión en el sentido de que era mejor dejar a la reglamentación de cada Estado esta facultad, con el objeto de que se pusieran consejos permanentes o accidentales, según lo que pudiera tener mejor resultado.

De lo anterior podemos deducir que los Constituyentes no tenían una idea precisa de los órganos que se establecieron para la resolución de los conflictos laborales, ya que la influencia interna de las legislaciones del

---

6.- *Ibidem.* p.620.

periodo preconstitucional y la externa de las legislaciones de Francia, Bélgica, Estados Unidos, Alemania, así como de Australia y Nueva Zelanda, eran bastantes complejas para permitir establecer la caracterización precisa de las nacientes Juntas de Conciliación y Arbitraje en México.

El artículo 123 con su texto completo correspondió a una necesidad nacional y al progreso de la clase trabajadoras del país.

Pocos años después en una Sesión Extraordinaria de la Cámara de Senadores, celebrada el 26 de julio de 1929, se llegó al consenso de que la falta de coordinación y la variedad de criterios en cuanto a las Juntas de Conciliación y Arbitraje había producido una desorientación entre los diversos sectores de la población.

Surgió un debate tomando como base la diversidad y contrariedad de leyes de la época que lejos de satisfacer las necesidades sociales provocaban confusión y desorden social, en lo que algunos legisladores satisfacían necesidades particulares y apetitos políticos.

Se habló en el sentido de que el Gobierno Federal se vio precisado a establecer Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, que a pesar de su dudosa constitucionalidad, dirimieran en ciertas materias toda controversia obrero- patronal, en las diversas entidades federativas. Se argumentó que el Congreso Constituyente de 1917, al acoger las ideas, principios e instituciones jurídicas más adelantadas de su época demostró su firme propósito de establecer un régimen de justicia social, con base en los derechos mínimos de que deben disfrutar los trabajadores y que los consignó en el artículo 123 de la Constitución General de la República.



En la Presidencia del Licenciado Adolfo López Mateos, en una Sesión ordinaria de la Cámara de Senadores, celebrada el jueves 28 de Diciembre de 1961 se dio lectura al dictamen emitido por las comisiones respectivas y al proyecto de reforma a la fracción XXI, entre otras del inciso "A" del artículo 123 Constitucional.

Las Comisiones enfocaron tres conceptos primordiales:

**A).**- Que el Congreso Constituyente de 1917 al dar origen a las instituciones jurídicas más adelantadas de su época, lo hizo con el propósito de establecer un régimen de Justicia Social.

**B).**- Que fue hasta ese momento cuando formalmente se llevó a cabo una seria tarea de revitalización en torno a los derechos de la clase trabajadora, resaltando como una de las metas primordiales a alcanzar, la Seguridad Social.

**C).**- Que las ideas esenciales contenidas en el artículo 123, se debían de ir desarrollando en congruencia con el crecimiento y progreso del país.

El Licenciado Adolfo López Mateos, al incorporar un nuevo párrafo ("Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente"), publicada en el Diario Oficial del 21 de Noviembre de 1962, dejando claramente establecida una limitación importante al rechazo patronal, el que no podría hacerse valer en los conflictos individuales, quedando sólo reservada a los de naturaleza colectiva, marcó un logro más de reivindicación social.<sup>7</sup>

---

7.- Cfr. BUEN Lozano Néstor de, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Segunda edición, México, Distrito Federal, Editorial Porrúa, 1990, p.p.640, p.138.

Podemos deducir que las bases del artículo 123 Constitucional son de *naturaleza tutelar, imperativa e irrenunciable*. Son *tutelares*, porque tienen por objeto proteger a una clase social determinada; son *imperativas*, porque se imponen a la voluntad de las partes en la relación laboral, la que pierde así su naturaleza estrictamente contractual y son *irrenunciables*, porque ni siquiera los propios beneficiarios de los derechos que dichas normas consagran, pueden renunciar a su aplicación.

Y así mismo, es uno de los que dan a nuestra Constitución su sentido social y humano, y es de aquellos que establecen en ella el equilibrio entre el individuo y la sociedad, elevando a categoría de norma fundamental el reconocimiento y protección de los derechos de la clase trabajadora.

## **1.2. DEBATE SOBRE LA NATURALEZA DE LAS JUNTAS EN EL CONSTITUYENTE DE 1916-1917.**

### **1.2.1. Redacción de las fracciones XX y XXI del proyecto del artículo 123 Constitucional y sus razones.**

La legislación del trabajo en México ha tenido poca fortuna porque en diversas épocas se ha venido a provocar soluciones paupérrimas que han acarreado *obscuridades y dudas*, que han sido arrastradas desde sus orígenes hasta nuestros días; y al respecto, en este sentido es lo que ha sucedido en materia de interpretación de las fracciones XX y XXI del artículo 123 de la Constitución.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje nacieron de necesidades prácticas, el eje principal del problema se expresa en una discusión entre diversos estudiosos de la materia, el sectores patronales, los trabajadores y, que hoy, a muchos años de distancia, aún sigue siendo un tema de debate sin existir un criterio unificado y definido al respecto, resaltando el hecho de su obscuridad superado por la realidad fáctica en cuánto al funcionamiento y estructuración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Así pues ante la falta de unificación de criterios y ante la interpretación de una ejecutoria de la Corte, las legislaturas Estatales dictaron leyes de trabajo en las que negaron a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las facultades necesarias para ejecutar sus propias resoluciones.

En la sesiones celebrada el martes 26 de Diciembre de 1916, uno de los grandes protagonistas y defensores de los nuevos Tribunales del Trabajo, fue *Héctor Victoria*, quien defendió exhaustivamente una *iniciativa de reforma* del artículo 13 Constitucional con el objeto de otorgar una justificación pragmática de Tribunales de Trabajo en cada Estado. Así mismo podemos decir que, la postura de Héctor Victoria, giraba entorno a otorgar a los Estados, la facultad de legislar en materia de trabajo, en lugar de concederla al Congreso de la Unión. Podemos deducir que Héctor Victoria, pretendía otorgar una facultad legislativa, al Poder Ejecutivo, en materia de legislación laboral; a través de los Gobiernos Estatales y Municipales.

Derivado de lo anterior otro hombre de gran valor, del Congreso Constituyente *José Natividad Maclas*, manifestó su inquietud y preocupación en relación a la fracción XX del apartado "A" del artículo 123 Constitucional,

en el sentido de que no se encontraban estipuladas de manera clara y concisa, las funciones que habfan de desempeñar las Juntas, llegando a la conclusión de que si no se hacía esta aclaración, se actuaría de manera oscura, dando lugar a la formación de verdaderos Tribunales corruptos y dañosos para los derechos de las clases trabajadoras.

De lo anterior podemos deducir que el propósito primordial de José Natividad Macías, era el que se formaran verdaderos Tribunales de Trabajo, propósito que desde luego compartió con Héctor Victoria.

La redacción de la fracción XXI que facultaba a las partes a no someterse al arbitraje, provocó desde su inicio de vigencia un fuerte rechazo por parte del sector de los trabajadores.

### **1.2.2. Criterios de la Suprema Corte de Justicia.**

La fracción XX del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, crea en el año de 1917, en favor de los obreros y patronos, el derecho de resolver sus conflictos por medio de Tribunales, llamados Juntas de Conciliación y Arbitraje compuestos o integrados, por un representante de los patronos, uno de los trabajadores y uno del Gobierno. Estos Tribunales, quedó establecido, emitirán una resolución, dirimiendo todo conflicto que se le presente entre el capital y el trabajo. Pero desde que nacieron, las Juntas, con el Constituyente de 1917, fueron motivo de una gran polémica y de diversas interpretaciones por parte de la Suprema Corte de Justicia, jurisprudencias que incluso fueron contradictorias, provocando con ello un clima de confusión y de

incertidumbre jurídica; y con ello, una facultad discrecional en las legislaturas de los Estados, para admitir o no admitir una facultad de ejecución y coacción de estos nuevos Tribunales del Trabajo.

La circunstancia de no existir antecedentes ni doctrinas en el Derecho mexicano de donde desprender un sistema de ideas que explicaran la naturaleza de las funciones de las Juntas, si se debía de considerar como Tribunales de Trabajo o como simples comités consultivos, provocaron que de un golpe la Suprema Corte de Justicia de la Nación, les llamara Tribunales y les definiera congruentemente sus papel y sus características, tarea que debió de haberse dado desde el Congreso Constituyente en 1917. Además se desvirtuó todo el sentido técnico-jurídico-formal que conforme a Derecho se debe de dar, para tal efecto; toda vez que, fueron diversas ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por amparos promovidos en diversas épocas y por diversos quejosos, y no en una ley organizadora y definidora de la estructura de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que, les atribuyera a las Juntas el poder jurisdiccional necesario para declarar el Derecho, sin ser catalogadas como competentes y bajo lo prescrito en el artículo 13 Constitucional.

La Suprema Corte de Justicia, a partir de 1918 y hasta 1924, sostuvo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no podían ejecutar sus laudos coactivamente y que su competencia sólo abarcaba a los conflictos de índole colectiva.

Adoptó la Corte en nuestra opinión en los primeros tiempos un punto de vista desafortunado, tomando en consideración que las resoluciones dictadas

en el año de 1918 intervinieron algunos magistrados que actuaron como Diputados en el Congreso Constituyente de Querétaro.

El 8 de marzo de 1918 la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sostuvo un criterio, en el sentido de poner en duda la capacidad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para conocer de los conflictos entre el capital y el trabajo, sosteniendo al respecto que esa facultad era única y exclusivamente del Poder Judicial Federal, y que además estaba constitucionalmente establecido así. Para tal efecto, el texto de la Ejecutoria es, en lo conducente, el que sigue:

*"Que, con arreglo al artículo ciento veintitrés, fracción veinte, de la Constitución Federal, 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 de los patronos y uno del Gobierno; por lo que supone un conflicto actual, de trabajo presente, en que la dificultad surge por el hecho o la negativa de una de las partes contratantes, que no cumple con sus compromisos; sin que la disposición legal referida pueda extenderse a demandas que atañen a las consecuencias de un contrato que haya expirado y que deben exigirse, en caso de disidencia entre las partes, ante los tribunales ordinarios, y no ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.*

*Que si la interpretación establecida se corrobora con lo preceptuado en la fracción veintiuna del mismo artículo ciento veintitrés, la cual declara: que si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje, o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero, con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Y si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo; lo que de una manera clara y determinante revela el pensamiento del legislador, que no fue otro que el que las mencionadas Juntas median en los conflictos que*

*ocurren sobre el conflicto de un contrato de trabajo, en ejecución, como ocurre en los casos de huelgas, paros de trabajo, sabotajes, boicot y otros medios de represalias usados, tanto por los patronos, como por los obreros, a que aluden las fracciones dieciocho y diecinueve, del artículo ciento veintitrés de la Constitución citada, que quiso, en esos casos, que ordinariamente trascienden al orden de la sociedad y al desarrollo y prosperidad o ruina de las industrias, proporcionar a los interesados un medio pronto y eficaz de remediar sus dificultades.*

*Que si la interpretación dada por la Junta de Conciliación y Arbitraje de Yucatán fuera exacta, en el sentido de estar facultada para conocer de las demandas civiles o comerciales que derivan de un contrato de trabajo, dando carácter ejecutivo a sus resoluciones, dejaría de ser Junta de Conciliación y Arbitraje, como se titula, y extendería indebidamente sus facultades, invistiéndose de una jurisdicción que no le confiere la Carta Fundamental, y que sólo atribuye a los poderes del orden judicial de la Federación o de los Estados en virtud del pacto federal; hipótesis que es inconcebible que sancionara el Constituyente puesto que ella importaría el desconocimiento de las facultades que el mismo reconoció, ante las autoridades judiciales".s*

Al examinar esta Ejecutoria se ve que, era evidente la limitación que para las Juntas de Conciliación y Arbitraje, resultaba de ese criterio; otorgando sólo una facultad de carácter administrativo, y sobre una base de fungir como un simples mediadores sin medios de coacción, sobre las resoluciones que ante la controversias que se les presentaban emitían.

De lo anterior podemos deducir que, no es de extrañar que muchas de las leyes laborales estatales, siguiesen un criterio de otorgar facultades a los Tribunales ordinarios para ejecutar los laudos de las Juntas de Conciliación. Y que, si la Suprema Corte de Justicia de la Nación, negó a

---

8.- Ejecutoria tomada de Alberto Trueba Urbina: Trueba Urbina APUD Néstor de Buén L., op.cit. nota 7, p.p.120 y 121.

las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el carácter de Tribunales, es porque no halló otro medio técnico de suprimir las competencias entre Juntas de distintos Estados o entre las Juntas y otros Tribunales, dentro de los casos previstos por los artículos 104 y 106 de la Constitución Federal.

En diverso juicio de amparo promovido por Lane Rincon Mines Incorporated, resuelto el 23 de agosto del mismo año de 1918, se sostuvo por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no fueron establecidas para aplicar la ley en cada caso concreto ni tampoco en los conflictos de derecho, obligando a las partes a someterse a sus determinaciones, ya que carecían de imperio y no podían considerarse como Tribunales, sino como instituciones de derecho público establecidas para evitar los trastornos de la lucha entre trabajadores y patrones, proponiendo nuevas bases de trabajo para que terminase un conflicto.<sup>9</sup>

Pero este criterio jurisprudencial, aunque fue obligatorio para los Tribunales de competencia Federal, no fue aceptado por las legislaturas locales, ya que casi todas las leyes laborales otorgaron a las Juntas de Conciliación y Arbitraje facultades para conocer de conflictos jurídicos, y de imponer sus resoluciones, a los jueces comunes para la ejecución de los laudos, o bien a las autoridades administrativas para el uso de la facultad económico-coactiva.

Algunos años después de establecido este criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación cambió y, el 1 de febrero de 1924, en la Ejecutoria "La Corona" la Suprema Corte de Justicia expresó un criterio

---

9.- Cueva de la APUD Fix-Zamudio, p.p.66 y 67.



diametralmente opuesto, atribuyendo a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la competencia necesaria para resolver no sólo los conflictos colectivos de trabajo sino también los individuales, sin que ello pudiera implicar la violación de lo ordenado en el artículo 13 constitucional que prohíbe juzgar a través de tribunales especiales.

Una Ejecutoria dictada el 21 de agosto de 1924 por el Pleno de la Corte, en el amparo en revisión "Compañía de Tranvías, Luz y Fuerza de Puebla, S.A." manifestó su criterio, criterio que en lo personal, consideramos viene a esclarecer muchas de las dudas, que en torno a las facultades y competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se debatía en aquélla época; Ejecutoria que en lo esencial de su texto nos dice:

*México, Distrito Federal. Acuerdo Pleno del día veintiuno de agosto de mil novecientos veinticuatro.*

*Considerando. El Juez de Distrito, funda la sentencia que se revisa en las siguientes razones: I. Que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son autoridades judiciales; II. Que no tienen competencia para conocer de aquellas cuestiones que surgen con motivo del contrato de trabajo, en que una de las partes no quiere someterse a sus decisiones, es decir, que no acepta el laudo pronunciado por la Junta; y III. Que éstas carecen del imperio necesario para hacer cumplir sus laudos.*

*En resoluciones anteriores de esta Corte, se ha establecido categóricamente: que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son autoridades, porque ejercen funciones públicas, de acuerdo con la Ley Fundamental, y sus resoluciones afectan el orden social. Ahora bien, aun cuando su carácter es de autoridades administrativas, sin embargo, tiene funciones judiciales perfectamente determinadas, desde el momento en que deciden cuestiones de derecho entre partes, al tenor de la fracción veinte del artículo ciento veintitrés constitucional, sin que sea obstáculo para que impartan justicia, el hecho de que sean autoridades administrativas,*

pues si nuestra Constitución Federal estatuye la división de poderes y que, ni uno, ni otro, pueden invadir la esfera de los demás; sin embargo esta división teórica, no existe de una manera absoluta, desde el momento en que, analizando la misma Constitución, se comprueba que el Ejecutivo ejerce en varios casos funciones legislativas y aun judiciales, y el Poder Legislativo, a su vez, desempeña funciones judiciales y administrativas. Se arguye que las Juntas de Conciliación y Arbitraje sólo son de avenencia o de manera de conciliación obrando como auxiliares del Poder Ejecutivo; pero esta tesis no está conforme a las prevenciones del artículo ciento veintitrés de la Constitución, en sus fracciones veinte y veintiuna, en que se someten expresamente a las expresadas Juntas los conflictos entre los obreros y patronos por lo que se refiere a los derechos y obligaciones nacidos de los contratos respectivos. La fracción veintiuna del artículo ciento veintitrés constitucional, ya citada, debe interpretarse en el sentido antes indicado, pues de otro modo, las funciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje serían incompletas, si se tiene en cuenta que los obreros tendrían en cada caso, que ocurrir a los tribunales del orden común, para que se les resolviese cualquier diferencia que tuvieran con el patrono, relacionada con el contrato de trabajo que con él hayan celebrado. El espíritu de la citada disposición legal ha sido inspirado con el fin de obviar las tramitaciones dilatadas sujetas a numerosos formalismos para no causar una perturbación social, pues de otro modo las cuestiones obreras, por ser tan múltiples, quedarían dentro de los cánones anticuados, sujetos a una resolución tardía, que vendría a empeorar y no a mejorar la situación del obrero, que es lo que se ha querido hacer al establecer las Juntas de Conciliación y Arbitraje; por tal concepto, éstas vienen a constituir verdaderos tribunales encargados de resolver todas aquellas cuestiones que tienen relación con el contrato de trabajo, en todos sus aspectos, bien sea colectivamente o en la forma individual, desde el momento en que las diversas fracciones del artículo ciento veintitrés constitucional, hablan de patrono o de obrero, individualmente determinados. Por tales conceptos, la Juntas de Conciliación y Arbitraje sí tienen competencia para conocer de casos como el presente, en que un obrero falleció a consecuencia de una descarga eléctrica, hecho que no viene a ser sino un accidente sufrido por el obrero, en el

desempeño del trabajo que le tenía encomendado la Compañía quejosa. Ahora bien, ésta se excepciona diciendo: que sí es cierto que el obrero murió por virtud de un accidente, sin embargo, la Compañía no tuvo responsabilidad en ese caso, circunstancia que aprobó, y además agrega, que no está obligada a pagar a la esposa del occiso la indemnización señalada por la junta, por haberse negado a someter su diferencia a esa institución, por lo que, de acuerdo con la fracción citada, sólo está obligada a pagar a dicha señora los tres meses de salario que manda la ley, supuesto que el contrato de trabajo quedó determinado con la muerte del obrero González. De admitirse el criterio establecido por la quejosa a este respecto, resultaría que lo mismo se indemnizaría al obrero que tuvo una pequeña diferencia con el patrono, por motivo de su contrato de trabajo, y está en aptitud de seguir trabajando, que a un obrero que sufriese un accidente grave o muriese a consecuencia de él, y que tal vez dejaría sin recursos a su familia. Es indudable que no puede admitirse este criterio a la luz de la razón, y jurídicamente no existe en el tantas veces citado artículo ciento veintitrés, pues la fracción veintiuna del mismo dice: que si el patrono no aceptare el laudo, se dará por terminado el contrato de trabajo y pagará al obrero el importe de tres meses de salario como indemnización, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto, y esa responsabilidad es a la que se refiere la fracción catorce de este mismo precepto constitucional; de manera que las Juntas de Conciliación y Arbitraje si pueden resolver esas cuestiones sobre responsabilidad, puesto que la ley les da potestad, para dirimir el conflicto y sus consecuencias. Por tales razones al fallar la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, del Estado de Veracruz, contra la Compañía quejosa, no ha violado en su perjuicio, las garantías que consagran los artículos catorce y dieciséis que invoca en su demanda, por lo que debe negarse el amparo que solicita a este respecto.

Considerando. Establecido en el considerando anterior, que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son autoridades, que tiene competencia para resolver casos como el presente, sólo queda por determinar si tienen imperio para hacer cumplir sus resoluciones.

Es indiscutible que las expresadas Juntas pueden hacer que se ejecuten sus laudos, desde el momento en que la Constitución les ha dado carácter de autoridades,

*encargadas de aplicar la ley, con relación a los contratos de trabajo, y les ha conferido la potestad de decidir o declarar el derecho en los casos individuales relacionados con esos contratos, en los cuáles actúan como tribunales, por tanto, siendo sus funciones públicas y obrando en virtud de una ley, es indiscutible que tienen la fuerza necesaria para hacer cumplir los laudos o sentencias que dicten, pues de otro modo, sólo vendrían a constituir cuerpos consultivos que no estarían encargados de dirimir las controversias relativas al contrato de trabajo, sino que solamente harían simples declaraciones de derechos, en cuyo caso sus funciones serían estériles y no llenarían su objeto, desde el momento en que el fin que se persigue, es la pronta resolución de los asuntos en beneficio de las clases obreras. El ejercicio de este atributo de su potestad como autoridades, corresponde a las legislaturas locales reglamentarlo.<sup>10</sup>*

De la Ejecutoria anteriormente transcrita en lo conducente, podemos deducir, que se hace un razonamiento con una lógica y técnica jurídica, que viene a resolver muchas de las dudas, en torno a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pues les otorga no sólo facultades para resolver conforme a Derecho las controversias que se les presenten entre el capital y el trabajo, sino que también nos hace referencia a la funciones jurisdiccional que desempeña en algunos casos el Ejecutivo y viceversa, manifestándonos que si las Juntas no pudieran llevar a cabo la ejecución de sus resoluciones, pasarían a ser simples organismos consultivos, cuestión que nos hace reflexionar en torno a cuál era el objetivo del Constituyente de 1917, que desde luego discrepa con esta postura.

Por lo tanto se puede concluir que el objetivo ideal que perseguía el Constituyente de 1917, y que de alguna manera nos hace entrever en esta Ejecutoria, es en el sentido de que, el bien y la justicia en los conflictos

10.- Idem. p.121.

obrero-patronales, no se deben de agotar en una simple regla de Derecho, como una fórmula vacía; sino que, por el contrario, el Derecho del Trabajo, la Justicia Social que se pone de manifiesto con el Constituyente de 1917, en las fracciones XX y XXI del artículo 123 Constitucional, van más allá de los criterios formalísticos de interpretaciones subjetivas, que en última instancia, ponían en peligro los derechos de las clases trabajadoras, por lo tanto esta Ejecutoria en nuestra opinión manifiesta una reivindicación y fortalecimiento del objetivo inicial del Constituyente de 1917, que va a la naturaleza misma del objetivo antes mencionado.

Por lo que, mediante la aplicación de fórmulas pragmáticas y atinadas del momento, de igualdad entre dos o más sujetos partiendo de un concepto genérico de los mismos, si otra autoridad cualquiera se avocaba al conocimiento de esos conflictos, indudablemente en este sentido carecía de competencia para resolverlos, y con ello, por lo tanto, se violaba las garantías individuales de los interesados.

Otro amparo, el amparo de Gómez Ochoa y Compañía, fallado el 7 de febrero de 1925 y cuya sentencia se publicó en la página 247 del tomo XVI del Semanario Judicial, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, hace apreciaciones muy importantes sobre la incompetencia de los miembros de las Juntas y sobre el límite tan restringido y subjetivo, de acuerdo al objetivo del Constituyente de 1917, dentro del cual pueden fallar contiendas del trabajo. dice así:

*"Los miembros de estas Juntas, que no constituyen un tribunal de derecho, fallan conforme a su conciencia y de acuerdo con lo que su prudencia les aconseja porque esta clase de negocios, por su índole y sencillez, no reclaman conocimientos jurídicos para resolverlos; pero cuando se*

*trata de cuestiones en las que es indispensable aplicar las leyes que rigen los contratos de donde emana surge el conflicto, no deben considerarse capacitadas las Juntas de Conciliación y Arbitraje para resolver tales dificultades, sino que han de conocer de las mismas, los tribunales del orden común o del fuero federal, según los casos integrados por jueces y magistrados, que deben ser personas versadas en la ciencia jurídica. De modo que no siempre que se trate de un contrato relativo al trabajo, deben reputarse competentes para definir las cuestiones que nazcan de él, las Juntas de referencias".<sup>11</sup>*

Por otro lado, podemos ver el amparo de Hernández Manuel, en el Semanario Judicial, p.178 del tomo I, que dice:

*"Los miembros de estas Juntas, que no constituyen un tribunal de derecho, fallan conforme a su conciencia y de acuerdo con lo que su prudencia les aconseja, porque esta clase de negocios, por su índole y sencillez, no reclaman conocimientos jurídicos para resolverlos; pero cuando se trata de cuestiones en las que es indispensable aplicar las leyes que rigen los contratos de donde emana o surge el conflicto, no deben considerarse capacitadas las Juntas de Conciliación y Arbitraje para resolver tales dificultades, sino que han de conocer de las mismas tribunales del orden común o del fuero federal, según los casos, integrados por jueces y magistrados, que deben ser personas versadas en la ciencia jurídica. De modo que no siempre que se trate de un contrato relativo al trabajo deben reputarse competentes las Juntas de referencia para definir las cuestiones que nazcan de él".<sup>12</sup>*

11.- Amparo de Gómez Ochoa y Cía., fallado el 7 de febrero de 1925. Sentencia p.247, tomo XVI del Semanario judicial, de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, APUD Narciso Bassols, "¿QUE SON POR FIN, LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE?", Revista de la Facultad de Derecho en México, México, Distrito Federal, Tomo XXVIII, Enero-Abril, 1978, No.109, primera edición, pp.207-241, p.215.

12.- Amparo de Hernández Manuel, pág.178, del tomo XXII, Semanario Judicial de la Suprema Corte de Justicia de la Nación APUD Narciso Bassols, "¿QUE SON POR FIN, LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE?", Revista de la Facultad de Derecho en México, México, Distrito

De las anteriores Ejecutorias, podemos decir que, la Corte no tomó en consideración el sentido de que, aún y cuando los procedimientos tanto en la etapa inicial de conciliación, como en la del procedimiento laboral, deben ser sencillos y sin formalidades, que retarden y perjudiquen a los derechos de los trabajadores, el personal jurídico que actúa dentro de la impartición de justicia en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, deben ser personas aptas con conocimientos suficientes para poder llevar a cabo, tan importante función de orden público y de interés social, por lo que, los funcionarios que integran a las Juntas, desempeñan una función que no debe dejarse a lo que, les dicte su conciencia y conforme a la equidad, porque al no ser personal capacitado desde el punto de vista jurídico, no pueden llevar a cabo una apreciación objetiva y real de los problemas que se les presenten; por lo que esta circunstancia atañe en perjuicio de los trabajadores, un hecho de facto imperdonable.

Paralelamente a lo anterior, también podemos decir que, si el Constituyente de 1917, decidió dar origen a unos nuevos Tribunales en materia de Trabajo, con un objetivo primordial de reivindicación social y paz social, resulta ocioso y por demás inútil pensar en el hecho de que se siguiese necesitando de los Tribunales ordinarios para resolver esta clase de controversias; sólo por el hecho de no contar con un personal jurídico previamente capacitado para tal efecto.

El Amparo de la Compañía del F.C. sud-Pacífico, S.A., tomo XVII, página 253 del Semanario, fija, en cambio, la Suprema Corte, la naturaleza de las Juntas en éstos términos:

*"Tienen competencia para conocer de los conflictos que surjan de un trabajo en ejercicio y de los que nazcan de uno ya concluido. Son tribunales de carácter administrativo, con facultades judiciales, por excepción, y con imperio para hacer cumplir sus determinaciones."*<sup>13</sup>

Igual tesis se sostiene en el amparo de Eusebio González, fallado el 20 de abril de 1927, página 912 del tomo XX del Semanario Judicial, y que dice:

*"JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. Según la Jurisprudencia establecida por la Corte, son verdaderos tribunales que tienen la misión de conocer de todas las dificultades que surjan entre el capital y el trabajo; pero inudablemente están obligadas a recibir las pruebas y a oír las alegaciones de las partes, y no pueden considerarse que están en libertad de examinar, o no, tales pruebas, sino que, forzosamente, deben pesar el valor de cada una de las aducidas por los patrones y por los trabajadores. De otra parte, sería desnaturalizar los juicios que conocen, que, aunque no están sujetos a las mismas reglas que los que ventilan en el orden común o en el orden federal, sí deben satisfacer por lo menos los requisitos de todo juicio, a saber: petición del que la demanda; contestación del demandado a quien tiene que oírse; admisión de las pruebas de ambos y resolución o laudo pronunciado por la Junta. Aunque las leyes del trabajo las autoricen para dictar sus resoluciones conforme a la equidad y a su conciencia y sin sujeción a las leyes, esto no quiere decir que estén autorizadas para no ocuparse de las pruebas reunidas las*

13.- Amparo de la Cía. del F.C. Sud-Pacífico, S.A., tomo XVII, página 253 del Semanario Judicial, de la Suprema Corte de Justicia, APUD Narciso Bassols, p.216.



las Juntas de Conciliación y Arbitraje se refiere, por lo que señala puntos de vital importancia, retomando de manera pragmática el objetivo del Constituyente de 1917, plasmándolo en una realidad.

Por otro lado podemos ver el criterio de la Corte, en el sentido de otorgar a las resoluciones de las Juntas, una categoría elevada a la calidad de sentencia judicial civil, de dónde se desprende su verdadero reconocimiento e importancia en la impartición de justicia, evitando con ello una posible violación a lo establecido en el artículo 14 Constitucional.

Para tal efecto podemos apoyar lo anterior en los amparos de Rosendo Manuel, página 960 del tomo XVI, del Sloan E. B. , P.90 del tomo I, y de Sierra José, página 671, tomo I, del Semanario Judicial.

En cuanto a la naturaleza interna o material, no formal, de los fallos de las Juntas, la Suprema Corte ha tenido que reconocer que son verdaderas sentencias judiciales civiles, dice la Corte, material, no formal, de los fallos de las Juntas, la Suprema Corte ha tenido que reconocer que son verdaderas sentencias judiciales civiles, dice la Corte.

*"...En el presente caso, aunque la autoridad administrativa es la que interviene para resolver el negocio, es indudable que se trata de una controversia que tiene todos los caracteres y goza de los atributos de una controversia civil, puesto que no se está ante una contienda entre una autoridad y un particular por algún motivo administrativo, sino que se pretende resolver sobre los derechos que corresponden a dos particulares, como son la negociación denominada American Smelting and Refining Company y el señor Juan Ariñana, por una autoridad administrativa, ante las cual las partes pueden ejercitar las mismas facultades de alegación y de defensa y tienen igual*

*administrativo, sino que se pretende resolver sobre los derechos que corresponden a dos particulares, como son la negociación denominada American Smelting and Refining Company y el señor Juan Ariñana, por una autoridad administrativa, ante las cual las partes pueden ejercitar las mismas facultades de alegación y de defensa y tienen igual amplitud en la rendición de pruebas, que ante una autoridad judicial.”<sup>15</sup>*

Por último tenemos el amparo de Rivero Rivas Rafael, cuya sentencia está en la página 805 del tomo I del Semanario, la Corte sosteniendo el criterio de que, constitucionalmente, las Juntas nunca podrán ser árbitros de derecho y que, por lo mismo, es ilegal toda disposición de la leyes secundarias que pretenda someter a reglas procesales su actividad, esta resolución a la letra establece:

*“México, 16 de abril de 1928.*

*...Los términos del precepto transcrito indican que no es obligatorio para esa Junta someterse, en la prueba de testigos, a las disposiciones del Código de Procedimientos Civiles del Estado, por las frases que de dicha Junta “tendrá las más amplias facultades para practicar toda clase de diligencias” y que “podrá examinar testigos y sujetarlos a dichas disposiciones”, manifiestan que para aquellas es potestativo someterse a tales preceptos. Pero en la hipótesis de que existiera esa obligación, es decir, de que el Código de Trabajo de Yucatán hubiese impuesto a las juntas referidas, el deber de someterse a la ley de enjuiciamiento civil, éstas no deberían cumplirla, porque disposición semejante sería anticonstitucional. En efecto la intención del Constituyente, al instituir las Juntas de Conciliación y Arbitraje, fue en realidad, establecer, no árbitros de derecho, para conocer de las cuestiones de trabajo, sujetándose al derecho común como verdaderos jueces, sino amigables componedores, que pueden y deben*

*fallar conforme a su conciencia y a la equidad, sin estar obligados a ceñir sus actos a la ley procesal; y así se infiere de la fracción vigésima del artículo ciento veintitrés de la Constitución Política de la República, al permitir que dichas juntas se integren con personas legas en derecho, como pueden serlo los representantes de los obreros y los patronos, y aun del Gobierno, lo que no hubiera establecido el Constituyente si hubiese tenido la intención, al crear dichas Juntas, de instituir árbitros de derecho, cuyos actos debieran ceñirse el derecho común; y así lo ha resuelto, además, este Suprema Corte en muchas de sus ejecutorias, al interpretar el artículo ciento veintitrés de la Constitución. Por otra parte, aun en el supuesto de que la autoridad señalada como responsable hubiera tenido que someterse a las disposiciones procesales de referencia, y aún cuando aparece que la prueba testimonial a que alude el quejoso se recibió sin haberse presentado el respectivo interrogatorio, y su copia, y sin preguntarse a los testigos sobre la razón de su dicho, como estas omisiones no dejaron sin defensa al agraviado, conforme a la fracción tercera del artículo ciento siete de la Constitución Política de la República y al ciento ocho de la Ley de Amparo y, a mayor abundamiento, dicha prueba se recibió con conocimiento del quejoso y fue notificado del auto en que aquella se aceptó, sin haber hecho valer ningún derecho, es claro que debe de estimarse infundado el agravio que se estudia y negarse el amparo."16*

La presión de las organizaciones obreras y, además, el ejemplo de las legislaciones locales en materia de Juntas de Conciliación y Arbitraje, fueron los medio por los cuales se dio un cambio radical en el criterio de la de la Suprema Corte, pues estimó que no debían considerarse contrapuestas dos disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, (artículos 13 y 123), sino que por el contrario , que deberían de coordinarse y, en este sentido las Juntas de Conciliación y Arbitraje, debían estimarse como Tribunales con atribuciones para

---

16.- Idem.

resolver controversias tanto individuales como colectivas, ya fueran jurídicas o económicas.

Podemos decir que, la labor de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en cuanto a perfilar los caracteres de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se ha ido realizando en forma imperfecta, lenta, oscura unas veces, contradictoria otras y no determinada en definitiva a estas horas todavía. Ello porque no podía la Corte, en sentencias necesariamente parciales y restringidas a su objetivo, realizar una finalidad que sólo leyes reglamentarias podrían consumir plenamente.<sup>17</sup>

El proceso en cuanto a otorgar elementos de estructura y funcionamiento a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son indispensables para que el funcionamiento de ellas sea legal. Es por ello que los elementos que la Jurisprudencia ha considerado son de vital importancia en la vida y desarrollo de las Juntas.

### **1.2.3. Evolución de la regulación de la estructura y organización de las Juntas.**

Con anterioridad a que nacieran los Tribunales del Trabajo, podemos decir que la evolución, en cuanto a la estructuración y funcionamiento de las mismas, pasaron por tres grandes etapas.

---

17.- Cfr. BASSOLS, Narciso, "¿QUE SON POR FIN, LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE?", Revista de la Facultad de Derecho en México, México, Distrito Federal, Tomo XXVIII, Enero-Abril, 1978, No.109, primera edición, pp.207-241, p.211.

**A).**- Hasta la consumación de la Revolución Mexicana, en el año de 1910, no se consideraba como una necesidad social, el establecer autoridades ó Tribunales propios, para conocer y resolver los conflictos de trabajo; ya que, la autoridad competente era, en esta el juez civil e inclusive el juez penal.

Así pues, podemos citar como un ejemplo de lo anterior, lo dispuesto en la Ley de Bernardo Reyes (Monterrey, 9 de Noviembre de 1906), que señala que las contiendas correspondientes a los accidentes de trabajo se ventilarán ante "el juez de letras de la fracción judicial a que corresponde en (sic) el lugar donde ocurra el accidente" (artículo 7), precisando que se ventilarán en juicio verbal, observándose las disposiciones del Código de Procedimientos Civiles (artículo 8). La misma ley consigna (artículo 9 a 13), un procedimiento mínimo.<sup>18</sup>

**B).**- La segunda etapa, con Francisco I. Madero, en el sentido de expresar su preocupación por la suerte de los trabajadores desde la perspectiva del trato que merecían. Su única incursión en el terreno social fue, la creación del Departamento de Trabajo por la ley publicada en el D.O. del 18 de diciembre de 1911, dependiente de la Secretaría de Fomento.

El Departamento se constituyó como oficina dependiente de la Secretaría de Fomento, por lo que podemos afirmar que se trataba de una autoridad administrativa. A esta autoridad, se le asignó la función de procuración del arreglo equitativo en los casos de conflicto entre empresarios y trabajadores, y fungir de árbitro en sus diferencias, siempre que así lo solicitaran los interesados. Así pues podemos deducir que con este

---

18.- Ley de Bernardo Reyes (Monterrey, 9 de Noviembre de 1906) APUD Néstor de Buén L., p.112.

Departamento del Trabajo, se encuentra un antecedente de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Fueron muchas las disposiciones que de alguna manera constituyen antecedentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y que en esta época se empezaron a dictar en la República Mexicana dentro de las cuales podemos citar de manera generalizada las siguientes disposiciones importantes:

a).- En el Estado de Yucatán, el 17 de mayo de 1915. Decreto 59 de Salvador Alvarado, estableciendo el Consejo de Conciliación y el Comité de Arbitraje. (Diario Oficial del Gobierno Constitucionalista del Estado de Yucatán de 17 de mayo de 1915) y que establece:

Se crea un Consejo de Conciliación y Comité de Arbitraje integrados, con cuatro miembros de planta y dos accidentales del que cuatro miembros de planta serían elegidos, a la mitad por los comerciantes, hacendados y por propietarios, industriales y demás patronos, y los otros dos por los comités, sindicatos y demás agrupaciones obreras.

Al producirse un conflicto concreto, cada sector propondría a un miembro accidental y el Ejecutivo del Estado designaría a un árbitro con el carácter de permanente para ejercer las funciones de tercero en discordia.

Las funciones de éstos Comités eran, esencialmente, de carácter conciliatorio. Sin embargo el Consejo quedaba facultado para dictar una resolución que de no ser apelada en veinticuatro horas ante el tercero en discordia, quedaba firme. La resolución del tercero, en su caso, era inapelable.

b).- Ley del Trabajo del Estado de Yucatán (Decreto número 392 del General Salvador Alvarado. Gobernador y comandante militar del Estado, promulgada el 11 de diciembre de 1915. Derogó el decreto 59 antes citado) en esta Ley se establece:

Que se crean Tribunales Industriales , con la peculiaridad de ofrecer un procedimiento más rápido y eficaz, para la clase trabajadora, desprendiendo toda jurisdicción al respecto, a los Tribunales ordinarios.

Se establecen las Juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje, que se encargarían de aplicar en toda su extensión las leyes de trabajo, teniendo completa libertad y amplio poder ejecutivo dentro de esta legislación. Esta organización, en esencia, constituye un poder independiente.

Las Juntas de Conciliación, se establecieron por distritos industriales, con cuatro representantes por cada sector (dos titulares y dos suplentes) por lo que se refiere al Distrito de Mérida y por un titular y un suplente para los demás.

La ley ordenó la expedición de un reglamento interior para las Juntas de Conciliación y estableció su aparato administrativo, consistente en un secretario encargado del Registro y un escribiente, auxiliados por un cuerpo de inspectores.

De no prosperar la Conciliación el expediente se pasaba al Tribunal de Arbitraje al que la ley atribuyó el poder de decidir sin apelación en los asuntos que le fueran presentados, excepto en el caso de aquellos que fueran más allá de lo prescrito en la ley.

El Tribunal se integraba con tres miembros: un representante de los trabajadores, electo por todas las "uniones" de trabajadores del Estado; un

representante de los patrones electo por todas las "uniones" y patrones del Estado y un juez presidente "que era nombrado por las Juntas de Conciliación que se reunirán en Mérida una vez al año en el mes de diciembre. Si en dicha reunión no se llegaba a un acuerdo sobre este nombramiento el Ejecutivo del Estado lo designaba.

Al Tribunal se le concedían las facultades más amplias "para conocer de las discordias en materia laboral, por Decreto número 428 de 7 de enero de 1916, el General Alvarado suspendió los efectos de los artículos 28 (relativo a la integración de las Juntas de Conciliación) y 44 (relativo a las facultades otorgadas al Tribunal de Arbitraje para decidir sin apelación) pero sólo en cuanto a la forma de elegir a los representantes que serían designados por el Ejecutivo estatal (art. segundo del Decreto).

c).- Ley de Trabajo del Estado de Jalisco (Decreto número 96 del Gobernador Interino del Estado, Manuel Aguirre Berlanga, de 28 de diciembre de 1915), disposición que dejó establecido un mayor alcance que la ley anteriormente citada, incluye en la creación de Juntas Municipales, Mineras, Agrícolas e Industriales de otro género que, de acuerdo a la exposición de motivos, estaban constituidas por igual número de propietarios y de obreros, velarían por el cumplimiento de la presente ley y por el bien de los intereses tanto de capital como del trabajo.

En realidad se trataba de órganos dotados de jurisdicción, en donde las desiciones eran irrecurribles y debían dictarse por los miembros de la Junta, siempre con arreglo a los preceptos de la Ley y a su conciencia y buena fe.



La ejecución de las resoluciones correspondía a los Presidentes Municipales, a su vez presidentes natos de las Juntas de Conciliación, que debían dar cuenta a éstas del resultado obtenido.

Las Juntas se integraban por especialidades, como en la actualidad, con tres propietarios y tres suplentes por cada sector, designados por un año, cuyo nombramiento se hacía a través de una representación de voto mayoritario de las negociaciones patronales y de los trabajadores.

d).- Decreto que establece el Departamento de Trabajo en el Estado de Michoacán (Expedido por el General de Brigada, Alfredo Elizondo, Gobernador Constitucional del Estado, el 28 de enero de 1916), disposición normativa que estableció:

En el Estado de Michoacán, el Departamento de Trabajo como el que se encargaba en términos generales de oír todas las quejas que se le presentaban ocasionadas por huelgas y dificultades entre capitalistas y obreros, para resolver, previa citación de la parte contraria, las mencionadas dificultades, de manera amigable y sin menos cabo de los intereses de ninguno de los contendientes, que es el objetivo primordial del arbitraje.

e).- Ley del Trabajo del Estado de Aguascalientes (promulgada el 1 de febrero de 1916 por el Gobernador y Comandante Militar del Estado, General Martín Triana).

f).- Reglamento Interior del Departamento del Trabajo en el Estado de Michoacán (Periódico Oficial del Estado de Michoacán de Ocampo de 12 de marzo de 1916), reglamento que previno:

La división del Departamento en dos Secciones. la primera se encargaba de recibir las "quejas ocasionadas por huelgas y dificultades entre el capital y trabajo".

g).- Ley de Accidentes del Trabajo del Estado de Zacatecas (Expedida por Carlos Plank, general brigadier del ejército Constitucionalista. Gobernador y Comandante Militar del Estado " el 24 de julio de 1916).

h).- Ley del Trabajo del Estado de Coahuila (Expedida por Gustavo Espinosa Mireles, Gobernador provisional del Estado, el 27 de Octubre de 1916), disposición que entre otras cuestiones:

Atribuía a los Presidentes Municipales, dentro de su respectiva jurisdicción a falta de inspección de la Sección del Trabajo, las facultades de inspección, vigilancia y conciliación. (art.90).

C).- En la tercera fase empieza a hacerse la distinción entre autoridad jurisdiccional del trabajo y autoridad administrativa del trabajo, dando nacimiento así a una jurisdicción propia facultada para resolver de manera especial los problemas surgidos entre patrones y empresarios.

En el mismo año en que inició su vigencia el artículo 123 Constitucional, el Presidente Venustiano Carranza expidió su primera norma reglamentaria, una ley promulgada el 27 de noviembre de 1917 y publicada en el Diario Oficial el 3 de diciembre de ese mismo año, y que establece la forma de integrar las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, y por la que se faculta al Ejecutivo para conocer de las controversias, de los establecimientos industriales en caso de paro ilícito, dentro del Distrito Federal y Territorios Federales.

Esta ley de doce artículos, tocaba tres temas fundamentales dentro de los que se contó la integración de las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje para el Distrito y Territorios Federales, con representantes nombrados por obreros, empresarios y por el Gobierno.

Uno de los primeros ordenamientos que se expidieron para reglamentar las citadas fracciones XX y XXI del invocado artículo 123 de la Constitución Federal, fue el Código del Trabajo del Estado de Campeche de 21 de diciembre de 1917, estableciendo un Tribunal del Trabajo, de carácter paritario y con funciones de Junta de Conciliación y Arbitraje, así como Tribunal de Arbitraje ; y se le otorgaron facultades para hacer ejecutar sus determinaciones de acuerdo con lo señalado por el Código de Procedimientos Civiles del Estado, incluyendo la ejecución de la sentencia. Poco tiempo después, se promulgó la Ley del Trabajo del Estado de Yucatán, en esta época ya gobernado por, Felipe Carrillo Puerto, Ley expedida el 2 de octubre de 1918, esta disposición también encomendó a las Juntas de Conciliación y Arbitraje el conocimiento de todo tipo de conflictos y no exclusivamente los de carácter económico, confiriendo a dichos organismos facultades para hacer cumplir sus determinaciones de acuerdo con los medios de apremio que señalaba el Código de Procedimientos Civiles de la referida entidad.

El 30 de enero de 1918, se promulgó una ley reglamentaria de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Estado de México, que disponía que los fallos de las propias Juntas debían hacerse efectivos en la vía administrativa, por el Gobernador del Estado, el carácter administrativo

de estas Juntas del Estado de México se confirmaba con la posibilidad del recurso de apelación de sus fallos ante el Gobierno del Estado.

De otra forma se trató el punto de las leyes reglamentarias de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en las expedidas en los Estados de Guanajuato y San Luis Potosí, el 10 de junio y el 22 de febrero, respectivamente.

En la de Guanajuato se establecía que el arbitraje era obligatorio para los patronos y los obreros y que la parte que se negaba a someterse al mismo o a cumplir el laudo correspondiente, incurriría en una sanción, pero si era el patrono debía indemnizar al trabajador con tres veces del salario, y para ello la Junta respectiva expedía una constancia con la cantidad que debía pagarse, la que se entregaba al representante de los trabajadores, para que se hiciera efectiva por la autoridad judicial, de acuerdo con el Código de Procedimientos Civiles del Estado.

En la Ley de San Luis Potosí, se disponía que las Juntas para hacer cumplir sus determinaciones, deberían ocurrir a los jueces del orden común, los cuales estaban obligados a dictar las medidas de apremio que fueran necesarias en auxilio de aquéllas, y para la ejecución de los laudos, deberían pasarse los autos correspondientes a los propios jueces del orden común para su cumplimiento, y lo mismo debería hacerse para la ejecución de las transacciones o convenios.

Las Juntas Locales y la Federal, reglamentadas las primeras en 1926 y creada y reglamentada la segunda en 1927, se fueron regulando y consecuentemente estructurando en forma incompleta porque en los reglamentos los parlamentos autores, tampoco se atrevieron a llamar a las Juntas Tribunales y a considerarlas como organismos de éste carácter, no

se hizo, sino hasta los tres años después de estar actuando ya en tal forma las Juntas.

Con fecha 9 de marzo de 1926, el Presidente Plutarco Elías Calles promulgó el "Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal", norma complementaria de la Ley de Carranza y en cuyo texto encontramos disposiciones que fueron recogidas en las Leyes Federales del Trabajo de 1931 y 1970 y que aún hoy nos rigen.

Mediante Decreto dictado con apoyo en lo previsto en la fracción I del art. 89 Constitucional, el Presidente Plutarco Elías Calles acordó establecer la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. La promulgación se efectuó en Palacio Nacional el 27 de Septiembre de 1927, con el refrendo del Secretario de Industria, Comercio y Trabajo, Luis N. Morones, connotado líder de la CROM y posteriormente secretario de Estado y hombre de tal confianza del Presidente Calles.

El Decreto contenido en cinco breves artículos, ordenó el establecimiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con residencia en la Ciudad de México y las Regionales de Conciliación que fueren necesarias, determinando su competencia para conocer de asuntos:

- a).- En la zonas federales.
- b).- En los problemas y conflictos que se susciten en las industrias y negociaciones cuyo establecimiento o explotación sea motivo de contrato o concesión federal.
- c).- En los conflictos y problemas de trabajo que abarquen dos o más Estados y las zonas federales.

d).- En los conflictos y problemas que se deriven de contratos de trabajo que tengan por objeto la prestación de trabajos continuos y de la misma naturaleza, a su vez en un Estado y en otros de la República.

e).- En los casos en que por convenio escrito de la mayoría de los representantes de una industria y los trabajadores del ramo, se haya aceptado la jurisdicción del Gobierno Federal.

Desde el acto de toma de posesión el presidente Emilio Portes Gil dejaría constancia de su preocupación por lograr la aprobación de un proyecto de ley del trabajo.

El Ante-Proyecto inicial fue presentado ante una Convención obrero-patronal iniciada el 15 de noviembre de 1928. El anteproyecto no prosperó. En el libro segundo del Anteproyecto se incluyeron las disposiciones relativas a los "organismos encargados de aplicar las disposiciones de este Código y de su competencia". Estos serían las comisiones municipales del salario mínimo, las comisiones mixtas de empresa, Juntas Municipales de Conciliación, Locales y Federales, las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, las Juntas centrales de Conciliación y Arbitraje Federales y el Consejo Nacional de Trabajo. Se determinó su integración y competencia y las reglas para la designación de los representantes obreros y patronales. Además se incluyó la regulación de otros órganos laborales: inspectores de trabajo, agencias de colocaciones y procuradores de los trabajadores.

Cualesquiera que hubieren sido los defectos importantes que impidieron que el Anteproyecto de 1928 se convirtiese en ley, de lo debemos de resaltar es, el mérito extraordinario de quienes lo hicieron posible, política y técnicamente y desde el punto de vista de los sectores. Así pues podemos

decir que allí se encuentran las sólidas bases de nuestro procedimiento laboral actual.

En el año de 1960 el Presidente Adolfo López Mateos ordenó la integración de una Comisión, cuyo objeto central era el estudiar la reforma sustancial de la Ley Federal del Trabajo de 1931, dando como resultado diez años después la promulgación de la nueva ley, la hizo el Presidente Díaz Ordaz el 2 de diciembre de 1969. Entró en vigor, el 1 de mayo de 1970.

A las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se les atribuyó la facultad necesaria para arbitrar conflictos de menor cuantía, esto es, con valores en juego cuyo monto no excediera de tres meses de salario. Además quedó establecida la posibilidad de que a juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se integraran Juntas especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje en los diversos estados de la República. Con el mismo espíritu los Gobernadores de los Estados y de los Territorios y el jefe del Departamento del Distrito Federal podrían hacer otro tanto, fijando el lugar de residencia y la competencia territorial de nuevas Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El 18 de diciembre de 1979, el Presidente José López Portillo presentó a la consideración de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión una iniciativa para la modificación de los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis de la Ley Federal del Trabajo.<sup>19</sup>

---

19.- Buén Lozano, Néstor de, op. cit. supra, nota 7, p.135.

#### **1.2.4. Debate de las Juntas sobre el artículo 13 Constitucional.**

Al no existir antecedentes ni doctrinas en el Derecho mexicano de donde desprender formalmente la naturaleza de las funciones de las Juntas, en el sentido de sí se debía de considerar como Tribunales de Trabajo o como simples comités consultivos, provocaron que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, les llamara Tribunales y les definiera congruentemente sus papel y sus características, tarea que debió de haberse dado desde el Congreso Constituyente en 1917.

De este vicio de contitucionalidad, fueron diversas ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por amparos promovidos en diversas épocas y por diversos quejosos, y no en una ley organizadora y definidora de la estructura de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que, les atribuyeron a las Juntas el poder jurisdiccional necesario para declarar el Derecho, sin ser catalogadas como competentes y bajo lo prescrito en el artículo 13 Constitucional.

El 8 de marzo de 1918 la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sostuvo un criterio, en el sentido de poner en duda la capacidad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para conocer de los conflictos entre el capital y el trabajo, sosteniendo al respecto que esa facultad era única y



exclusivamente del Poder Judicial Federal, y que además estaba constitucionalmente establecido así.

Con el nacimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las asociaciones patronales se negaron en un principio a admitir la intervención de éstas y, lucharon por todos los medios para lograr que los conflictos laborales de carácter jurídico se sometiesen a los Tribunales ordinarios, de acuerdo con el criterio anterior a la expedición de la Ley Federal del trabajo de 1917.

En la famosa Ejecutoria dictada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el juicio de amparo solicitado por Guillermo Cabrera y pronunciada el 8 de marzo de 1918, se estableció que la fracción XX del artículo 123, debían hacerse valer ante los Tribunales ordinarios y no ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pues de aceptarse que los citados organismos paritarios tuvieran facultades para conocer de las demandas civiles o comerciales que derivaran de un contrato de trabajo, dándoles carácter ejecutivo a sus resoluciones, dejarían de ser tales Juntas, extendiendo indebidamente sus facultades, al investirse de una jurisdicción que no les confería la carta fundamental, y que estaban reservadas al poder judicial de la federación o de los Estados.

Lo anterior se vio reforzado claramente con el estudio presentado por las Comisiones Unidas de la Confederación Fabril Nacional Mexicana y Centro Industrial Mexicano de Puebla, en relación con el proyecto de Ley de Trabajo para el Distrito Federal y Territorios, presentado al Congreso de la Unión en el año de 1919, ya que en el referido estudio, las citadas asociaciones patronales objetaron todo el Capítulo VII, relativo a las

Juntas de Conciliación y Arbitraje, precisamente con el argumento de la prohibición de los Tribunales especiales por parte del artículo 13 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sosteniendo que, por otra parte, no existían demarcadas las diferencias técnicas entre la conciliación y el arbitraje, pues no habían quedado establecidas en el texto constitucional, las facultades, competencia y atribuciones de las juntas respectivas.

En último extremo y con independencia de la objeción de inconstitucionalidad, las mencionadas asociaciones empresariales aceptaban que las Juntas de Conciliación y Arbitraje interviniesen en la resolución de los conflictos colectivos.<sup>20</sup>

Un protagonista a favor de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Héctor Victoria, en la sesión del martes 26 de diciembre de 1916, defendió una iniciativa de reformas al artículo 13 constitucional para justificar el establecimiento de Tribunales de Arbitraje en cada Estado. Además propugnó por el otorgamiento a las legislaturas estatales de la facultad de legislar en materia de trabajo, en lugar de concederlas al Congreso de la Unión.

Otro gran protagonista de 1917, José Natividad Macías, en realidad no impugnaba tanto la formación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a las que les reconocía eficacia para fijar salarios mínimos y resolver

---

20.- Cfr. FIX-ZAMUDIO, Héctor, "La naturaleza jurídica de las juntas de conciliación y arbitraje", Revista Mexicana del Trabajo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, Distrito Federal, Tomo IV, No.2., Abril-junio, 1974, 7a. época, pp.61-86, p.65 in fine.

conflictos de huelga, sino el deseo expresado por Héctor Victoria de que se convirtieran en verdaderos Tribunales.

Sin embargo desde que nacieron las Juntas, con el Constituyente de 1917, fueron motivo de una gran polémica y de diversas interpretaciones por parte de la Suprema Corte de Justicia, jurisprudencias que incluso fueron contradictorias, provocando con ello un clima de confusión y de incertidumbre jurídica; y con ello, una facultad discrecional en las legislaturas de los Estados, para admitir o no admitir una facultad de ejecución y coacción de estos nuevos Tribunales del Trabajo.

En relación con las opiniones doctrinales, han enfocado el problema de la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje desde puntos de vista diferentes, por lo que en nuestra opinión creemos conveniente concentrarnos en la Naturaleza y en las funciones actuales de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Podemos decir, que el Constituyente de 1917, dio a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, una facultad, muy particular, por lo que no puede alegarse la violación a las garantías individuales; y consecuentemente encuadrarlas dentro de lo previsto en el artículo 13 Constitucional.

Así mismo, en cuanto a las atribuciones jurisdiccionales de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y que en apariencia existe una actividad extraña a la jurisdiccional y más próxima a la legislativa; y por lo tanto, el juez sólo aplica el derecho, pero no puede crear normas jurídicas, las que sólo pueden establecerse a través de la ley expedida por el órgano legislativo, creemos que las Juntas, aún y cuando tienen facultades ambiguas de apreciación en base a la buena fe y equidad, no deben actuar fuera del

parámetro de apreciación, conforme a lo que en juicio y conforme a Derecho, las partes le someten a su apreciación.

La idea inicial de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se ha ido modificando paulatinamente y, en la actualidad tomando en cuenta que tradicionalmente el sistema jurídico angloamericano ha reconocido siempre la creación judicial, se ha reconocido, al menos en un sector importante de la doctrina y la jurisprudencia de nuestra época, que el juez no se limita a aplicar de manera automática las disposiciones legales, sino que también crea normas jurídicas, no sólo en relación con las llamadas "lagunas", ya que la sentencia judicial establece nuevas disposiciones normativas, tanto de carácter individual como en la mayoría de los casos, como de carácter colectivo.

En la actualidad se ha llegado a la convicción de que el juzgador de nuestra época efectúa, además de las operaciones lógicas, una operación predominantemente axiológica que varía en intensidad de acuerdo con la naturaleza de las disposiciones legislativas que debe aplicar, en un grado intermedio se encuentran las normas de carácter laboral, impregnadas de hondo contenido social y que, por lo tanto deben ser aplicadas con criterios también de justicia social, y en forma automática.

### **1.3. REFORMA CONSTITUCIONAL DE 1929.**

A partir de 1917, con el surgimiento de los nuevos Tribunales del Trabajo, se observó en todo el país el despertar de la temática obrera traducida en

una gran cantidad de leyes del trabajo expedidas por los Estados, a las que nos hemos referido con anterioridad y el nacimiento de Federaciones y Confederaciones de Trabajadores; la realización de Huelgas y la celebración de Contratos Colectivos.

Se logró en alguna medida controlar y satisfacer muchas de las necesidades de impartición de justicia en esta materia, pero conforme fueron pasando los años, conforme se fueron paulatinamente regulando y estructurando el funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, fueron surgiendo paralelamente con esto, conflictos de trabajo que iban más allá de la jurisdicción de las Juntas de los Estados y que por lo mismo, no podían ser resueltos por dichos órganos jurisdiccionales, y de conflictos que afectaban directamente a la economía nacional, revelaron la necesidad de establecer las Juntas Federales de Conciliación y la Federal de Conciliación y Arbitraje.

Originariamente la Constitución de 1917 disponía que la expedición de las leyes laborales, correspondería a las legislaturas de los Estados y, respecto del Distrito y Territorios Federales, al Congreso de la Unión.

El 6 de septiembre de 1929, hubo una reforma Constitucional, por virtud de la cual se federaliza la materia laboral, otorgándole al Congreso de la Unión la facultad exclusiva de expedir las leyes reglamentarias del citado artículo 123.

Posteriormente en el mes de agosto de 1931, con la ley del trabajo, con el Presidente Pascual Ortíz Rubio quien la promulgó, pero a Aarón Sáenz, entonces Secretario de Industria, Comercio y Trabajo corresponde el mérito, se marcó una etapa significativa para la vida del derecho laboral;

toda vez que, en su momento fue modelo importante para el Derecho Iberoamericano del Trabajo; así mismo muchas de sus disposiciones pueden reconocerse en las leyes de trabajo vigentes en múltiples países de América Latina.

En la parte orgánica la Ley de 1931 adoptó las disposiciones del Anteproyecto Portes Gil, que si bien excluyó la figura del Consejo Nacional del Trabajo, conservó la elección de los representantes obreros y patronales titulares y suplentes, por cada grupo especial de las Juntas (art. 368). La propia ley declinaba en reglamentos a expedir por los plenos, la determinación específica de sus atribuciones y funcionamiento. (art.401).<sup>21</sup> La Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931, tuvo una vigencia de 40 años.

El Presidente Provisional Emilio Portes Gil, el 21 de diciembre de 1928, formuló una solicitud a la Comisión Permanente del Congreso de la Unión para que convocara a un periodo extraordinario de sesiones en el que habría de analizarse la reforma de los artículos 73 y 123 de la Constitución Federal. Con fecha 19 de julio de 1929 el Congreso acogió favorablemente la solicitud. La iniciativa presidencial fue discutida en la sesión extraordinaria del 29 de julio.<sup>22</sup>

Aunque la Federalización no se consideraba, con el carácter de plenitud en la República Mexicana, para el criterio del Poder Ejecutivo, la unidad de la ley era lo principal y debía dejarse su aplicación a los gobiernos de los Estados, como un respeto a su soberanía.

---

21.- Ley Federal del Trabajo de 1931 APUD Néstor de Buen L., p.132.

22.- BUEN Lozano Néstor de, op. cit. supra, nota 7, p.p. 128 y 129.

La Secretaría de Industria giró una serie de circulares en el año de 1927, que llevaron al Poder Ejecutivo de la Unión a expedir, el 27 de Septiembre de 1927, un decreto por el cual se creaba la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Federales de Conciliación; decreto reglamentario de las leyes de ferrocarriles, petróleo y minería, las cuáles hacían imposible la intervención de las autoridades locales. Posteriormente se expidió un reglamento al que se sujetó la organización y funcionamiento de las Juntas.

En el año de 1929 se modificó el artículo 123 de la Constitución con el propósito de sustraer de la competencia de los Estados la facultad que les confería la redacción original de ese artículo en materia de organización y reglamentación del trabajo. La reforma Constitucional de 1929 no sólo cambió los términos del preámbulo del artículo 123; sino que también adicionó la fracción X del artículo 73 que es el que enumera las facultades del Congreso de la Unión.

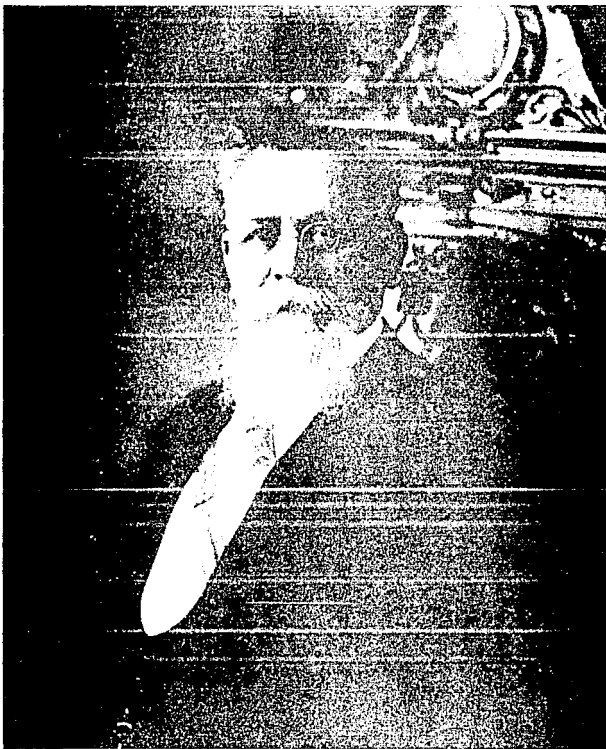
Se federalizó la facultad de expedir las leyes del trabajo, dejándose en cambio dentro de la competencia de las autoridades locales la aplicación de esas leyes.

El Congreso de la Unión aprobó la iniciativa que fue ratificada por las Legislaturas de los Estados, según cómputo efectuado en la Sesión Extraordinaria de la Cámara de Senadores celebrada el 20 de agosto de 1929, declarándose reformado el preámbulo del artículo 123 ( y la fracción XXIX relativa a la expedición de la Ley del Seguro Social ).

El proyecto de Ley Federal del Trabajo que está discutiéndose actualmente se apoya en la idea de que los Estados de la Federación no tienen

facultades para legislar sobre creación de autoridades del trabajo, creación de Tribunales del Trabajo, distribución de la competencia entre ellos y organización de su procedimiento, sino que el poder para legislar sobre esas materias corresponde al Congreso de la Unión después de la Reforma de 1929.





Don Venustiano Carranza

## CAPITULO 2

### **INTEGRACION, ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.**

#### **2.1. UBICACION CONSTITUCIONAL DE LAS JUNTAS.**

2.1.1. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje y el Poder Legislativo.

2.1.2. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje y el Poder Ejecutivo.

2.1.3. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje y el Poder Judicial.

#### **2.2. EL TRIPARTISMO EN LA IMPARTICION DE JUSTICIA LABORAL.**

#### **2.3. NATURALEZA JURIDICA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.**

2.3.1. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son Tribunales de Concienza.

2.3.2. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son Tribunales de Derecho.

2.3.3. Las Juntas de Conciliación son Tribunales de Derecho Estricto.

2.3.4. Las Juntas de Conciliación como Tribunales de Equidad.

#### **2.4. COMPETENCIA Y JURISDICCION DE LAS JUNTAS. CLASIFICACION DE LAS JUNTAS.**

2.4.1. La Jurisdicción Laboral.

**2.4.1.1. Las características de la jurisdicción laboral.**

**2.4.2. Competencia Laboral.**

**2.4.2.1. Innovaciones de la Ley de 1970 en materia de competencia.**

**2.4.2.2. La instancia conciliatoria.**

**2.4.2.3. Vías de impugnación.**

**2.4.2.4. Criterios para fijar la competencia.**

**2.4.2.5. Competencia Local.**

**2.4.2.6. Competencia Federal.**

**2.5. PERSONAL JURIDICO DE LAS JUNTAS.**

## INTEGRACION, ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

### 2.1. UBICACION CONSTITUCIONAL DE LAS JUNTAS.

En México, existen diversos criterios en torno a la ubicación Constitucional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; por lo que en base al objetivo primordial del presente trabajo de investigación, podemos sintetizar estos criterios de la siguiente manera:

Existe un criterio generalizado en considerar, que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son órganos administrativos, Tribunales administrativos o que dependen formalmente del Poder Ejecutivo, aunque materialmente expiden actos jurisdiccionales, y que coincide con el criterio jurisprudencial de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

El criterio antes mencionado, encuentra su fundamento primordial en el origen de las Juntas, que fue de Tribunales de naturaleza administrativa; y que aunque conserva hasta nuestros días vínculos con la administración pública, y que sí en un principio no alteran su carácter, hay que meditar en la conveniencia de propugnar por algunas modificaciones al respecto.

Así pues podemos ver, que en la Ley Federal del Trabajo vigente, existen disposiciones (artículos 621 y 622), que nos hacen reflexionar, en el sentido de una obscuridad y pauta que da lugar a criterios ambivalentes en torno a

este punto, vinculando a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como órganos administrativos, con una directa dependencia con autoridades administrativas.

Por otro lado, tenemos un criterio ó corriente que considera que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son verdaderos Tribunales cuya labor consiste en aplicar el Derecho del Trabajo, y que tienen los mismos poderes que los Tribunales ordinarios para la consecución de su función.<sup>23</sup>

Derivado de lo anterior podemos ver que se ha tratado de equiparar a las Juntas con los Tribunales; o sea, que la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es la de un verdadero Tribunal; es decir, existe una jurisdicción especializada para los conflictos de trabajo.

El Supremo Poder de la Federación Mexicano, en los términos del artículo 49 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, adopta la división tripartita de Poderes para su ejercicio.<sup>24</sup>

En base a este división de Poderes existe una obscuridad, confusión y polémica, en la que todavía no existe un criterio homogeneizado en el aspecto de ubicar constitucionalmente a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, motivo por el cual pretendemos hacer un estudio y reflexión al respecto.

---

23.- PINA, Rafael APUD Jorge Carpizo, p.397.

24.- Cfr. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 49, 90a. edición, Porrúa, México, Distrito Federal, 1990, p.45.

### 2.1.1. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje y el Poder Legislativo.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, hasta antes de la creación en la Ley de las Comisiones Nacionales y Regionales para la fijación de los salarios mínimos, realizaban actos formal y materialmente legislativos; esto es, que de acuerdo con la propia Ley Federal del Trabajo de la época, se les imprimía la facultad legislativa, para establecer los salarios mínimos en cada una de las Entidades Federativas.<sup>25</sup>

Aunque la propia Ley Federal del Trabajo de la época, estableció para las Juntas dicha facultad Legislativa, al autorizarlas expresamente para que mediante sentencia, fijaran con carácter de Ley los Salarios Mínimos y a su ovia dependencia a dicho Poder Legislativo, manifestamos nuestra negativa a aceptar este criterio, toda vez que para que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, puedan estar formalmente clasificadas en el Poder Legislativo, es necesario que así se consigne en la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, además de que el Poder Legislativo se deposita en un Congreso General, que se dividirá en dos Cámaras, una de Diputados y otra de Senadores.

De manera acertada, con la reforma a la ley de 1931, en donde se establecieron las Comisiones Nacionales y Regionales para la fijación de los salarios mínimos, se les quitó tal facultad a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, lo que indudablemente, las vino a independizar del Poder Legislativo formal y materialmente hablando, por más que algunos

---

25.- Cfr. ROSS Gámez, Francisco, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, segunda edición, Tijuana, Baja California Norte, México, Cárdenas Editor y Distribuidor, 1986, p.p.682, p.126 in fine.

procesalistas pretendieron seguir incluyendo dentro de dicho poder a las Juntas, apoyándose en la naturaleza de las sentencias en los conflictos colectivos de naturaleza económica, que consideran que esas resoluciones, al ser abstractas e impersonales, tienen el carácter de acto legislativo.<sup>26</sup> De lo anterior podemos decir que en la actualidad no existe ningún acto material ni formal, para seguir ubicando a las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Poder Legislativo.

### **2.1.2. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje y el Poder Ejecutivo.**

Retomando la idea expuesta con anterioridad, en el sentido de lo que se desprende del contexto legal, de algunas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo vigente; y concretamente de los artículos 621 y 622 que a la letra dicen:

Artículo 621. Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las Entidades Federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 622. El Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.<sup>27</sup>

26.- *Ibidem*. p.p.126 y 127.

27.- Ad.Lit. LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 59a edición actualizada, 1989, Porrúa, México, Distrito Federal, p.p.915, p.p.331 y 332.

Se desprende una fuerte presunción en el sentido de considerar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como organismos de naturaleza administrativa.

Técnicamente es correcto pensar que el término Gobierno significa Poder Ejecutivo. Por otra parte, el artículo 605 de la Ley Federal del Trabajo dice:

"La Junta se integrará con un representante del Gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patrones designados por ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Habrá uno o varios secretarios generales según se juzgue conveniente"

De lo anterior se desprende la clara intervención del Poder Ejecutivo en la integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, motivo por el cual propugnamos porque se lleven a cabo reformas al respecto; toda vez que se desvirtúa la función real que deben tener los Tribunales del Trabajo en nuestros días, y que es por demás redundante, el hecho de que nuestra realidad actual es muy diferente a la de 1917.

Aunque en opinión de algunos procesalistas, que ubican a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, dentro del Poder Ejecutivo desde el punto de vista formal, consideramos que si bien las Juntas dependen del Poder Ejecutivo en última instancia formalmente, desempeñan funciones jurisdiccionales; y por lo tanto atendiendo a nuestro criterio de la naturaleza jurídica de las



mismas, desde el punto de vista pragmático y material, consideramos que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no deben quedar ubicadas en el Poder Ejecutivo.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben gozar de una autonomía del Poder Ejecutivo; toda vez que podemos concluir que existe un problema de constitucionalidad al respecto.

### **2.1.3. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje y el Poder Judicial.**

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, desde el punto de vista estrictamente formal no pueden quedar incluidas en el Poder Judicial, porque no dependen administrativa ni jerárquicamente de dicho Poder, pero por el contrario, desde el punto de vista material, las Juntas de Conciliación y Arbitraje son verdaderamente autoridades jurisdiccionales, desde el momento mismo en que se encargan de resolver todos y cada uno de los conflictos laborales que se someten a su jurisdicción, en ejercicio de la facultad en la impartición de la justicia.

Si bien es cierto que algunos procesalistas pretenden alejar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje de la actividad Judicial, invocando las resoluciones de los conflictos colectivos de naturaleza económica, así como las de tipo administrativo en el registro de sindicatos; ello, de ninguna manera alguna los diferencia de las autoridades judiciales, porque, tanto los Tribunales de Trabajo como las distintas autoridades judiciales, también desarrollan facultades administrativas en asuntos relacionados con la materia jurisdiccional, en función del ejercicio del poder del cual se

encuentran investidos y que les da tal carácter. Por lo que podemos decir que, dicha circunstancia no implica ninguna particularidad distintiva, porque en ambas autoridades se presenta la misma situación y porque tanto en unas como en otras, el hecho de ejercitar accidentalmente facultades administrativas, con relación al Derecho, no les quita en manera alguna el carácter de autoridad jurisdiccional. En nuestra opinión, estimamos que las Juntas de Conciliación y Arbitraje desde el punto de vista material, sí quedan incluidas dentro del Poder Judicial.

La complejidad, en cuanto a la constitución y funcionamiento, de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, nos hace reflexionar en torno una figura totalmente sui géneris y por tanto con matices propios y exclusivos en la decisión de los conflictos obrero patronales y en la aplicación de las normas del Derecho Laboral; pero podemos sostener que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben ser incluidas en el Poder Judicial por los siguientes motivos:

a).- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, nacen con el constituyente de 1917, su fundamento legal se encuentra consignado en la fracción XX del artículo 123 Constitucional.

Derivado de lo anterior, nos encontramos frente a unos verdaderos Tribunales de jurisdicción especializada, que materialmente llevan a cabo actos jurisdiccionales.

b).- Porque las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son parte de la Administración Pública Federal.

c).- Porque el ejercicio del Poder Judicial de la Federación, se deposita entre otros en los Tribunales colegiados de circuito, quienes intervienen

como Tribunales de control de constitucionalidad de los actos de las Juntas.

d).- Porque en la impartición de justicia no deben existir ningún lazo de conexión que pueda entorpecer o desvirtuar la impartición de la misma, en base a intereses personales, políticos, culturales y sociales; ya que la única clase perjudicada en sus derechos es la clase trabajadora.

e).- Porque al dirimir las controversias que se les plantean entre el capital y el trabajo, lo realizan a través de un procedimiento que aunque no cabe duda de su peculiaridad, no deja de ser una serie de actos concatenados, con el objetivo de dirimir mediante una resolución una litis planteada ante su jurisdicción.

## **2.2. EL TRIPARTISMO EN LA IMPARTICION DE JUSTICIA LABORAL.**

Interesante resulta este punto en el que existen opiniones de estudiosos de la materia que se contraponen; y que ponen en tela de duda el hecho mismo de considerar conveniente el hecho de proponer la nulificación de esta organización tripartita y proponer un órgano unitario con un juzgador técnico en materia laboral.

La fracción XX del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, dispone que la integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje sea tripartita, es decir, que se forme por un número igual de representantes de los obreros y de los patrones y uno del Gobierno.

Para tal efecto podemos exponer argumentos que están en desacuerdo con esta organización tripartita, fundamentando su postura en los siguientes argumentos:

- a).- los representantes de los obreros y de los patronos se encuentran dentro de las figuras del juzgador-parte y dentro de ésta en su manifestación de juez defensor, por lo que los votos de estos jueces defensores en los Tribunales del trabajo se compensan o anulan y es realmente el juez imparcial quien decide el conflicto.<sup>28</sup>
- b).- Los representantes de las clases no son imparciales porque, al fallar sobre una controversia planteada a su jurisdicción, se encuentran con bases sólidas que de acuerdo a la clase que representan y, que por lo general apoyan con argumentos de interpretación que en conciencia y buena fe que guardan deben propugnar por los derechos de sus respectivas clases representadas.<sup>29</sup>
- c).- La integración tripartita demora el procedimientos haciendo que los trámites ó formalidades que se deben de cumplimentar en el proceso sean lentos.
- d).- La impartición de justicia con la integración tripartita, es muy subjetiva y deja mucho que desear; toda vez que al poner en un mismo plano a los representantes de la clase patronal y de la clase trabajadora, que no necesariamente, son profesionales o tienen una carrera judicial, como la del representante del Gobierno, la actuación o el papel que

---

28.- ALCALA Zamora y Castillo APUD Jorge Carpizo, p.405.

29.- Cfr. CARPIZO, Jorge, "LA NATURALEZA JURIDICA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE EN MEXICO", Boletín Mexicano de Derecho Comparado, México, Distrito Federal, nueva serie, año V, No.15., Septiembre-Diciembre de 1972, pp.383-416, p.405.

desempeña este último funcionario público, es incompatible con la falta de preparación técnica del Representante del Gobierno.<sup>30</sup>

Por otro lado tenemos una corriente u opinión en base a argumentos que difieren de los anteriormente expuestos, argumentos en favor de la integración tripartita de las Juntas de Conciliación y Arbitraje:

a).- La presencia de los representantes de los obreros y de los patronos, crea en esas clases sociales confianza en las Juntas de Conciliación y Arbitraje y, quiebra el escepticismo con que los obreros tradicionalmente han visto a los Tribunales del orden común.

b).- Los representantes son escogidos entre los propios obreros y patronos, por lo que deben poseer conocimientos y experiencia en este clase de problemas y pueden apreciar de mejor forma las posibles alternativas de soluciones, ya que se encontrarán puntos de vista diversos y casi siempre antagónicos.

c).- La circunstancia de ser representantes de las partes con conocimientos, no sólo de carácter jurídico sino de facto de las empresas y de las necesidades de la clase obrera, hace que los representantes interpreten el Derecho con un contenido y una finalidad más humanos, que redundan en lo que se puede denominar la democratización de la justicia obrera.<sup>31</sup>

De lo anterior podemos decir que en nuestra opinión ambas posturas o corrientes aunque en evidencia son antagónicas, poseen argumentos ciertos, que deben tomarse en consideración y que aunque los representantes de los obreros y de los patronos en realidad desempeñan la

---

30.- RUSSOMANO APUD Jorge Carpizo, p.406.

31.- Idem. p.406.

función de asesores del representante del Gobierno y por tanto de coadyuvantes a los intereses de la clase social que representan, debiera propugnarse por una verdadera vocación o carrera jurídica para los representantes de la clase patronal y de la clase trabajadora, ya que de lo contrario, dicha función de vital importancia que se les asigna dentro de la impartición de justicia laboral, puede prestarse a apreciaciones subjetivas que bajo la máscara de interpretación y de dirimir controversias en base a su conciencia y buena fe guardada y con ello hablamos de los Tribunales de equidad y de la Soberanía plena que poseen para apreciar los hechos a su conocimiento y que desde luego consideramos que al no existir una clara delimitación y conocimiento al respecto en cuanto a su contenido y alcance, pueden llegar a perjudicar y violar los intereses y derechos de los sectores opuestos en el juicio; toda vez que al hablar de equidad, hablamos de que las resoluciones no necesariamente son razonadas conforme a Derecho y así mismo son inimpugnables técnicamente.

Para tal efecto podemos apoyar nuestro criterio en la siguiente jurisprudencia que a la letra dice:

*JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE,  
APRECIACION DE LOS HECHOS POR LAS*

*Si bien es cierto que las Juntas tienen plena soberanía para apreciar los hechos sujetos a su conocimiento, también es verdad que esa soberanía no puede llegar hasta el grado de suponer pruebas que no existan en los autos, de tal manera que, si se apoyan en una demostración inexistente, para dar por probado un hecho, violan los artículos 14 y 16 de la Constitución Federal.*

*Quinta Época:*

*Tomo XXV, pág. 1801. R. 1642/28. Manzanilla Manuel  
A. Unanimidad de 4 Votos.*

*Tomo XXVI, pág. 2036. R. 852/29. FF. CC: Nacionales de México. Mayoría de 4 votos.*

*Tomo XXVIII, pág. 39. R.2735/29. Vélez Efrén. Unanimitad de 4 votos.*

*Tomo XXIX, pág. 224. R. 3816/28. Reyes Bernardo. 5 votos.*

*Tomo XXX, pág. 2161. R. 1026/30. United Sugar Company, S.A. Unanimitad de 4 votos.*

Por otro lado las garantías judiciales son los instrumentos que se utilizan para lograr la independencia, autonomía, dignidad y eficacia de los Tribunales, siendo éstas principalmente tres: la designación, la estabilidad, y la responsabilidad de los funcionarios públicos.<sup>32</sup>

A).- **Nombramiento.** El sistema actual de nombramiento a los funcionarios judiciales no es precisamente el mejor y, por tanto, se han propuesto otros sistemas, dentro de los cuales encontramos el de la creación de una carrera judicial laboral.<sup>33</sup>

B).- **Estabilidad.** Es necesario otorgarles mayor estabilidad a los Presidentes de las Juntas especiales y se ha opinado que deberían de ocupar sus cargos sin que exista término de duración mientras observen buena conducta y aptitud.

Se podría pensar en la sugerencia por analogía respecto de los Presidentes de las Juntas especiales, en el sentido de que se podrían seguir ideas que fueron expuestas sobre otros funcionarios judiciales, incluir a estos funcionarios públicos en la disposición que señala el primer párrafo del

---

32.- Ad.Lit. APENDICE DE JURISPRUDENCIA LABORAL, (1917-1985), Compilación realizada por la Secretaría Auxiliar de Información Técnica, 1989, México, Distrito Federal, p.p.386, p.137.

33.- FIX-ZAMUDIO APUD Jorge Carpizo, p.409.

34.- *Ibidem.* p.411.

artículo 97 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que a la letra dice:

Artículo 97. "Los magistrados de circuito y los jueces de distrito serán nombrados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, deberán satisfacer los requisitos que exija la ley y durarán seis años en el ejercicio de su encargo, al término de los cuales, si fueren reelectos o promovidos a cargos superiores..."<sup>35</sup>

Respecto a los representantes no se puede proponer la inmovilidad por su carácter electivo de representantes de los grupos sociales, por lo que realmente estableciéndose como se hizo un periodo de seis años, en principio, se les garantiza cierta estabilidad; sin embargo podemos proponer que se les fijen los mismos requisitos que señalan en las seis fracciones del artículo 612 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

C).- Responsabilidad. Bajo este rubro podemos decir que la Ley Federal del Trabajo vigente, debiera contener un capítulo conteniendo normas más precisas de destitución de los funcionarios públicos que integran a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sin que intervengan las autoridades administrativas para tal efecto, y también se podría hacer una remisión a lo dispuesto en la Ley Orgánica de los Tribunales de Justicia del Fuero Común del Distrito y Territorios Federales respecto a remoción en su

---

35.- Ad.Lit. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, 90a. edición, 1990, Porrúa, México, Distrito Federal, p.p.127, artículo 97, op.cit. supra, nota 24. p.80.



capítulo de responsabilidades oficiales respecto a los magistrados del Tribunal Superior de Justicia para el Distrito y Territorios Federales.<sup>36</sup> Completamente indebido resulta que un funcionario que es parte integrante de la Junta de Conciliación y Arbitraje, pueda amonestar o destituir, realmente a través de esos preceptos que se señalan en la Ley Federal del Trabajo vigente, lo que nos permite afirmar que con ello, se rompe con la independencia y autonomía.

### **2.3. NATURALEZA JURIDICA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.**

Como todas las instituciones jurídicas responden a una época y momento determinado, deben ir de acuerdo a la evolución de los pueblos y de las transformaciones de las necesidades sociales.

El Derecho tiene que irse amoldando a las necesidades reales, hechos sobre los cuales se pretende aplicar una norma jurídica a casos concretos, precisamente por ello afirmamos que determinar la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje no es tarea fácil; toda vez el surgimiento de éstas y la evolución de las mismas, ha sido no sólo híbrida y oscura, sino también ambivalente y compleja, que ha ido cambiando desde 1917 a la fecha, con ciertos vicios de fondo desde su origen.

Así pues se habla de la intromisión entre los mismos Poderes, del Supremo Poder de la Federación, en sus respectivas funciones o facultades que conforme a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, les

---

36.- CARPIZO, Jorge, *op.cit.* supra, nota 7, p.413 in fine.

han sido asignadas, hecho que en lo personal podemos considerar como útil en determinados aspectos, y hasta necesaria, para poder en un momento dado cumplir más eficientemente con los derechos y obligaciones de los Gobernantes y gobernados.

Quizá lo anterior se deba a que existan autoridades cuya esencia y naturaleza no puedan ser definidas con claridad, en relación de su ubicación hacia uno u otro Poder, ya que con frecuencia encontramos autoridades que participan de características que corresponden a funciones legislativas, administrativas y jurisdiccionales. Ciertamente, que tales situaciones, tanto por la doctrina como por la práctica, no han sido determinadas con precisión, por la gran complejidad que existe en la organización de los Estados contemporáneos.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje han constituido uno de los organismos más complejos del Derecho Mexicano, cuya originalidad la encontramos en la multiplicidad de funciones que desarrollan, mismas que en el Derecho extranjero son asignadas a diversos organismos.<sup>37</sup>

Una autoridad se subordina a otra administrativamente, mediante una relación jurídica jerárquica, esto es, relación y dependencia que implique necesariamente la facultad no sólo de nombramiento, sino de mando, vigilancia, disciplina, revisión y de resolución de los conflictos y atribuciones de autoridad superior sobre la inferior, situación que puede ser de hecho o de derecho, de lo que se desprende la clara subordinación que ejerce la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y por ende el Poder

---

37.- ROSS Gámez, Francisco, *op.cit. supra*, nota 25, p.126.

Ejecutivo, sobre las Juntas de Conciliación y Arbitraje, aunque las propias leyes les confieren una autonomía respecto de sus atribuciones.

Ahora bien, no podemos afirmar categóricamente que esta subordinación sea con carácter absoluto; toda vez que por ejemplo, en el supuesto del ejercicio del poder de nombramiento, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tampoco participan íntegramente del Poder Ejecutivo, porque no todos sus miembros son nombrados por dicho Poder, dado que de acuerdo con la Ley Reglamentaria (Ley Federal del Trabajo) los representantes del capital y del trabajo que también forman parte de dichas Juntas son nombrados en forma democrática por el sector que representan, ya que inclusive, el acta de elección correspondiente, es la que hace las veces de su nombramiento conforme a precepto expreso de la Ley.

No existe uniformidad de criterios en relación con la naturaleza de las autoridades laborales, desde el punto de vista de la clasificación tripartita de los Poderes y ante tal discrepancia, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, fue quien de una manera estrictamente convencional y práctica, más que jurídica y doctrinaria, sostuvo que las Juntas participan de una constitución híbrida, al formar parte de dos Poderes, dentro de la clasificación tripartita, sosteniendo pura y sencillamente, que las Juntas de Conciliación y Arbitraje ejecutaban actos jurisdiccionales desde el punto de vista material.<sup>38</sup>

Derivado de lo anterior la Suprema Corte de Justicia de la Nación en síntesis sostiene lo siguiente:

---

38.- *Ibidem.* p.131 in fine.

*"Esta Suprema Corte de Justicia ha establecido en varias ejecutorias que si bien las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales que jerárquicamente y desde el punto de vista de la clasificación formal de las funciones del Estado, dependen del Poder Ejecutivo y que, por consiguiente, constituyen tribunales administrativos desde el punto de vista de la función material que les está encomendada, desempeñan una función jurisdiccional, cuando como en el caso, resuelven una controversia jurídica relativa a la interpretación y cumplimiento de un contrato de trabajo..."*

Al examinar el texto deducimos que la intromisión de los Poderes de la Federación, no puede considerarse como un atraso o aspecto negativo en la evolución del Derecho, sino por el contrario como un aspecto positivo, para eliminar los obstáculos que el hermetismo jurídico de la clasificación tripartita, que por vicios ocultos o ante la inexistencia de transformaciones de las diversas estructuras jurídicas contemporáneas de acuerdo a las necesidades inminentes, que se oponen a la realización plena de la aplicación de una justicia apegada a la verdad.

Suponer que la conservación de las instituciones, deben de quedar inmutables a través del tiempo y del espacio, es negar en forma rotunda la esencia misma humana y dinámica del Derecho, porque siendo el Derecho mismo producto del hombre para el hombre, tiene forzosa y necesariamente que irse modelando con la propia evolución y transformación del ente social, y así frente a la transformación de las estructuras, por el proceso irreversible de la cultura de los pueblos; tiene que operar la transformación jurídica en función de las nuevas necesidades.

---

39.- García Luna, Sent. 4 de abril de 1935. APUD ROSS Gámez, op.cit. nota 25, p.132.

Son las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pues, autoridades laborales que requieren por el momento histórico por el que se han ido desarrollando y por el presente que vivimos, independientemente de su constitución híbrida o naturaleza autónoma, de un modelo y perfeccionamiento en cuanto a su estructura y funcionamiento, para poder a través de éstas, alcanzar metas de sana convivencia dentro de una paz social.

### **2.3.1. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son Tribunales de conciencia.**

El artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo vigente textualmente establece:

"Los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formalismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen".<sup>40</sup>

Del último párrafo de dicho precepto, es donde pretenden inferir algunos tratadistas la conclusión de que las Juntas son Tribunales de conciencia. Tal circunstancia, con la cual categóricamente no estamos de acuerdo, no puede concebirse, no únicamente en el Derecho Laboral, sino en todo nuestro sistema de Derecho Mexicano, porque la verdad es que, para poder considerar a un Tribunal de conciencia, tenemos que partir necesariamente de la base de que el Tribunal aplica su criterio con un

<sup>40</sup>.- Ley Federal del Trabajo, op.cit. supra, nota 27, p.399.

sentido personal de moralidad y sin que resuelvan el conflicto jurídico, mediante la aplicación de una norma jurídica existente, o integrada mediante las fuentes supletorias que sean aplicables. Es decir, que si el Tribunal resuelve el conflicto sin vincularse al Derecho, o a la aplicación de la norma, sino más bien, atendiendo a reglas éticas y de conciencia, a dicho Tribunal se le denomina Tribunal de conciencia.

Así mismo al examinar este artículo anteriormente mencionado, podemos ver que resulta contradictorio, pues por un lado nos dice que no hay necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre la estimación de las pruebas, pero por otro lado nos hace referencia a que se deberán de expresar los motivos y fundamentos legales en que se apoyen; por lo que proponemos que se lleve a cabo una reforma sobre este precepto legal en el sentido de que se suprima el párrafo que dice: "...sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre las estimación de las pruebas...".<sup>41</sup>

Definitivamente las Juntas de Conciliación y Arbitraje son autoridades jurisdiccionales y como tales al resolver los conflictos jurídico laborales, lo hacen en ejercicio de la facultad jurisdiccional, aplicando el Derecho mediante la aplicación de la norma jurídica al caso concreto y precisamente por ello, de ninguna manera podemos aceptar que sean Tribunales de conciencia, por más que se les pretenda ubicar en dicha categoría, aunque nuestra Suprema Corte de Justicia de la Nación, llegó a sostener que las Juntas de Trabajo no constituyan Tribunales de Derecho, porque fallaban conforme a la conciencia de los miembros y de acuerdo con lo que su prudencia les aconsejaba, porque la clase de negocios de los

---

41.- Idem.

cuales conocían, por su índole y sencillez, no reclamaban conocimientos jurídicos para resolverlos.<sup>42</sup>

Afortunadamente el anterior criterio, fué sumamente fugaz en cuanto a su duración, pues no era posible aceptar que las Juntas pudieran substraerse de la aplicación del Derecho, en los conflictos obrero patronales y en la medida en que se reconocía que tales autoridades ejercían facultades jurisdiccionales, interpretando y aplicando las normas jurídicas al caso concreto, tuvo que reconocer forzosa y necesariamente, que los Tribunales de Trabajo si eran Tribunales de Derecho y por tanto no eran Tribunales de conciencia. La interpretación jurídica de nuestra Suprema Corte de Justicia ha hecho con relación con el artículo 841, en el aspecto relativo a la apreciación de los hechos según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia, consiste en esencia en estimar que las Juntas son autónomas, para fijar los hechos dentro del proceso, pero no lo son para decir el Derecho, porque si así lo fuera, quedarían sustraídas a cualesquiera autoridad de amparo, haciendo nugatorio en consecuencia el Juicio de Garantías, porque tal facultad no implica el extremo de violar los artículos 14 y 16 Constitucionales. Además, el artículo 841 determina que el sistema de valoración de pruebas en el Derecho Procesal Laboral, es el sistema libre en contraposición al sistema legal o tasado.

---

42.- Semanario Judicial de la Federación, Tomo XVI, pág.248 APUD ROSS Gámez, op.cit. nota 25, p.135.

### 2.3.2. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son Tribunales de Derecho.

En la medida en que las Juntas se encargan de la decisión de los conflictos obrero patronales, ejercen la facultad jurisdiccional, aplicando el Derecho mediante la actuación de la norma jurídica al caso concreto, para dirimir la controversia; por lo tanto podemos decir que sí son Tribunales de Derecho.

Es necesario reconocer que no todo el tiempo las autoridades de trabajo fueron reconocidos como Tribunales de Derecho, ya que inclusive el carácter de Tribunal, quedó plenamente cuestionado y sin aplicación durante los primeros siete años de vigencia de la Constitución General de la República y muy primordialmente, en la vigencia de la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación sentada a partir de 1918 y que perduró hasta 1924.<sup>43</sup>

Derivado de dicha Jurisprudencia, las Juntas de Conciliación y Arbitraje carecían de facultad para imponer sus decisiones y por lo tanto, no tenían el carácter de Tribunales, al no reconocerle atribuciones jurisdiccionales y al no resolver los conflictos de Derecho y no aplicar en consecuencia el Derecho, en las funciones que limitadamente se les conferían.

Con el cambio de Jurisprudencia, al reconocérsele el carácter de Tribunales a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se les imprimió facultad de imperio, tanto para decidir como para imponer coactivamente sus decisiones y fue la facultad de apreciar los hechos en conciencia, lo que puso en tela de duda su esencia y naturaleza, como tribunales de derecho.

---

43.- *Ibidem.* p. 136.



### **2.3.3. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son Tribunales de Derecho Estricto.**

Al respecto podemos decir que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, establece que los Tribunales de Trabajo en la aplicación y en la interpretación del Derecho Objetivo, son Tribunales de Derecho y de Derecho Estricto, exactamente, como lo son los Tribunales de Derecho Civil.<sup>44</sup>

Es la propia legislación de cada país, la que establece si el juzgador es o no juez de Derecho Estricto y como bien lo ha afirmado nuestra Suprema Corte de Justicia de la Nación, desde el momento mismo en que los Tribunales de Trabajo están obligados a fundar y a motivar en Derecho sus resoluciones que dicten son Tribunales de Derecho Estricto y por lo mismo no pueden obrar discrecionalmente.<sup>45</sup>

Por lo demás, dichas autoridades al conocer de las controversias que se susciten, no deben apoyar sus resoluciones en otras razones que las de la misma ley establece, así como tampoco, pueden tomar en cuenta para fijar el derecho, circunstancias no prescritas por la ley, ni alegar motivos de equidad para modificar las normas procesales, desde el punto de vista formal.

---

44.- Semanario Judicial de la Federación Tomos XV pág.508, XIX pág.655, XXX pág.1699, XXXIII Págs. 335 y 1861, XXXV Págs. 1498, 2626 y XXXV Pág.2001, APUD ROSS Gámez, op.cit. nota 25, p.137.

45.- Ibidem. Tomo XVIII pág.3148, p.138.

Debemos de tomar en consideración, que una de las fuentes supletorias de gran importancia en el Derecho Laboral, en lo previsto por el artículo 17 de la Ley Reglamentaria, es precisamente la equidad y que da base a que se afirme que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son verdaderos Tribunales de Equidad.

#### **2.3.4. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje como Tribunales de Equidad.**

La equidad consiste en tomar en cuenta las particularidades específicas del caso concreto, al aplicar la ley y que ésta no sea aplicada en todo su rigor, sino por el contrario atenuada por las circunstancias especiales del sujeto a quien sea aplicada, o sea, que el Juez de Equidad aplica la ley mitigando su rigor.<sup>46</sup>

El Juez de Equidad es aquel en el que frente a una laguna de la ley, aplica supletoriamente otra disposición en forma equitativa, tomando en cuenta la situación específica del caso concreto, para ser más justa la aplicación del Derecho; derivado de lo anterior podemos decir que bajo esta base sí podemos considerar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como Tribunales también de Equidad.

Es importante resaltar que toda vez que, la aplicación equitativa del Derecho y que es contemplada expresamente en la Ley Federal del Trabajo en forma expresa, con un carácter enteramente supletorio, no nos permite

---

46.- *Ibidem.* p.138 y 139.

afirmar que las Juntas de Conciliación y Arbitraje sean Tribunales de Equidad en forma absoluta.

Los Tribunales del Trabajo no pueden hacer uso de la equidad como principio generador del Derecho, a no ser por virtud de la misma supletoriedad, y precisamente de que se le permita su aplicación, es porque expresamente se les faculta en la propia ley, en su artículo 17, lo que viene a confirmar por esencia, que aún en función de la propia equidad, están ciniéndose expresamente al derecho consignado en la norma específica de la ley.

Nuestra Suprema Corte de Justicia de la Nación en un principio sostuvo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con relación a la resolución jurisdiccional de los conflictos, fallaban con equidad, lo que llegó a confundir a dichos Tribunales, como Tribunales de equidad. Posteriormente cambió su criterio, estableciendo expresamente que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en la aplicación del Derecho y específicamente del Derecho Procesal, no eran Tribunales de equidad ni tampoco podían alegar motivo de equidad en tales normas, criterio más jurídico que los primeramente sostenidos.<sup>47</sup>

Podemos afirmar que tanto en el aspecto sustantivo como procesal, los Tribunales del Trabajo, en el desarrollo de su función jurisdiccional, son Tribunales de Derecho Estricto y de equidad en forma relativa.

La Naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que tienen su origen en el artículo 123, apartado "A" de la Constitución General ha sido

---

47.- Semanario Judicial de la Federación, Tomos XIX, Pág.663 y XX, Pág.912, Tomo LXXXIV, Pág.25 y 34 y XCII, Pág.209, APUD ROSS Gámez, op.cit, nota 25, p.140.

muy controvertida, tanto en la doctrina como en la propia Suprema Corte de Justicia de la Nación; toda vez que ésta última, primero declaró que las Juntas sólo podían conocer de los conflictos colectivos de trabajo y que los conflictos individuales correspondía conocerlos y resolverlos a otros Tribunales; posteriormente la Corte varió su Jurisprudencia estableciendo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje eran competentes para conocer de todos los conflictos de trabajo.

Desde hace varios años se viene pugnando porque la aplicación de las leyes de trabajo se federalice, en congruencia con esa característica que tiene la legislación de la materia, del doble sistema de competencia vigente, se terminaría.

La razón principal argumentada al respecto es la dependencia que las Juntas Locales que guardan respecto al Poder Ejecutivo Estatal, lo que no garantiza la imparcialidad de sus respectivos fallos.

Es indudable que un sistema Federal de aplicación de las leyes de trabajo, bien implementado, traería mayor confianza en el órgano jurisdiccional y por ende seguridad y tranquilidad en las relaciones laborales, sin embargo la única excepción al respecto, corresponde a los conflictos que surgen entre el Poder Judicial de la Federación y sus trabajadores, que deben continuar reservados al Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, toda vez que por las funciones de control constitucional y legal que corresponden a ese Poder, no deben estar sujetos a la jurisdicción de ningún Tribunal.

Para asegurar el éxito de este sistema de aplicación de la ley, es indispensable establecer principios que simplifiquen los procedimientos,

los aceleren y eviten la posibilidad de que en un mismo asunto se pronuncien varias resoluciones, lo que hace necesario actualizar tanto las normas adjetivas laborales como la Ley de Amparo. Sólo así tendrán, trabajadores y patrones, la justicia laboral que reclaman y que sobradamente merecen.

Consideramos que dada la situación que vivimos, ante los cambios que se están gestando y al modificarse la actual Ley Federal de Trabajo deberfan quedar enmarcadas dentro del Poder Judicial de la Federación las Juntas de Conciliación y Arbitraje, derogándose consecuentemente la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional y el 527 de la Ley Federal del Trabajo, proponiendo la federalización de la competencia laboral.

Por último podemos decir que la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje es ecléctica; toda vez que sus funciones son de carácter administrativo, legislativo cuando dictan sentencia colectiva en los conflictos económicos, aquí podemos afirmar que son Tribunales de Equidad, ya que sustituyen o pueden sustituir una verdad legal por la verdad sabida, aceptada y en la mayoría de lo casos no controvertida y jurisdiccional cuando aplican el Derecho del Trabajo a un caso concreto.

En realidad no existe diferencia entre la sentencia individual y la colectiva, pues ambas crean disposiciones jurídicas de carácter judicial que únicamente varfan en cuanto a sus efectos, los cuales pueden explicarse, en cuanto a la primera por su carácter constitutivo.

Los Tribunales mexicanos del trabajo son jueces de Derecho que realizan una función mayor que los jueces ordinarios; toda vez, que en el procedimiento laboral se exige una labor interpretativa de la equidad y

todo parece indicar que la tendencia para tal efecto será desaparecer este elemento de la legislación laboral; porque se pretende buscar una consolidación de técnica jurídica en el precepto anteriormente mencionado.

## **2.4. COMPETENCIA Y JURISDICCION DE LAS JUNTAS. CLASIFICACION DE LAS JUNTAS.**

### **2.4.1. La Jurisdicción Laboral.**

Debe recordarse que la lucha consistió de 1917 a 1924, en saber si la jurisdicción en materia de trabajo correspondía a los Tribunales comunes, o si por el contrario, las Juntas de Conciliación y Arbitraje eran capacitadas para fallar en tales casos, sustrayendo de la competencia de los jueces ordinarios y de las formas comunes del procedimiento civil las contenidas nacidas de la interpretación o el cumplimiento de los contratos de trabajo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación se vio obligada a llevar a cabo esta difícil tarea de resolver esta laguna legal, derivada de manera directa e inmediata del hecho mismo de que el Congreso Constituyente no quiso crear Tribunales de Trabajo propiamente, es decir, no pretendió establecer una verdadera jurisdicción para resolver las controversias de Derecho entre obreros y patrones, creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje como organismos colegiados con carácter públicos de avenencia libre sin darles

potestad para imponer sus resoluciones en un principio, puesto que la fracción XXI del mismo Artículo 123 faculta a las partes para negarse a someter sus diferencias al arbitraje y para aceptar los laudos de las Juntas, mediante una sanción que el propio precepto determina.

Con el paso del tiempo la nueva jurisprudencia declaró que el arbitraje de las Juntas de Conciliación y Arbitraje sería obligatorio, que éstas poseían la potestad necesaria para hacer cumplir sus determinaciones, pues de otro modo el arbitraje sería inútil y nulo el servicio que podra prestar a la clase trabajadora.<sup>48</sup>

La evolución de la Jurisdicción en materia laboral no ha sido homogénea, sino por el contrario, ha sido muy variante, oscura y se ha ido amoldando en cuanto a su regulación a un sistema de evolución lenta y que obedeció a dos causas principales:

a).- Por una parte, la circunstancia de existir pocos antecedentes y doctrinas en el Derecho Mexicano de donde desprender un sistema de ideas que explicaran de manera sistemática y esencial la naturaleza de las funciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, si se les había de considerar como Tribunales de Trabajo; por el contrario, los debates del Constituyente y los textos indiscutibles del artículo 123 impedían que de un golpe la Suprema Corte de Justicia les llamara Tribunales y les definiera congruentemente su papel y sus características.

---

48.- Cfr. BASSOLS, Narciso, "AUTORIDADES Y JUECES DEL TRABAJO", Revista de la Facultad de Derecho en México, México, Distrito Federal, Tomo XXVIII, Enero-Abril, 1978, No.109, Primera edición, p.p.229-241, p.209.

b).- Es evidente que hasta el año de 1924, en que la Suprema Corte de Justicia de la Nación modificó su jurisprudencia, las Juntas que no habían alcanzado ni sombra de organización adecuada a las funciones que de la noche a la mañana por una sentencia de la Corte se les reconocieron de un solo golpe. De ahí que sucesivamente se hayan venido presentando cuestiones fundamentales, relacionadas con la organización, el funcionamiento y los límites del poder de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. La Corte reconoció la constitucionalidad de sus fallos, pero no determinó ni podía determinarlo en sus sentencias de amparo el sistema conforme al cual las Juntas habrían de funcionar, y los requisitos esenciales que habrían de cumplir para que no resultase atentatoria la actividad de los nuevos Tribunales. Es cierto que poco a poco en las Juntas Locales y en la Federal, reglamentadas las primeras en 1926 y creada y reglamentada la segunda en 1927, se emprendió ya la tarea de ir estructurando y organizando el funcionamiento de los nuevos Tribunales. Pero, por una parte esto no se empezó a hacer y en forma incompleta, porque los reglamentos tampoco se atrevieron a llamar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Tribunales y a considerarlas como organismos de este carácter, no se hizo, hasta los tres años después de estar actuando ya en tal forma las Juntas.<sup>49</sup>

Consideramos que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, no podía en sentencias necesariamente parciales y restringidas a su objetivo, realizar una finalidad que sólo leyes reglamentarias podrían consumir plenamente; por lo que de ahí viene paralelamente el proceso de fijación de

---

49.- *Ibidem.* p.211.



las características de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los elementos que la jurisprudencia que consideramos en lo personal como indispensables, para que el funcionamiento de ellas sea legal.

En esta materia, como en ninguna otra en el Derecho mexicano, es importantísimo el papel de la Jurisprudencia Federal, ha sido la jurisprudencia la que actuando como fuente de Derecho, creó el Poder Jurisdiccional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en materia de trabajo, las impuso como Tribunales y hasta les marcó las formas esenciales que debe satisfacer el procedimiento seguido por ellas.

El Constituyente de 1917 en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos consagró normas de justicia social y así en la propia Constitución, en la fracción XX del artículo antes invocado creó la jurisdicción del trabajo en los siguientes términos:

"las diferencias o los conflictos entre capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual mero de representantes de los obreros y de los patrones, y uno del gobierno".<sup>50</sup>

Es evidente que se trata de una jurisdicción especial creada para garantizar la solución rápida de las controversias que siempre afectan en forma muy sensible a la clase trabajadora.

Se hable en la doctrina procesal que la jurisdicción requiere, además de su organización, que se divide en:

---

50.- Ad.Lit. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 49, 90a. edición, Porrúa, México, Distrito Federal, 1990, op.cit. supra, nota 24, p.110.

1.- Interna. Comprende la estructura y constitución de los tres elementos que componen a un Tribunal: juez, secretario y oficial judicial, y la distribución de los poderes jurisdiccionales entre ellos.

La jurisdicción en materia laboral por no ser distinta a la jurisdicción en general, requiere necesariamente de una organización interna de sus Tribunales que son las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria de todos los principios contenidos en lo que ahora es el artículo 123 apartado "A", de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y que regula esa organización.

Dentro de esta jurisdicción interna, el Juzgador que en materia laboral se compone de un órgano colegiado compuesto por los representantes de las partes patronal y trabajadora y por el Presidente de la Junta que es el Representante del Gobierno, juegan un papel muy importante, por lo que consideramos de vital importancia el análisis de este órgano integrante de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Desde el punto de vista de los Poderes que en el poder o potestad jurisdiccional que poseen, "hay que observar que el juez tiene la plenitud de estos poderes en todo cuanto esté atribuido a otros órganos. Si su función predominante y más delicada es la decisión, le corresponden también numerosas facultades coercitivas (sic)...".<sup>51</sup>

En lo relativo a la estructura y composición del órgano juzgador encontramos que la función de juzgar puede realizarse ya sea por una sola

---

51.- Chioyenda APUD Salmorán de Tamayo Ma. Cristina, "JURISDICCION DEL TRABAJO EN EL DERECHO MEXICANO", primera edición, México, Distrito Federal, U.N.A.M., 1974, p.p.652, p.97.

persona o por el concurso de varias, es decir, puede actuar unitaria y colegiadamente.

En cuanto a la constitución y condición jurídica del juzgador, la misma doctrina observa en primer término, que son designados por el Estado, es decir se trata de verdaderos funcionarios públicos que se encuentran reglamentados por el apartado "B" del artículo 123 Constitucional.

El secretario, forma parte integrante del Tribunal, es un elemento necesario y considerado doctrinalmente como una garantía que se utiliza contra el Juez y en materia laboral contra el órgano colegiado, ya que éste en efecto y en todas las actuaciones a que procede, debe estar asistido por el secretario quien autoriza las firmas para que los actos procesales produzcan los efectos correspondientes.

El actuario u oficial judicial, completa la actividad del Tribunal tanto por lo que se refiere a los actos preparatorios como a los de ejecución y de citación que se hagan necesarios durante la secuela del juicio, es en realidad un fedatario público en el ejercicio de sus atribuciones y que representa a la autoridad o al Tribunal.

Dichos funcionarios públicos, que desde luego son autoridades, aplican la justicia obrero patronal a través del ejercicio de la actividad jurisdiccional; así pues la sociedad que quiera desarrollarse y mantenerse en un orden jurídico existente, tendrá que recurrir necesariamente a la jurisdicción.

Etimológicamente la palabra jurisdicción que viene de los términos Jus y dícere, significa decir o declarar el derecho, que a la vez que hace

referencia al poder del Estado de impartir justicia por medio de los Tribunales, en los asuntos que se someten a su conocimiento.<sup>52</sup>

Jurisdicción es un poder o autoridad que la potestad pública de que se encuentran revestidos los juzgadores para administrar la justicia.

Actividad o Potestad Constitucionalmente establecida con que el Estado, interviniendo a instancia de los particulares procura la realización de los intereses protegidos por el Derecho, cuyo objeto es la resolución de un conflicto entre voluntades subjetivas o entre normas objetivas, conflicto que puede ser real o aparente.

El objeto de la actividad jurisdiccional, es algo concreto, preciso y determinado que atiende a la tutela del Derecho Subjetivo, para que la actuación de la norma, elimine la incertidumbre que se opone a la realización del Derecho, coincidiendo el objeto con el acto culminante del proceso que es la sentencia, cuya tutela proteccionista busca reivindicar los derechos de la clase trabajadora. El fin de la jurisdicción es de naturaleza esencialmente pública, porque persigue en esencia el mantenimiento y conservación del orden jurídico en la colectividad para vivir dentro de una paz social; de ahí la importancia tan trascendental de la institución que se comenta.<sup>53</sup>

La actividad jurisdiccional en materia laboral la desarrolla el Estado a través de la Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La naturaleza de las autoridades, podemos decir que la jurisdicción de trabajo, desde el punto de vista material, ejecuta actos de la misma

---

52.- ROSS Gámez, Francisco, op.cit, supra, nota 25, p.144.

53.- HUGO ROCCO APUD ROSS Gámez, p.149.

naturaleza que los ejecutados por el Poder Judicial, esto es, que la jurisdicción materialmente se identifica con el desarrollo del proceso civil, por lo que podemos decir que la jurisdicción en éste aspecto se ubica dentro del campo judicial; por lo tanto las Juntas de Conciliación y Arbitraje son verdaderos Tribunales de Naturaleza Judicial.

Al hablar de la tutela proteccionista de la clase trabajadora como un homogeneidad generalizada, debemos pensar en que la solución de los problemas obrero patronales, está profundamente enfocada a la colectividad, lo cual les da el carácter eminentemente de orden público; por lo que de esta reflexión podemos resaltar que la jurisdicción de trabajo se determina preferentemente por la naturaleza de los conflictos, más que por la cuantía, es decir que el límite de la jurisdicción laboral, es la clase de conflicto, porque la materia de la jurisdicción es su carácter esencial; por lo tanto una de las alternativas para el Derecho del Trabajo del futuro se encontrará en la solución de los conflictos colectivos, es decir en el ámbito del Derecho Colectivo.

La palabra "jurisdicción" excede de los límites etimológicos y que hoy puede expresar tanto la declaración y ejecución de derechos como la creación de normas o la preparación de los procesos. En todo caso su realidad como tal, al menos desde el punto de vista formal, no puede discutirse.

#### **2.4.1.1. Las características de la jurisdicción laboral.**

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son:

A).- **Organismos de Conciliación.** Esta función es muy importante y característica de estos organismos colegiados, y llevada con gran eficacia en la actualidad por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, siendo aplicables para tal efecto los artículos 591 con relación al artículo 603, 875 fracción a), 876, 878 fracción I, 901, 926 y 927 de la Ley Federal del Trabajo vigente.<sup>54</sup>

B).- **Organismos de decisión de una controversia jurídica.** "decir el derecho" mediante la interpretación y atendiendo al cumplimiento de las normas laborales aplicables para tal efecto. Así pues podemos afirmar que le son aplicables a este punto los artículos 591 fracción II, 600 fracción IV y 603 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

C).- **Organismos constitutivos de nuevas condiciones de trabajo.** Para tal efecto nos referimos a los conflictos colectivos de naturaleza económica, regulados de los artículos 900 al 919 inclusive.

D).- **Organismos de ejecución de laudos arbitrales y de las resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica.** Siendo aplicables los artículos 940, 849 a 856 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

E).- **Organismos de Intervención no contenciosa.** "la jurisdicción voluntaria no es una figura procesal auténtica, sino una figura

---

54.- Cfr. LEY FEDERAL DEL TRABAJO, op.cit. supra, nota 27, p.p.915.

administrativa que, por razones de diversa índole, se confía a órganos jurisdiccionales".<sup>55</sup>

A partir de la reforma procesal de 1980 se incorporó el procedimiento paraprocesal o voluntario a la Ley Federal del Trabajo.

Podemos decir que el carácter paraprocesal se equipara a lo que en el proceso civil se denomina como jurisdicción voluntaria, y en ambos casos no existe ninguna controversia entre las partes, aunque pueden ser considerados como medios preparatorios a juicio, derive o no de una contienda.

La jurisdicción laboral puede tener límites internos y externos. Los internos atienden a las facultades concedidas a los órganos jurisdiccionales, por ejemplo, la conciliación.

En el aspecto externo la jurisdicción, queda sujeta a la extensión de su ejercicio determinándose ésta por elementos diferentes a la esencia de la actividad jurisdiccional que son: objeto y territorio.<sup>56</sup>

Al hablar de jurisdicción laboral consideramos importante hablar sobre las limitaciones en relación a los sujetos. La regla general aparece en el artículo 12 del Código Civil para el Distrito Federal y en el artículo 1 de la Ley Federal del Trabajo vigente, que dicen a la letra:

Artículo 12 CCDF. Las leyes mexicanas rigen a todas las personas que se encuentren en la República, así como los actos y hechos ocurridos en su territorio o jurisdicción y aquellos que se sometan a dichas leyes, salvo cuando estas

---

55.- Jaime Guasp APUD Néstor de Buen L. p.165.

56.- BUEN Lozano Néstor de, op.cit. supra, nota 7, p.166.

prevean la aplicación de un derecho extranjero y salvo, además, lo previsto en los tratados y convenciones de que México sea parte.<sup>57</sup>

Artículo 1 LFT. La presente leyes de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado "A", de la Constitución.<sup>58</sup>

De los artículos anteriores podemos observar el claro principio de inaplicabilidad de las leyes fuera del territorio nacional, sin embargo, hay una extraterritorialidad sustantiva y personal en la regulación de los contratos de trabajo para la prestación de servicios de los trabajadores mexicanos fuera de la República.

La excepción a la regla general se produce respecto a determinados miembros de misiones diplomáticas extranjeras que no pueden quedar sometidos a la jurisdicción nacional de acuerdo a lo previsto en el Tratado de Viena que México ha suscrito para tal efecto.<sup>59</sup>

Limitaciones en relación al objeto. Uno de los problemas más frecuentes en el mundo laboral ha sido el de la definición de determinadas relaciones como propias o ajenas a este rama del Derecho. En la historia vieja de los Tribunales de Trabajo, la invocación de "incompetencias por razón de la materia" lo que en rigor, era un problema de límites objetivos a la jurisdicción, era constante. Los avances del Derecho del Trabajo, que autorizan a destacar su tendencia expansiva provocaron que, poco a poco,

---

57.- Ad.Lit. Código Civil para el Distrito Federal, 58a. edición, Porrúa, México, Distrito Federal, 1990, p.42.

58.- Ad.Lit. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. op.cit. supra, nota 27, p.21.

59.- BUEN Lozano Néstor de, op-cit. supra, nota 7, p.166.



esos conflictos perdieran fuerza. La incorporación a la ley en 1970, de determinados contratos especiales, de naturaleza más discutida que discutible, impuso un freno a la práctica de encubrir relaciones laborales bajo las formas de las civiles o mercantiles.<sup>60</sup>

El problema, sin embargo, no está resuelto en su totalidad; toda vez que hay aún una cantidad importante de situaciones en la frontera de nuestro territorio nacional que provocan conflictos de jurisdicción, particularmente entre la materia laboral y las materias civil y mercantil.

Por el lugar. la jurisdicción queda limitada al territorio nacional y a sus extensiones previamente determinadas, tales como el mar territorial, embajadas, aeronaves, y naves con bandera mexicana, etc.

Por el tiempo. En este aspecto la jurisdicción sólo podría quedar limitada en caso de emergencia y con carácter de provisional en los términos de lo dispuesto por el artículo 29 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Sin embargo, las disposiciones aplicables en materia de jurisdicción laboral tienen una absoluta pretensión de definitividad.

Por la forma. la jurisdicción laboral mexicana queda constreñida a las disposiciones constitucionales, reglas orgánicas y procesales contenidas en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos sin perjuicio de las disposiciones supletorias aplicables.<sup>61</sup>

---

60.- *Ibidem.* p.167.

61.- *Idem.*

## **2.4.2. Competencia Laboral.**

### **2.4.2.1. Innovaciones de la Ley de 1970 en materia de competencia.**

El término de competencia, durante mucho tiempo fué empleado como sinónimo de jurisdicción, por falta de precisión en el lenguaje jurídico. La competencia es la medida de la jurisdicción, esto es, que la repartición del poder jurisdiccional, una vez dividido para la mejor impartición de la justicia, recibe el nombre de competencia.

Toda competencia implica jurisdicción, pero no toda jurisdicción implica competencia.<sup>62</sup>

La competencia Constitucional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la encontramos en la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional, previamente establecida por el Constituyente de 1917. La división de la jurisdicción del trabajo en local y federal contenida en el precepto citado y que la doctrina mexicana del Derecho del Trabajo considera como competencia Constitucional, distinguiéndola de la competencia ordinaria de la que todo Tribunal debe estar investido para conocer de determinados negocios, obedece a la organización Federal del Estado Mexicano haciendo del patrimonio exclusivo de los Estados, la aplicación de las leyes de trabajo en sus respectivas jurisdicciones y por excepción a la Federación, en todas y cada una de las actividades que la propia fracción señala.

---

62.- PORRAS López APUD ROSS Gámez, *op.cit.*, nota 25, p.155.

El concepto de la competencia se asocia a la idea de legitimidad del órgano jurisdiccional para conocer de un determinado conflicto planteado por la vía del ejercicio de la pretensión.

Competencia no es un término exclusivo del Derecho Procesal sino que se refiere a todo el Derecho Público y en ese sentido la podemos conceptualizar como el ámbito, esfera o campo, dentro del cual un órgano de autoridad puede desempeñar válidamente sus atribuciones y funciones.

Uno de los aspectos mayormente positivos que trajo la ley de 1970, fueron las innovaciones que introdujo en materia de competencia, en relación con la Ley de 1931 y muy primordialmente por lo que hace a la instancia conciliatoria, las vías de impugnación y los criterios para fijar la competencia.<sup>63</sup>

En las tres mencionadas instituciones, nuestro legislador consiguió varias reformas substanciales, que se estiman merecidos y reconocidos avances en pro de la impartición de la justicia, y muy específicamente de la justicia en beneficio de la clase trabajadora, criterios que tradicionalmente fueron sostenidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en las que aparentemente se buscaba un beneficio para la clase obrera, fueron radicalmente cambiados en la nueva ley, al ver que en la práctica resultaban totalmente contrarios a la finalidad perseguida y por tanto con efectos contraproducentes de los que se quería implantar.

---

63.- *Ibidem.* p.157.

#### 2.4.2.2. La instancia conciliatoria.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, en relación con la instancia conciliatoria, introduce una relevante y positiva reforma, cuando en su artículo 591 fracción I, establece:

"las Juntas Federales de Conciliación tendrán las funciones siguientes: I.- Actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones..."<sup>64</sup>

Uno de los aspectos positivos que se obtuvieron con esta reforma procesal de 1970, fué precisamente acabar con ciertos errores o vicios de fondo que en última instancia sólo afectaban a los intereses de la clase trabajadores; toda vez que el trabajador en la mayoría de los casos, se veía alejado de una impartición de la justicia laboral, ante el hermetismo jurídico de tener que agotar la fase conciliatoria normalmente en el lugar de la prestación de los servicios, por así imponérselo en forma expresa las disposiciones relativas de la ley, situación ésta, que se agrava en aquellos alejados Municipios, donde se tenía que integrar en forma accidental para conocer de su problema, que en la mayoría de las veces, ello no era posible, bien porque las autoridades Municipales de buena fe, pero ignorantes, no constitufan la autoridad, o bien porque tales autoridades de mala fe, amistad o compadrazgo no las integraban.

---

64.- Ley Federal del Trabajo de 1970 APUD ROSS Gámez, op.cit, nota 27, p.p.157 y 158.

La anterior situación provocaba comúnmente, que los trabajadores decepcionados de poder lograr una justicia pronta y expedita, normalmente aceptaban transacciones fáciles, o en ocasiones desistían de sus propósitos sacrificando sus legítimos derechos e intereses.

Con la reforma de referencia y ante la posibilidad de que tanto los trabajadores como los patronos puedan acudir directamente ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje para hacer valer sus derechos, se vino a poner solución a uno de los problemas que estaban generando un mal social para la clase trabajadora, en la impartición de la justicia obrero patronal. No es pues, únicamente dicha reforma, una medida de conformidad para las partes, ni mucho menos una pretendida oportunidad de evitar un trámite supuestamente innecesario, sino que por el contrario, viene a responder a una necesidad inminente y a un clamor general de aquellos trabajadores, que de una manera por demás injusta, se encontraban marginados de la impartición de la Ley para dirimir sus controversias.

Es importante señalar que paradójicamente la Suprema Corte de Justicia, estableció por muchos años en jurisprudencia definida, la improrrogabilidad de la competencia, supuestamente en beneficio de la clase trabajadora, convirtiéndose con el transcurso del tiempo, en la vida diaria de los negocios, un arma sumamente peligrosa para el propio sector al que se pretendía beneficiar. La situación se agravaba, en aquellos conflictos individuales de jurisdicción federal, en donde independientemente de los obstáculos mencionados, para la integración de

la autoridad en el Municipio respectivo, el trabajador tenía que recurrir a la Ciudad de México, para dirimir sus controversias.<sup>65</sup>

El efecto que representó dicha reforma, fue el de haber incrementado en gran proporción los conflictos obrero patronales ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

#### **2.4.2.3. Vías de Impugnación.**

Otra de las innovaciones de verdadera trascendencia, que introdujo la Ley Federal del Trabajo de 1970, en relación con la de 1931, la encontramos en las vías para impugnar la competencia.

La innovación de la Ley de 1970, consiste en que se suprime y por lo tanto se deroga totalmente de la ley, la vía de impugnación por inhibitoria y queda exclusivamente la declinatoria, que deberá de plantearse como excepción de Previo y Especial Pronunciamiento en la contestación de la demanda, de conformidad con los artículos 733 y 734.

La supresión de la vía inhibitoria, se considera altamente positiva, porque la figura jurídica llegó a perder su sentido real, dando desde luego paso para la realización de actos simulados muy primordialmente al sector patronal, ya que comúnmente en aquellos conflictos con posibilidades de éxito para el trabajador, casi siempre, se hacía uso de la vía inhibitoria, planteando la excepción ante otras Juntas de otros Estados, con el objeto de que al sostener su competencia la Junta requerida, el expediente se

---

65.- *Ibidem.* p.159.

fuese a la Suprema Corte de Justicia que era la que decidía en última instancia y ello obviamente ante el desaliento y desesperación del trabajador, se le obligaba normalmente a transacciones fáciles. Se consideró que dicha vía de impugnación, no tenía razón de ser en el proceso laboral, resultando contraria a los principios de celeridad y prontitud que lo integran.

Nuestro legislador, en la exposición de motivos, da una razón también fundada en relación con la supresión de la cuestión competencia por inhibitoria, pero en función de la intervención de otras autoridades judiciales, distintas a las de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pero que también en la práctica retardaban innecesariamente los conflictos obrero patronales.<sup>66</sup>

Podemos decir que la medida adoptada por nuestro legislador, es altamente positiva, ya que con la vía de la declinatoria, se pretende cubrir la finalidad que se persigue con la institución, sobrando por tanto la inhibitoria, cuyo mal uso en la práctica provocó su eliminación del proceso laboral. Aunque de hecho sigan existiendo muchos medios por los cuales se pueda retardar los procedimientos.

Las reformas procesales de 1980 conservan intacta la institución, en los términos del artículo 703. Sin embargo consideramos que aún existen algunas contradicciones en la Ley Federal del Trabajo vigente, respecto de las cuestiones de competencia, en materia de trabajo, que sólo pueden promoverse por declinatoria.

---

66.- Exposición de Motivos. Ley Federal del Trabajo de 1970 APUD ROSS Gámez, op.cit. supra, nota 27, p.p.161 y 162.

Como sabemos esta figura jurídica encierra en sí misma el concepto legal de "previo y especial pronunciamiento". La ley no aclara el significado de esa expresión. Podría entenderse que se trata de una cuestión que promovida por la vía incidental, suspende el procedimiento hasta que no se resuelva. Sin embargo puede significar también que sin la suspensión del procedimiento, deberá resolverse el incidente antes del laudo.

En los términos del artículo 711 de la Ley Federal del Trabajo, el procedimiento no se suspenderá mientras se tramite la excusa, podemos ver que el objetivo primordial es lograr una mayor celeridad en el proceso; sin embargo consideramos que el legislador no se percató de que esto es en realidad una falacia; toda vez que a través del juicio de amparo se podrán impugnar las resoluciones que hayan dictado los miembros de la Junta que se encuentran impedidos para conocer de una controversia planteada. Además esta disposición es contradictoria con lo dispuesto por los artículos 762 y 763 del mismo precepto legal antes invocado.

Artículo 762. Se tramitarán como incidentes de previo y especial pronunciamiento las siguientes cuestiones.<sup>67</sup>

I.- Nulidad.

II.- Competencia.

III.- Personalidad.

IV.- Acumulación; y

V.- Excusas.

Del análisis y reflexión de este precepto legal podemos decir que es contradictorio con respecto al artículo 711 de la Ley Federal del Trabajo;

---

67.- *Ibidem.* p.p.915, p.363.



toda vez que se debe entender por incidente de previo y especial pronunciamiento, como aquellos que sí suspenden el proceso hasta que se resuelven.

Cuando se trata de cuestiones de nulidad, competencia, acumulación y excusas, la ley exige la tramitación incidental, en audiencia especial, en virtud de que son asuntos que pueden requerir de una instrucción complementaria, pero de suficiente embergadura como para suspender el proceso.

Proponemos que se lleve a cabo una reforma al respecto, para que se adecúen dichos preceptos legales de la reforma procesal: justicia pronta y expedita, para evitar contradicciones.

Otro de los aspectos muy importantes en materia de competencia es la excepción de incompetencia, atendiendo al párrafo segundo de la fracción V del artículo 753 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, y que corresponde a la fracción V del artículo 878 de la Ley actual que no exime al demandado de la responsabilidad de contestar la demanda, ya que si no lo hace y la Junta se declara competente, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, por lo que en la práctica las demandadas ó apoderados legales de la parte patronal contestan la demanda "Ad Cautelam", provocando con ello un clima de inseguridad; la verdad es que para el litigante, puede constituirse en un arma de dos filos y ahí es donde verdaderamente su capacidad y habilidad del litigante, se conjuga con el factor riesgo, porque se encuentra ante una disyuntiva de contestar o no la demanda, ante el planteamiento de una excepción de incompetencia por declinatoria; toda vez que en el caso de que la Junta se declarara

incompetente (es decir que la sentencia o laudo interlocutorio le fuere favorable al demandado) que son casos excepcionales, el actor tendrá suficientes elementos que de manera ventajosa obtuvo con las cuales podrá tranquilamente plantear su demanda de nueva cuenta ante la Junta competente; toda vez que por criterio firme de la Suprema Corte de Justicia de la Nación la interposición de una demanda ante una junta incompetente interrumpe la prescripción.

En materia de vías de impugnación, es importante señalar lo que se desprende del artículo 735 de la Ley de 1970 que corresponde al artículo 701 de las reformas procesales de 1980, cuando establece que "la Junta debe declararse incompetente en cualquier estado del proceso cuando existan en el expediente datos que lo justifiquen. La Junta antes de dictar la resolución, citará a las partes dentro de un término de cinco días a una audiencia de pruebas y alegatos", si se observa nuestro legislador introduce otra cuestión de competencia, ante la facultad que se le da a la autoridad para que de oficio decline su competencia en cualquier estado del negocio y ello ha provocado en la práctica que las partes ante la omisión del planteamiento de la excepción por descuido o por aspectos circunstanciales no imputables a las mismas, de todas maneras acuden ante las Juntas, no planteando la excepción, pero sí haciéndole saber a la autoridad que el negocio de que conoce no es de su competencia, lo que normalmente tiene efectos positivos, tanto por la razón práctica de que las autoridades no están muy deseosas de conocer los conflictos, que no son de su competencia, cuando por el hecho de que la Ley inconscientemente establece una obligación e imperativo legal, porque el artículo mencionado,

emplea la palabra "debe", en lugar de "puede", esto es, que la Junta se encuentra ineludiblemente constreñida a declinar su competencia, cuando advierta que el conflicto que se somete a su conocimiento, no es de su jurisdicción de competencia.<sup>68</sup>

#### **2.4.2.4. Criterios para fijar la competencia.**

La Ley Federal del Trabajo de 1970, introdujo innovaciones de suma relevancia en relación con la Ley de 1931. Fundamentalmente dos son las reformas a saber:

- 1.- Competencia por razón del territorio.
- 2.-El haber establecido un nuevo criterio para la fijación de competencia que es el de la cuantía.<sup>69</sup>

De conformidad con el artículo 731 fracción II que corresponde a la fracción II del artículo 700 de las reformas de 1980 el actor puede escoger para plantear su demanda, o bien la Junta del lugar de la prestación de los servicios y si fueron varios los lugares la Junta de cualquiera de ellos; bien la Junta del lugar de la celebración del contrato, o bien la Junta del domicilio del demandado; mientras que en la Ley de 1931, atento al contenido del artículo 429, no se le daba la oportunidad de opción al actor en materia de competencia ya que tenía que estar en primer lugar a la Junta del lugar de ejecución del trabajo, circunstancia ésta por demás injusta e inequitativa, con relación a las Juntas de Conciliación y

68.- *Ibidem.* p.p.164 y 165.

69.- *Idem.*

Arbitraje, el legislador actual, adoptó el mismo criterio que el legislador anterior, dado que, en tratándose de Juntas de Conciliación no existe opción para el actor, toda vez que tiene que circunscribirse a la Junta del lugar de la prestación de los servicios, por así prevenirlo expresamente el artículo 731 fracción I de la Ley de 1970 que corresponde al artículo, 700, fracción I de la Ley actual.<sup>70</sup>

En la Ley de 1931, no existía criterio para fijar la competencia por razón de la cuantía y en la Ley de 1970 ya se fija por virtud del nuevo criterio de competencia, la competencia en función de la cuantía de conformidad con el artículo 591 fracción II y artículo 600 fracción IV, las Juntas de Conciliación podrán actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje, para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones, cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salarios y para ello se sigue un procedimiento especial sumarisimo que se contempla en los artículos 892 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo. En este aspecto nuestro legislador destacó enormemente la función de las Juntas de Conciliación, al darles también la facultad en dirimir en procedimiento de arbitraje, los conflictos obreros patronales y se dió un paso más en los criterios para fijar la competencia, agregando uno más, a los que tradicionalmente se habfan considerado.

También existe en materia laboral la competencia por razón de territorio, cuando se determina por la división territorial y distribución de los jueces en dichas entidades. La competencia por razón de la materia, que es aquella que se determina por la naturaleza del negocio, la competencia

---

70.- Idem.

funcional en cuanto a que todas y cada una de las autoridades, tienen perfectamente delimitadas sus funciones de acuerdo con la ley y específicamente en lo que se hace al Presidente de la Junta, por la particularidad trascendental que conserva, dado que, legalmente adopta una situación dual, esto es, que a la vez se integra el Pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje, es la autoridad ejecutora por excelencia, cuya facultad le está expresamente reservada.

En materia laboral no existe la competencia por razón del grado, que es aquella que se establece ante distintos órganos jurisdiccionales que prevén varias instancias y por lo tanto diversos grados de conocimiento y en el caso concreto de las Juntas, existe una sola instancia por más que algunos tratadista pretendan asimilar a la instancia conciliatoria, como una primera instancia, en función del arbitraje, porque lo cierto es, como lo ha reiterado nuestra Suprema Corte de Justicia de la Nación, la instancia conciliatoria, es autónoma respecto del arbitraje, en lo que hace a su función y procedimiento, sin que pueda considerarse de ninguna manera, una primera instancia en relación con la de arbitraje.

Podemos afirmar que la competencia es divisible y en realidad se trata, básicamente de un problema de distribución del trabajo motivado por el incremento de los conflictos a partir del desarrollo social.

*"cuando los lugares son pequeños, tranquilos, sin desenvolvimiento social y económico considerable, entonces el órgano judicial puede ser mixto, y se entiende por él, aquel que conoce tanto de las cuestiones civiles, como de las cuestiones penales. Cuando el lugar crece se desarrolla, la primera especialización que aparece es la de los jueces competentes en materia civil, por un parte, y la de los jueces competentes en materia penal, por la otra. De ahí en*

*adelante, van a surgir una serie de especializaciones judiciales, que no son otras cosas que diversas esferas o ámbitos de competencia jurisdiccional que dependen del surgimiento de nuevas ramas jurídicas y, de la estructura del régimen político, en donde dicha función jurisdiccional se desenvuelve".71*

Como ejemplo de lo anterior podemos citar el hecho de que en el mes de Septiembre de 1982, fueron sustituidas las Juntas Federales Permanentes de Conciliación de Acapulco, Poza Rica, Veracruz, Mazatlán, Torreón, Sabinas, Coahuila, Parral, Cananea, Guaymas, Baja California Norte y Ensenada, por Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje, por lo que carecen ya de vigencia las disposiciones relativas a las Juntas Federales Permanentes de Conciliación.<sup>72</sup>

Así pues derivado de lo expuesto con anterioridad, podemos proponer una homogeneidad de criterios en cuanto a la fijación de la Competencia en materia Laboral; toda vez que al no existir un criterio general al respecto, se propicia un clima de inseguridad y de obscuridad en perjuicio de la clase trabajadora.

Consideramos que la problemática de competencia material, reviste complejidad y hasta conflicto de leyes y jurisdicciones, por lo que podemos hacer una clasificación de los principales conflictos al respecto:

a).- Cuando el actor invoca la naturaleza laboral de la relación y el demandado la niega afirmando que es civil o mercantil o de cualquier otra

---

71.- Gómez Lara APUD Néstor de Buen L., p.184.

72.- BORREL Navarro, Miguel, ANALISIS PRACTICO Y JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO., s/e, México, Distrito Federal, Editorial Pac, 1990, p.p. 657, p.456.

Indole. En estos casos el conflicto se produce entre una Junta de Conciliación y Arbitraje y otro órgano jurisdiccional.

Al respecto tenemos una Ejecutoria que viene a confirmar y esclarecer lo antes mencionado y que dice a la letra:

*COMPETENCIA DE LAS JUNTAS PARA CONOCER DE LOS JUICIOS EN QUE SE EJERCITEN ACCIONES FUNDADAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, AUN CUANDO A LA POSTRE LA RELACION RESULTE CIVIL O MERCANTIL.- Es suficiente para que una junta sea competente y conozca de un juicio determinado, el hecho de que en su demanda el actor haya ejercitado acciones de naturaleza laboral, sin que sea procedente la incompetencia planteada por el demandado con base en que la relación que existió entre las partes fue de naturaleza civil o mercantil, independientemente de que el juicio pueda concluir con un laudo absolutorio si se prueba que entre las partes no existió contrato de trabajo y por ello el actor carecía de cualquier acción derivada del mismo; lo contrario llevaría a resolver el fondo del negocio con motivo de la excepción de incompetencia y a someter al conocimiento de un juez civil cuestiones como la del despido injustificado y sus consecuencias, que son de carácter típicamente laboral. Por otra parte, ello equivaldría a considerar que las juntas tienen facultades para desconocer sin previo juicio los derechos y prestaciones que demanda el actor y obligarlo a fundar sus pretensiones en un ordenamiento legal distinto, forzándolo a deducir sus derechos mediante una acción civil o mercantil, pese a que en su perjuicio pueda ejercitar bien o mal sus derechos.*

*DT-166/71.- Antonio Vega Espinosa.- 31 de Marzo de 1971.- Ponente: Rafael Pérez Miravete.- S.J.F.- Séptima Época, Volumen 27, Sexta Parte, Pág. 25.73*

b).- Cuando una parte sostiene que se trata de una relación laboral amparada por el apartado "A" del artículo 123 Constitucional y la otra sostiene que se trata de una relación incluida en el apartado "B" o en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Las alternantes serán, en el caso, una Junta de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

c).- Cuando por la actividad de la empresa, en sentido lato, se suscita el conflicto entre dos Juntas especiales de Conciliación y Arbitraje pertenecientes al mismo Tribunal. Estos conflictos pueden surgir entre las Juntas especiales divididas en materias que atienden cada una de ellas a distintas ramas de la industria, de acuerdo a la convocatoria del Secretario del Trabajo y Previsión Social, del Gobernador del Estado o del Jefe del Departamento del Distrito Federal.

Puede ocurrir que las Juntas especiales conozcan de todo tipo de asuntos. En los términos del artículo 606 de la Ley Federal del Trabajo, podemos ver que en su párrafo tercero nos dice a la letra:

Artículo 606. Las Juntas Especiales establecidas fuera de la capital de la República ..., quedarán integradas en su funcionamiento y régimen jurídico a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, correspondiéndoles el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne, con excepción de los conflictos colectivos, sin perjuicio del derecho del trabajador, cuando así convenga a sus intereses, a concurrir



directamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.<sup>74</sup>

Con respecto al funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se debe tener presente el Reglamento Interior de las Juntas, encontrándose vigente para la Junta de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, el Reglamento de fecha 31 de agosto de 1984, que abrogó al anterior reglamento de fecha 16 de marzo de 1972.<sup>75</sup>

No puede decirse que una autoridad sea "autoridad de un Estado" por el simple hecho de que el radio geográfico de su jurisdicción se limite a una zona determinada de un Estado a todo él, la naturaleza de autoridad local o de autoridad federal según los casos, no dimana de que el órgano del Estado ejerza sus atribuciones en tal o cual zona geográfica, ni tampoco arranca de la circunstancia de que el nombramiento de los agentes que ocupan los cargos públicos respectivos, sea hecho por las autoridades federales o por las autoridades locales, pues muy bien se concibe que una ley federal encomiende el ejercicio de ciertas funciones federales a autoridades locales y que faculte a éstas para nombrar agentes interiores que tendrán el carácter de empleados de la Federación por más que su nombramiento provenga de un acto de voluntad de un funcionario local.

Lo que caracteriza a las autoridades locales frente las federales, aparte de su nombramiento el cual por sí solo nada explica, el hecho de que el régimen jurídico que regule y organice su existencia, sea un régimen legal emanado del Poder Legislativo del Estado y no del Congreso de la Unión.

---

74.- *Ibidem.* op.cit. supra, nota 27, p.p.915, p.323.

75.- BORREL Navarro, Miguel, op. cit., supra. nota 48, p.456.

Las autoridades del Estado lo son cuando la fuente de su poder público es lo que se conoce como Soberanía del Estado, en vez de ser la Soberanía Federal.

En otras palabras se puede decir que serán autoridades de los Estados aquellas cuya existencia jurídica dimana de la voluntad de los legisladores del Estado, que son también los que marcan el estatuto que ha de regir en lo concerniente a la composición de esas autoridades, su integración, la división del trabajo que se implante entre ellas y en conjunto, las normas encaminadas a situar en el cuadro de funcionarios de un gobierno local, los encargados de una función determinada.<sup>76</sup>

No basta que un órgano determinado del poder público se le encarguen atribuciones federales para que se convierta en una parte integrante del gobierno Federal.

#### **2.4.2.5. Competencia Local.**

Los Gobernadores de los Estados quedan facultados para instalar Juntas Locales de Conciliación en los municipios o zonas económicas que así lo requieran. Sin embargo no podrán hacerlo en los municipios o zonas económicas en que estén instaladas Juntas de Conciliación y Arbitraje.

A las Juntas Locales de Conciliación les son aplicables las disposiciones relativas a las Juntas Federales de Conciliación, en los términos del artículo 603 de la Ley Federal del trabajo vigente.

---

76.- BASSOLS, Narciso, ob. cit. supra. nota 48, p.239.

Sin embargo existen algunas excepciones para tal efecto y que son las siguientes:

a).- Las facultades del Presidente de la República y del Titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los Gobernadores de los Estados y por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, en los términos del artículo 623.

Consideramos que estas facultades deberían de quedar a cargo de la Suprema Corte de Justicia y de los Tribunales Colegiados de Circuito, en ambas competencias, con las reformas propuestas con anterioridad en el sentido de derogar la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional y el 527 de la Ley Federal del Trabajo, para no violar el pacto Federal.

b).- Si en los términos del artículo 624 de la Ley Federal del Trabajo, nos hace referencia a que el Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal percibirá los mismos emolumentos que corresponden al Presidente del Tribunal Superior de Justicia, de donde se desprende la intención de equiparlo con un funcionario judicial, no vemos ningún inconveniente al hecho de que con las futuras modificaciones de la Ley Federal del Trabajo, se integre a este funcionario laboral y a todos los integrantes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, independientemente de su competencia al Poder Judicial.

Los órganos de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal son:

- 1.- El Pleno.
- 2.- El Presidente.
- 3.- la Secretaría General.

3.- la Secretaría General.

4.- Las Juntas Especiales; y,

5.- Las Unidades Departamentales y oficinas que son:

a).- Unidad de Huelgas.

b).- Unidad de Colectivos.

c).- Unidad de Registro de Asociaciones.

d).- Unidad de Amparos.

e).- Unidad de Dictámenes.

f).- Unidad de Estadística.

g).- Unidad de Recursos Humanos.

h).- Unidad de Recursos Materiales y Servicios Generales

i).- Oficina de Quejas.

j).- Oficina de Boletín Laboral.

k).- Oficina de Biblioteca.

l).- Oficina de Servicios Periciales.

m).- Oficina de Archivo y Correspondencia.

Para la Suprema Corte de Justicia de la Nación, las Juntas de Conciliación y Arbitraje son organismos administrativos con funciones jurisdiccionales y facultades para conocer y resolver los conflictos individuales y colectivos entre el Capital y el Trabajo.<sup>77</sup>

---

77.- BORREL Navarro, Miguel, *op. cit.*, supra. nota 48, p.458.

#### 2.4.2.6. Competencia Federal.

El 17 de Septiembre de 1927, Plutarco Elfas Calles promulgó, el decreto correspondiente, por virtud del cual se crea la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

En 1929 por iniciativa de Emilio Portes Gil, se dio la Federalización en materia de Trabajo reformándose los artículos 73 fracción X y párrafo introductorio del 123; el primero para reservar a la Federación la facultad de legislar en materia laboral y establecer las primeras excepciones competenciales, en cuanto a aplicación de la ley, a favor del Poder Federal y el segundo, para retirar del texto introductorio la competencia de la legislatura de los Estados para expedir leyes del trabajo, así como la referencia de que éstas debieran ser fundadas en las necesidades de cada región.

Estos artículos al ser reformados quedaron como sigue:

Artículo 73. El Congreso tiene facultades...

1. ... y para expedir leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución, la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los estados, en sus respectivas jurisdicciones, excepto cuando se trate de asuntos relativos a ferrocarriles y demás empresas de transportes amparadas por concesión federal, minería e hidrocarburos y, por último, los trabajos ejecutados en el mar y en las zonas marinas, en la forma y términos que fijen las disposiciones reglamentarias.

Artículo 123: El Congreso de la unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir

leyes sobre el trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de una manera general sobre todo contrato de trabajo....78

Uno de los aspectos que consideramos que no tienen justificación desde el punto de vista de técnica jurídica en la actualidad, es lo referente a un aspecto originado con la reforma de 1927 en el artículo 73 fracción X de la Constitución, en el que se consignaron los casos de competencia exclusiva de las autoridades Federales, y paralelamente otorgaron a la Ley Federal del Trabajo, potestad derivada de esta misma fracción, siendo más limitativa, para con los Estados de la Unión, que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y que a partir de entonces y hasta con López Mateos, está presente esta contradicción, entre texto el Constitucional y texto reglamentario.

Derivado de lo anterior podemos deducir que este tipo de situaciones que implican una duplicidad reglamentaria de una cuestión concreta, no son mas que lagunas que afectan a la clase trabajadora. Era absolutamente necesario el consignar en el texto Constitucional estas cuestiones, a fin de ser congruentes con los principios federalistas y de pacto entre los Estados, en los términos de los artículos 40 y 124 de la Constitucionales; por lo que derivado de lo anterior proponemos la federalización de la justicia laboral. Para el año de 1931, la disposición Constitucional vigente era que fuera de Naturaleza Federal, la aplicación de las leyes en: el sector ferrocarrilero y

78.- Cfr. BOUZAS Ortiz, José Alfonso, Tesis profesional Licenciado en Derecho, U.N.A.M., México, Distrito Federal, 1982, "La Evolución de la Competencia de los Tribunales del Trabajo en México 1917-1980", p.p.167, p.p.94 y 95.

demás empresas de transporte amparadas por concesión Federal, en la minería, en los hidrocarburos y, para los trabajos efectuados en el mar y zonas marítimas, la Ley Federal del Trabajo dispuso lo siguiente:

En su artículo 358, que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje sería competente para conocer y resolver conflictos en empresas o industrias que fueran de concesión federal o desarrollan actividades en zonas federales.<sup>79</sup>

Del análisis y reflexión de este precepto legal podemos deducir que se deriva la naturaleza de la empresa (el ser de Concesión Federal) y; por lo tanto en base al elemento territorial, como segundo requisito. En ambos casos, se estaba muy por encima de lo dispuesto por la Constitución ya que sólo se previó en la Ley Fundamental que, por razón de la naturaleza de la empresa, los casos de ferrocarriles y demás empresas de transporte amparadas por Concesión Federal y, respecto al elemento territorial, sólo se contempló el caso de trabajos efectuados en el mar y zonas marítimas.

Otro aspecto de competencia determinado por la Ley Federal del Trabajo comentada, se contempla en el artículo 359. El criterio para determinar la competencia, es esa disposición, fue el de la materia, habiendo dispuesto textualmente que:

Artículo 359. Por razón de materia, corresponde a la junta Federal el conocimiento de los conflictos que se refieran:

I. A las empresas de transportes en general que actúen en virtud de un contrato o de una concesión federal (transportes y comunicaciones terrestre, marítimos, fluviales, aéreos, telefónicos y telegráficos);

---

79.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 APUD BOUZAS Ortiz, José Alfonso, p.99.

II. A las empresas que se dediquen a la extracción de materiales minerales que correspondan al dominio directo de la nación, de acuerdo con el artículo 27 Constitucional y sus leyes reglamentarias, y a las industrias conexas con aquellas;

III. A empresas que importen o exporten energía eléctrica, o cualquiera otra fuerza física, por virtud de una concesión federal;

IV. A la generación y transmisión de fuerzas físicas por empresas de jurisdicción o concesión federal cuando sus actividades abarquen dos o más entidades federativas;

V. A industrias de jurisdicción federal o local, cuando el conflicto afecte a dos o más entidades federativas, y

VI. Al contrato colectivo que haya sido declarado obligatorio en los términos del artículo 58, cuando deba regir en más de una entidad federativa.<sup>80</sup>

Por último, el artículo 361 hizo una referencia, con base en el elemento territorial que dice textualmente:

"Artículo 361. Por razón de lugar (sic) las empresas o industrias establecidas total o parcialmente en zonas federales"... serían atendidas por la junta Federal de Conciliación y Arbitraje.<sup>81</sup>

En el año de 1933, se amplía más la competencia de la Federación, incorporando también en la fracción X del artículo 73 Constitucional,

---

80.- Idem. p.100.

81.- Idem. p.102.



dentro de las reservas de la Federación, a la industria textil y en 1934, en los mismos términos, las obligaciones patronales en materia educativa.<sup>82</sup> En 1940, siendo Presidente Manuel Avila Camacho, se incorpora en los mismos términos y en la citada norma constitucional, la industria eléctrica, reservándose también la Federación la aplicación en ella de las reformas de trabajo.<sup>83</sup>

En el año de 1942, se adicionó una nueva fracción, la XXXI al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, fracción en la que se recogieran todas las determinaciones de competencia federal, que hasta entonces se habían hecho, adicionándose además con: la industria cinematográfica, la hulera, la azucarera, las empresas administradas en forma discreta o descentralizada por el Gobierno Federal, las que actúan por contrato o concesión federal, las que sean conexas, los conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas y contratos colectivos que sean declarados obligatorios en más de una Entidades Federativas.<sup>84</sup>

Quedó únicamente en la fracción X del artículo 73 constitucional, la obligación del Poder Legislativo Federal, de expedir leyes de trabajo, reglamentarias del artículo 123 y la nueva fracción del artículo 123 pasó, a partir de entonces, a constituirse en la norma reglamentaria del problema de competencia en la aplicación del Derecho del Trabajo, lo que sin lugar a

---

82.- Diarios Oficiales del 18 de enero de 1934 y del 27 de abril de 1933 APUD Bouzas Ortíz José Alfonso, op. cit. supra, nota 78, p.102.

83.- Diario Oficial sección primera, del 14 de Diciembre de 1940, APUD Bouzas Ortíz, José Alfonso, op. cit. supra, nota 78, p.103.

84.- Diario Oficial del 18 de Noviembre de 1942 APUD Bouzas Ortíz, José Alfonso, op. cit. supra, nota 78, p.p.103 y 104.

duda, dio un mayor orden a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En 1962, a partir de una nueva reforma Constitucional se amplió más la competencia Federal, incorporándose en la fracción XXXI, para entonces ya del apartado "A" del artículo 123 las siguientes industrias: petroquímica, metalúrgica y siderúrgica (incluyendo extracción de minerales básicos, el beneficio, fundición y obtención del hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas de los productos laminados del hierro) y del cemento.<sup>85</sup>

En 1970, Gustavo Díaz Ordaz promulgó una Ley Federal del Trabajo, que abrogó a la anterior, ahora, el aspecto de competencia se recogió en un sólo artículo 527, que quedó bajo la denominación capitular de "Competencia Constitucional de las autoridades del trabajo" Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial, segunda sección, del 1 de abril de 1970.

Se suprimió la división entre competencia por materia y por territorio y engrosaron ambas cuestiones en el artículo comentado, quedando como competencia que por determinación Constitucional, debe ser respetada a la Federación.<sup>86</sup>

Otro aspecto, contenido en la nueva Ley Federal del Trabajo es el del artículo 529 que establece que las competencias no reservadas a la Federación, corresponden a los Estados, cuestión que la Constitución establece.

En 1975, Luis Echeverría Álvarez reforma la fracción XXI del artículo 123 constitucional, incorporando a la competencia Federal a las industrias

---

85.- Diario Oficial del 21 de noviembre de 1962, APUD Bouzas Ortiz, José Alfonso, op. cit. supra, nota 78, p.p.104 y 105.

86.- Bouzas Ortiz, José Alfonso, op. cit., supra. nota 78, p.107.

automotriz, de productos químico farmacéuticos y medicinales, celulosa y papel, aceites y grasas vegetales, empacados y enlatados de alimentos y de bebidas envasadas y en los mismos términos, reforma la ley reglamentaria en su artículo 527.<sup>87</sup>

En 1978 con José López Portillo, el proceso de federalización de ciertas ramas de la economía continúa y, así vemos que ahora son: las industrias calera, maderera, vidriera y tabacalera, las que se reserva la federalización su conocimiento y tratamiento de conflictos laborales que se presenten.

También se reserva la federalización la interpretación y aplicación de la ley en cuestiones relativas a capacitación, adiestramiento y seguridad e higiene, no sólo para ciertas ramas sino como en el caso de la obligación patronal en materia educativa, en estos dos nuevos tópicos, la federalización es absoluta, dejándose a las autoridades estatales el papel de auxiliares, cuando se trate de ramas o actividades de su jurisdicción.

Esta reforma de 1978, debemos anotar que tiene los siguientes méritos: haber unificado los textos de los artículos 123 fracción XXXI constitucional y el 527 de la Ley Federal del Trabajo, reordenado el listado de la competencia federal en ramas industriales y empresas, haber hecho algunas precisiones importantes en los casos de la industria automotriz, la alimenticia y la de bebidas.<sup>88</sup>

Ha habido un intento de Federalizar en totalidad la materia laboral, sustrayendo a los Estados la integración de las Juntas. El Congreso de la

---

87.- Diario Oficial del 6 de febrero de 1975 y del 7 de febrero de 1975 APUD Bouzas Ortiz, José Alfonso, op. cit. supra, nota 78, p.107.

88.- Bouzas Ortiz, José Alfonso, op.cit. supra. nota 78, p.109.

Unión aprobó la enmienda respectiva durante el Gobierno del Presidente López Portillo, pero no lo hicieron las legislaturas de los Estados. Sin embargo, todo indica que ese proyecto volverá a tomar fuerza.

## 2.5. PERSONAL JURIDICO DE LAS JUNTAS.

La Ley Federal del Trabajo vigente, regula por los artículos 625 al 684, al Personal Jurídico y a los Representantes de los Patrones y Trabajadores.

El personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se compondrá de Actuarios, Secretarios, Auxiliares, Secretarios Generales y Presidentes de la Junta Especial.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los Gobernadores de las Entidades Federativas y el Jefe del Departamento del Distrito Federal, determinarán el número de personas que deba componerse cada Junta, en los términos del artículo 625.<sup>89</sup>

El Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es nombrado por el Presidente de la República y debe recibir los mismos emolumentos correspondientes a los ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Sin embargo la equiparación no va más allá, en virtud de que su nombramiento no queda a la aprobación de la Cámara de Senadores como dispone el artículo 96 Constitucional respecto de los ministros de la Corte. Las funciones del Presidente se precisan en el artículo 617 y pueden clasificarse como de la siguiente manera:

---

89.- *Ibidem.* op. cit. supra, nota 78, p.p.915, p.332.

Administrativas. Debe cuidar del orden y de la disciplina del personal de la Junta.

De Representación Gubernamental. Preside el Pleno y las Juntas especiales cuando éstas deban conocer de un conflicto que afecte a dos o más ramas de la industria o de las actividades representadas en las Juntas y cuando se trate de asuntos colectivos, en los términos de los artículos 609 fracción I y 617 fracciones II y III de la Ley Federal del Trabajo vigente.

De ejecución. Le corresponde la ejecución de los laudos dictados por el Pleno y por las juntas especiales.

De Revisión. Al Presidente le toca revisar los actos de los actuarios en la ejecución de los laudos, a petición de parte.

De tramitación. Debe cumplimentar los exhortos o turnarlos a los presidentes de las juntas especiales.

De información. En los juicios de Amparo promovido en contra de actos de la junta el Presidente debe rendir los informes previo y justificado requeridos en la Ley de Amparo, tratándose de actos del Pleno o de las Juntas especiales que presida.<sup>90</sup>

No señala la ley ni tampoco el reglamento interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje quién nombra a los Presidentes especiales. Al establecer las facultades del Titular de la Junta, lo autoriza para cuidar del orden y de la disciplina, pero nada más. El reglamento indica que el Presidente debe informar periódicamente de los resultados alcanzados a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, lo que confirma la dependencia

---

90.- BUEN Lozano Néstor de, *op.cit.*, *supra*. nota.7, p.179.

administrativa de la Junta respecto de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

La designación de los Presidentes de las Juntas especiales se realizan por dos medios, por conducto del Presidente Titular de la Junta de Conciliación y Arbitraje que es en la mayoría de los casos y de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

La ley hace referencia, en plural, a los Secretarios Generales de manera muy híbrida en el artículo 619. El Reglamento de la Junta Federal menciona las diversas Secretarías Generales que son las siguientes:

- 1.- Secretaría general de Acuerdos.
- 2.- Secretaría general de Coordinación Administrativa.
- 3.- Secretaría general de Huelgas.
- 4.- Secretaría general de Huelgas Estalladas.
- 5.- Secretaría auxiliar de conflictos colectivos.
- 6.- Secretaría auxiliar de amparos.
- 7.- Secretaría auxiliar de distribución de diligencias.
- 8.- Secretaría general de consultoría jurídica y documentación.

Como resultado de la reforma de 7 de noviembre de 1983 se agregaron las siguientes secretarías:

- 9.- Secretaría auxiliar de información técnica.
- 10.- Secretaría auxiliar de diligencias. dependiente del Secretario general de acuerdos.
- 11.- Secretaría auxiliar de evaluación, programación y presupuesto.
- 12.- Secretaría Auxiliar de recursos humanos, materiales y servicios.

13.- Secretaría auxiliar de control procesal y codificación.<sup>91</sup>

Con respecto a los Representantes Sociales, su fundamento legal lo encontramos en la fracción XX del texto original del artículo 123 Constitucional, hoy del apartado "A", que dice a la letra:

"las diferencias o los conflictos entre capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno".<sup>92</sup>

En los términos del artículo 41 tercer párrafo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se habla del sufragio universal, mismo que debe ser libre, secreto y directo; sin embargo consideramos que este principio con relación a la elección de los representantes sociales es una verdadera utopía; toda vez que en la realidad no hay disposición de la ley que establezca que el voto al respecto deba ser secreto y por otra parte, la elección la llevan a cabo no los trabajadores o patronos, sino sus delegados, hecho que da pauta a que contrapongan intereses bien definidos y personales, de carácter político, económico y personales, sobre la esencia misma de esta figura dentro de nuestro modelo político nacional. Por lo tanto podríamos hablar de la forma impura de la democracia, que es la demagogia.

En lo personal afirmamos que por lógica, el voto se ejerce en forma indirecta. De otra manera sería necesario convocar asambleas de trabajadores y patronos y puede imaginarse lo abrumador de la tarea sin

---

91.- Idem. p.176.

92.- Idem. p.199.

que tampoco el resultado buscado pueda exigir tantos esfuerzos. En ese sentido la fórmula de la ley es más que aceptable, desde el punto de vista formal.

El hecho de que se disponga una duración de seis años en el encargo de sus funciones a los representantes sociales, obedece al hecho de que, en la ley de 1931 estas convenciones se celebraban cada dos años el día 1 de diciembre de los años pares y en la exposición de motivos de la ley de 1970 se manifestó de manera textual:

*"Conviene destacar el hecho de que se aumentó a seis años el período de duración de los representantes, para lo cual se tomó en consideración que un período de dos años no le permite ni un conocimiento ni una experiencia suficientes acerca de los problemas que se debaten ante las juntas".<sup>93</sup>*

El régimen de las convenciones aparece regulado en la ley en los artículos 648 al 661, de la Ley Federal del Trabajo vigente.

El personal jurídico es un personal al servicio del Estado, sometido a las disposiciones del apartado "B" del art. 123 constitucional y a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

No resulta tan fácil de determinar, sin embargo, si estos servidores públicos son o no empleados de confianza. De acuerdo al texto anterior del artículo 5 de la ley burocrática citada, serían de confianza los Presidentes de las Junta de Conciliación y Arbitraje, los conciliadores y los inspectores de trabajo. Sin embargo el texto vigente del mismo artículo 5 es menos detallista y, a mayor abundamiento, sólo se refiere a los trabajadores que

---

93.- Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970 APUD Buen Lozano, Néstor de, p. 661.



integran la planta de la Presidencia de la República "y aquellos cuyo nombramiento o ejercicio requiera la aprobación expresa del Presidente de la República", así como a determinados trabajadores de los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, sin considerar de manera especial a los del Departamento del Distrito Federal, no obstante ser destinatarios expresos de las disposiciones de la ley.<sup>94</sup>

La ley establece un criterio curioso de clasificación de las sanciones que se pueden imponer a los miembros del personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. En un caso se refiere a dos tipos de sanción: amonestación y suspensión del cargo hasta por tres meses y en la parte final del capítulo trata de la destitución.

Cuando se trata de las sanciones de amonestación o suspensión del cargo hasta por tres meses, el Presidente de la Junta practicará una investigación con audiencia del interesado e impondrá la sanción que corresponda a los actuarios, secretarios y auxiliares, en los términos del artículo 637 fracción I. Tratándose de los Presidentes de las Juntas especiales, el titular dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, quienes después de oír al interesado, resolverán lo conducente. En la imposición de la sanción se tendrán en cuenta las circunstancias del caso y los antecedentes del funcionario, el cual dejará de seguir conociendo del negocio en que hubiese cometido la falta, sin embargo podemos decir que en la práctica, muchos funcionarios públicos son objeto de actos deshonestos de litigantes que con afán de proteger intereses personales,

---

94.- Idem. p.214.

llevan a cabo una serie de actos tendientes a influir en el ánimo del órgano jurisdiccional, aún sabiendo que el perjuicio en relación directa a la ética y carrera laboral de un funcionario se encuentra en entre dicho.

El término de suspensión, hasta por tres meses, resulta evidentemente desproporcionado respecto de las suspensiones que la ley autoriza para los trabajadores particulares, ya que en ningún caso pueden exceder de ocho días en los términos del artículo 423 fracción X de la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, el mismo término aparece consagrado en la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, en el artículo 56 fracción I.

La clasificación de las faltas se hace en función de la sanción correspondiente. Las que ameritan amonestación o suspensión por un máximo de tres meses son clasificadas en los artículos 640 a 643 y, en general, se identifican bien con una clara improbidad en el cumplimiento de sus funciones, particularmente tratándose de los actuarios y secretarios, bien con una maliciosa actuación, cuando se trata de los auxiliares y de los presidentes de las juntas especiales.

Consideramos que así como se señala un procedimiento para llevar a cabo la aplicación de sanciones correspondientes al personal jurídico de las Juntas, se debería de reglamentar un procedimiento especial, por virtud del cual el funcionario público pudiera llevar a cabo las defensas que conforme a Derecho, le conviniesen a sus intereses.

Cuando el miembro de la Junta o su auxiliar que encontrándose impedido de conocer de un juicio laboral, no se excuse voluntariamente y siga conociendo del mismo, cualquiera de las partes del juicio podrá concurrir

ante las autoridades superiores al funcionario afectado por el impedimento señaladas en el artículo 709 del Código de Trabajo, haciendo por escrito la denuncia y acompañando las pruebas que acrediten el impedimento, la que tendrá la misma tramitación señalada en la ley para las excusas, es decir, como incidente de previo y especial pronunciamiento.

Si se comprueba el impedimento el funcionario será sancionado en la misma forma y cuantía señalada en la ley para el caso de improcedencia de la excusa y será substituido en la siguiente forma:

El Presidente de la Junta por el Secretario General de mayor antigüedad.

El Presidente de la Junta Especial por el Auxiliar de la propia Junta y éste por el Secretario.

El Presidente de la Junta permanente de Conciliación por el Secretario de la misma; y los Representantes de los trabajadores y de los patrones por sus respectivos suplentes.<sup>95</sup>

La ley laboral señala que no son recusables los miembros de la Junta que sigan conociendo del juicio, no obstante encontrarse legalmente impedidos de conformidad con lo dispuesto en el artículo 708 de la Ley de la materia, pero de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 710, sin son denunciabiles por las partes cuando no se excusen voluntariamente, lo que resulta contradictorio.

---

95.- BORREL Navarro, Miguel., op. cit., supra. nota 48, p.472.



José Natividad Macías

## CAPITULO 3

### REDEFINICION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO, LOS DERECHOS LABORALES Y SUS EFECTOS EN LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO.

#### 3.1. FENOMENO A NIVEL MUNDIAL.

3.1.1. Conclusión de la etapa de dos grandes doctrinarios del progreso. Taylor y Ford.

3.1.2. Italia.

3.1.3. Francia.

3.1.4. Reino Unido.

3.1.5. América Latina.

#### 3.2. FENOMENO EN MEXICO.

3.2.1. Consideraciones Generales.

## REDEFINICION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO, LOS DERECHOS LABORALES Y SUS EFECTOS EN LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO.

### 3.1. FENOMENO A NIVEL MUNDIAL.

#### 3.1.1. Conclusión de la etapa de dos grandes doctrinarios del progreso. Taylor y Ford.

El siglo XX marca una etapa muy importante de grandes cambios que paralelamente a la profundización de crisis, desde el punto de vista político, económico y social, han acarreado diversas problemáticas en las que las consecuencias las sufren los diversos sectores de la población y por lo que; los algunos países de América y de Europa que conocemos en la actualidad como industrializados, entraron en un periodo de transformación radical de sus sistemas productivos.

Esta nueva interpretación de los fenómenos de cambio en curso traería consigo una importante consecuencia: marcaría el paso de un modelo fordiano-taylorista de producción en serie y de división del trabajo, que era el modelo dominante en los "treinta años gloriosos", a un modelo productivo en vías de estructuración.<sup>96</sup>

---

96.- Cfr. TROUVE Philippe, "¿Managemente de las flexibilidades o flexibilidades del management? Reflexiones sobre algunos usos franceses de las flexibilidades", SOCIOLOGIA DEL TRABAJO,

Es precisamente en este contexto histórico, en el cual debemos comprender la aparición del término de flexibilidad, como una alternativa viable a un cambio congruente y necesario a la crisis internacional.

Derivado de lo anterior es importante destacar que en esta época las ideologías del progreso habían estado íntimamente mezcladas en su concepción misma, con inquietudes filosóficas, científicas y morales, lo que provocaba un clima heterogéneo de confusión e inestabilidad social.

En concreto se pretendía encontrar una originalidad de manifestaciones de las ideologías del progreso en la burguesía de la segunda revolución industrial, con intentos de una organización científica del trabajo; de ahí la valiosísima aportación de dos grandes doctrinarios de la época llamados *FREDERIC WINSTON TAYLOR* y *HENRY FORD*, ambos fueron combatientes mezclados en los comienzos de la segunda revolución industrial.<sup>97</sup>

Taylor a quien se le llamó "padre de la organización científica" y Fordismo toman impulso, en el momento de la guerra.

Para Taylor su objetivo primordial era el bienestar de los obreros y en ese contexto su ideología, se presenta al comienzo como un sistema preciso para aumentar el rendimiento de la producción.<sup>98</sup>

Estaba convencido de que al superar las luchas entre patronos y obreros, era el mejor medio de mantener un orden social y para tal efecto aplica el

ESPECIALIZACION FLEXIBLE, Revista cuatrimestral de empleo, trabajo y sociedad, Madrid, España, ST 7, Otoño de 1989, Siglo XXI de España Editores, S.A., p.p.3-33, p.4.

97.- Cfr. FRIEDMANN Georges, "LA CRISIS DEL PROCESO", Esbozo de la historia de las ideas (1895-1935), primera edición, Editorial LAIA, Octubre 1977, Barcelona-España, Traducción Marco Galmarini, p.p.1-344, p.82.

98.- Ibidem. p.98.

método experimental en el campo de la industria humana, denominada hasta entonces empirismo, proponiéndose firmemente el hecho de reemplazar el empirismo que reinaba en el dominio de la industria humana, por métodos científicos, tomados de las ciencias exactas.<sup>99</sup>

En realidad Taylor, no se proponía buscar un cambio desde el punto de vista doctrinario; sino por el contrario es a través de una aplicación, de métodos fisicomatemáticos a la vida industrial, con ignorancia de los problemas complejos del hombre de trabajo, del hombre de sociedad, como se proponía encontrar una alternativa de concertación pacífica y con fines pragmáticos de equilibrio de la productividad y de la paz social.

Así pues al taylorismo le continua el fordismo, ideología fundada ante todo, bajo el aspecto de la prosperidad general que deben asegurar producción masiva y altos salarios, parte pues, más que de investigaciones experimentales, de los fenómenos sociales. Más que una doctrina es una experiencia de los años 1920, que unió una política de salarios altos a la producción en serie, bajo el fundamento de dar salida a una problemática de facto, con el aumento del poder adquisitivo de las masas desprotegidas, sin descuidar los intereses de los titulares de los diversos medios de producción de la época.

En Ford, el himno a la producción es la moral del Servicio, héroe de la gran época del capitalismo norteamericano, siempre alerta, trata de extender su actitud y propósitos con el máximo de flexibilidad, discreción y eficacia. Derivado de lo anterior surgen grandes cambios en las relaciones laborales, en los derechos laborales y en la importante tarea que llevan a

---

99.- *Ibidem.* p.p.120 y 121.



cabo los Tribunales del Trabajo, en la aplicación de una nueva revaloración jurídico-laboral.

### 3.1.2. Italia.

Hasta principios de los años 1980, las grandes empresas italianas no parecían sino copias, más o menos adecuadas, de los modelos estadounidenses, pero que además, con frecuencia estaban afectadas por una profunda crisis. En cuanto a las pequeñas empresas eran prácticamente desconocidas.<sup>100</sup>

En la actualidad el panorama ha cambiado y a un ritmo tal, que con frecuencia, acosadas por graves problemas financieros, muchas grandes empresas han conseguido salir de la crisis mediante un profundo proceso de reestructuración.

También los sistemas de pequeña empresa se han transformado a la vez, dotándose, a través de consorcios, de diversas formas asociativas y, en algunos casos, de servicios reales suministrados por los entes locales, y de instituciones e instrumentos semejantes a los que poseen las grandes empresas, y que han hecho a estas pequeñas empresas capaces de resistir de forma más eficaz la creciente competencia internacional.<sup>101</sup>

---

100.- Cfr. REGINI Mario y/o, "LOS PROCESOS DE RESTRUCTURACION INDUSTRIAL EN LA ITALIA DE LOS AÑOS 80", SOCIOLOGIA DEL TRABAJO, Reestructuración Industrial y políticas Empresariales de mano de obra, ST 6, primavera de 1989, Madrid-España, Siglo XXI de España Editores S. A., p.p.3-19, p.3.

101.- Ibidem. p.5.

La economía italiana es hoy una de las más dinámicas y está viviendo una fase no sólo de gran expansión, sino, sobre todo y esto es lo más importante, de excepcional modernización y de incorporación de una serie de innovaciones tecnológicas, provocando con ello una reestructuración de sus respectivas leyes laborales y en consecuencia del funcionamiento y estructuración de sus Tribunales del Trabajo.

En síntesis el proceso de reconversión ha implicado la búsqueda de una flexibilidad cada vez mayor, es decir, una capacidad de adaptación cada vez más rápida a la creciente inestabilidad del mercado o, para ser más precisos, una capacidad de utilizar máquinas y trabajadores en diferentes combinaciones, para hacer frente a los cambios en el nivel y en la composición de la demanda. A su vez, los sindicatos han tenido que reajustar su propia acción para enfrentarse a estos procesos de reconversión; el cambio seguido entonces por muchas grandes empresas ha sido el de una profunda revisión de sus propios criterios organizativos, en especial de lo que es el criterio básico de la producción en masa: es decir, la separación entre proyecto y ejecución.<sup>102</sup>

---

102.- *Ibidem.* p.6.

### 3.1.3. Francia .

Para los franceses la terminología "flexibilidades" significa un conjunto de disposiciones puestas en práctica por una organización productiva ( a escala micro o macroeconómica ) para controlar las incertidumbres y las fluctuaciones de los medios a los que se enfrenta.<sup>103</sup>

En el terreno microeconómico, la reciente utilización de este concepto por las empresas responde ante todo a la creciente variabilidad de los productos y los mercados y a la diversificación de los procesos de producción que ocultan el desarrollo simultáneo de estrategias de adaptación.

En el terreno macroeconómico, se sabe que la evolución de la competencia internacional ha entrañado además una remodelación de las políticas industriales que la mayoría de los casos aspira a disminuir las rigideces estructurales de los aparatos productivos. Ciertamente no todos los países industriales han reaccionado al mismo ritmo ni de la misma forma ante estas nuevas exigencias.

Francia, país que ha enfrentado una serie de cambios, que desde principios de los años ochentas, dieron pauta a un nuevo rumbo, una nueva actitud, efecto de la crisis, buscando un medio o mecanismo de escape pragmático a sus necesidades. Desde luego este cambio no fue fácil, fueron posturas o

---

103.- Cfr. TROUVE Philippe, "¿Managemente de las flexibilidades o flexibilidades del management? Reflexiones sobre algunos usos franceses de las flexibilidades", SOCIOLOGIA DEL TRABAJO, ESPECIALIZACION FLEXIBLE, Revista cuatrimestral de empleo, trabajo y sociedad, Madrid, España, ST 7, Otoño de 1989, Siglo XXI de España Editores, S.A., p.p.3-33, p.3.

alternativas múltiples y ambivalentes. Para unos, designa un simple ajuste transitorio de las formas de producción tradicionales, que puede ir acompañado de una regresión, sobre todo en el terreno de las principales conquistas sociales; para otros, por el contrario, constituye el concepto de un modelo de producción radicalmente nuevo, basado en una flexibilización de los productos y los mercados y de las tecnologías, pero también de las formas de trabajo (especialización flexible, producción especializada o reprofesionalización), así como de los modos de organización y management.<sup>104</sup>

Es importante señalar que, en el caso francés, la agilización de las diversas dimensiones del sistema productivo en el periodo reciente no se ha realizado de forma simultánea, sino por fases sucesivas que van desde la flexibilidad vista desde el ángulo técnico-económico, pasando por la adaptación de la relación salarial y de las estructuras organizativas, para llegar hoy a la cuestión de las condiciones de una verdadera flexibilización de las tecnologías de management y de organización.

En el curso de las dos últimas décadas, sería posible distinguir y comparar en Francia dos olas sucesivas de automatización en las estructuras de la empresa: una ola de "automatización rígida", que prosperó hasta finales de los años setenta aproximadamente, y una ola de flexibilización productiva luego, que comenzó a propagarse lentamente a partir de comienzos de los años ochenta.<sup>105</sup>

---

104.- Horst Kern y Michel Chumann APUD Trove Philippe, p.5.

105.- Idem.

En el primer periodo se caracterizó sobre todo por la inserción de nuevas técnicas (electrónica, informática especialmente) de forma casi exclusiva en el aspecto material de las empresas.

Se suponía entonces que las flexibilidades dependerían de los nuevos equipos y que éstos últimos serían compatibles con el mantenimiento de las estructuras organizativas anteriores. Sin embargo, frente a la mayor fluidez esperada de las transformaciones técnicas, el trabajo humano constituiría un núcleo de resistencia y rigidez que habría de reducir, de ahí que se suscitara una gran problemática en torno a un serio replanteamiento en la relaciones laborales, los derechos laborales y de la función que desempeñarían los Tribunales Laborales.

La implantación técnico-económica de los nuevos equipos en contextos organizativos insuficientemente preparados acentuó, en numerosos casos, la rigidez de las estructuras de trabajo.

A partir de comienzos de los años ochenta empezó a surgir en Francia una nueva lógica de la automatización, llamada "automatización flexible".<sup>106</sup>

En el sistema taylorista clásico, se trataba ante todo de luchar contra las "pérdidas de tiempo" de los obreros. Con el desarrollo de los equipos automatizados, las condiciones de productividad se amplían poco a poco, a nuevos factores, entre ellos el contenido de los empleos y la calificación de los hombres, la transformación de las estructuras de producción y el establecimiento de nuevas relaciones sociales y el consecuente replanteamiento de la función de los Tribunales del Trabajo.

---

106.- *Ibidem.* p.11.

### 3.1.4. Reino Unido.

Dentro del contexto homogeneizado del Reino Unido podemos decir que la "Flexibilización", presentado como un fenómeno social, presentó para los habitantes de la región, una serie problemática en cuanto a su seguridad en los siguientes ámbitos laborales:

Se pretendía seguir con ciertos derechos logrados hasta la época, tales como lo eran:

- a).- La seguridad en el mercado laboral, concretada mediante prestaciones sociales y una situación de "pleno empleo" protegida por el Estado.
- b).- La seguridad de ingresos, cubierto mediante una organización de sindicatos legitimizada, legislación sobre salarios mínimos y sistemas de impuestos/prestaciones que frenaban el crecimiento o desarrollo de la desigualdad de rentas.
- c).- La seguridad del empleo, garantizado por la imposición de reglamentaciones contra los despidos por los costes sobre los empleadores al cesar trabajadores por conversión, y prestaciones aseguradas para quienes padecían el despido por razones ajenas a su control.
- d).- La seguridad del puesto de trabajo, establecido mediante la aceptación de reglas de demarcación de tareas, prácticas ocupaciones restrictivas y barreras reclasificación de los puestos de trabajo.

e).- La seguridad en el puesto de trabajo, regulada mediante normas sobre higiene y seguridad laboral, límites a los horarios de trabajo y reglas sobre horas inapropiadas, etc.<sup>107</sup>

No fue el Reino Unido el único en aceptar estos principios, pero este aspecto de Derechos Laborales representaba, por definición, un "coste" para los empleadores y dependían de un crecimiento económico estable y continuo, así como de lo que equivalía a ser una economía cerrada en la cual el intercambio comercial internacional de bienes industrializados y servicios se llevaba a cabo entre aquellos países donde se aplicaban aproximadamente los mismos derechos. Al comenzar a modificarse la división internacional del trabajo, debido al surgimiento económico de Japón, a la adquisición de excedentes por parte de los países de la OPEP, el alza de los países de reciente industrialización y la extensión global pero disparada del proceso de industrialización, estos derechos fueron considerados "rigideces".<sup>108</sup>

Para el Reino Unido el aumento de flexibilidad laboral resulta sinónimo de una o más formas de inseguridad laboral para los trabajadores, cada una de las cuales puede variar desde un nivel mínimo a un grado sustantivo, esto provocaba un clima de incertidumbre y de inestabilidad laboral, en los siguientes ámbitos:

1.- Inseguridad en el mercado laboral.- Representada por las condiciones existentes de exceso de mano de obra, de modo tal que las probabilidades

---

107.- Cfr. STANDING Guy, DESEMPLEO Y FLEXIBILIDAD DEL MERCADO LABORAL EN EL REINO UNIDO, s/e, Madrid-España, traductor: Diana Giménez Doucet (sic), Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, imprime FARESCO, S.A., 1988, Colección Informes OIT, p.p.11-253, p.196.

108.- Idem.

de conseguir empleo son escasas a la vez que existen trabajadores disponibles, allí donde aparezcan los empleos.

2.- Inseguridad de empleo.- Situación por la cual los empresarios pueden despedir trabajadores o darles preaviso a corto plazo sin afrontar grandes problemas ni costos.

3.- Inseguridad en el puesto de trabajo.- En que los empleadores pueden trasladar a sus trabajadores de una ocupación a otra a voluntad suya, o en la cual el contenido de la ocupación puede variar o reducirse.

4.- Inseguridad en el lugar de trabajo.- En el cual el ambiente laboral no está sujeto a reglamentaciones, o se encuentra contaminado o es peligroso de un modo y otro, de manera que se pone en peligro la capacidad de seguir trabajando.

5.- Inseguridad en los ingresos.- En que los ingresos son inestables o los pagos por transferencia no son garantizados, sino que dependen de eventualidades.<sup>109</sup>

Un sistema laboral flexible es, pues, aquél en que las cinco formas de "inseguridad" se hallan presentes en alto grado. En tal sentido, inseguridad significa que los trabajadores han de enfrentar mayor riesgo e incertidumbre. Para muchos, aunque no para todos, esto significa una pérdida neta en términos de seguridad del puesto de trabajo y de empleo y, primordialmente, en términos de seguridad de ingresos y estabilidad. Uno de los aspectos más interesantes del aumento de la flexibilidad laboral en las sociedades industrializadas lo representa el trueque implícito entre diversos tipos de seguridad. Así, en algunos países pareciera haber una

---

109.- *Ibidem.* p.197.



mayor seguridad del puesto de trabajo y menos seguridad de empleo, en tanto, en otros, particularmente Japón, el caso parece ser inverso.<sup>110</sup>

En los últimos años, existe en el Reino Unido una tendencia generalizada a la flexibilización por parte de la mayoría de las empresas, esta tendencia se ha acentuado por varias razones: la intensificación de la competencia internacional, la creciente incertidumbre en el mercado, la aceleración en del cambio tecnológico, las presiones para disminuir los costes, especialmente los costes fijos. También ha influido el cambio de modalidad, de la producción en serie a la producción lotes, lo que se ha visto favorecido por la tecnología informatizada, donde han desempeñado un papel importante los sistemas de fabricación automatizada por ordenador, la fabricación informatizada, etc. En este contexto, es frecuente que las empresas se encuentren en un núcleo relacionado con varias empresas satélites; en algunos casos, incluso, han desaparecido las grandes oficinas centrales de corporaciones. En otros, han desaparecido "empresas dentro de otras empresas", organizadas en forma de unidades relacionadas entre sí conservando, empero, un alto grado de independencia con un radio de acción, por lo tanto, que permite el desarrollo del espíritu empresarial "intracompañía". Ha sido igualmente muy frecuente el cambio de una fuerza laboral constante por un núcleo cada vez menor de trabajadores asalariados a tiempo completo y un considerable empleo de la subcontratación.

---

110.- *Ibidem.* p.198.

Lo más frecuente ha sido recurrir a especialistas en base a una especie de trabajo a destajo o de asesoría, reemplazando así a empleados corrientes que se encontraban subempleados, en el sentido técnico del término.

Las variadas formas que adopta la subcontratación han contribuido a la proliferación del "autoempleo" desde finales de la década del 70, cuando se lo consideraba una forma residual de empleo.<sup>111</sup>

Como es evidente, el autoempleo entraña inseguridad de ingresos y de empleo, razón por la cual, en los últimos años han ido a la quiebra un porcentaje importante de pequeñas empresas establecidas recientemente, aspecto que trae aparejado una serie de problemáticas tales como lo son, los despidos injustificados, sustituciones patronales, etc; así como la eficaz intervención de los Tribunales del Trabajo ante estas circunstancias. Uno de los efectos del cambio del tipo de empleo asalariado normal al autoempleo, la introducción de trabajadores a tiempo parcial, así como eventuales y temporales, han cobrado una importante presencia.

El desarrollo de formas diversas de empleo temporal es uno de los rasgos sobresalientes del proceso de flexibilización del trabajo que se está desarrollando. Numerosas empresas recurren cada vez con mayor frecuencia al trabajo temporal como medio de adaptar los niveles de su fuerza laboral a los de la carga de trabajo.

En correspondencia con la transformación en el tipo de relaciones en el empleo, surgió la flexibilidad del puesto de trabajo, esta última mutación consistió en un alejamiento de las estructuras de empleo tayloristas y burocráticas, que ponían un gran énfasis en el control jerárquico, una

---

111.- *Ibidem.* p.199.

división técnica del trabajo detalladamente especificada y amplios estratos de "mandos medios" de supervisión.

El modelo taylorista que durante tanto tiempo ha visto positivamente el sector fabril y en parte del de servicios en el Reino Unido, entrañaba un procedimiento de clasificación de puestos de trabajo extremadamente rígido, fomentado por la dirección y protegido por los sindicatos y las prácticas de demarcación. Con todo, esta estructura representa un obstáculo para el cambio tecnológico y la flexibilidad en las tareas. En este sentido ha habido intentos de homogeneizar las distintas categorías de empleos con el fin de dar a los empresarios una mayor flexibilidad y posibilidades de transferir los trabajadores de un empleo a otro. En todo caso, aún está por verse si esto redundará en un mejoramiento de las calificaciones o en un proceso de pérdida de éstas. Sin embargo, puede dar la impresión de un descenso en el grado de movilidad laboral si ésta se mide en términos de cambio de "puesto de trabajo". Esto ocurre porque los trabajadores son transferidos no entre distintas categorías de ocupaciones, sino entre diferentes conjuntos de tareas. Esta es una de las razones para dudar de que sea cierto que se ha registrado un descenso en la movilidad laboral, ni que tal descenso significaría una forma de inflexibilidad.<sup>112</sup>

Otro acontecimiento importante ha sido el crecimiento de la flexibilidad del tiempo de trabajo. La creciente necesidad de utilizar al pleno la capacidad instalada de diversas industrias ha acarreado que las empresas tomarán una medida para aumentar la flexibilidad de la jornada laboral. En la década del 80, perdió el favor de los empresarios el "flexitiempo" o jornada

---

112.- *Ibidem.* p.p.204 y 205.

flexible, que permitía en cierta medida, que los trabajadores decidieran cuánto trabajar y durante cuánto tiempo. Por el contrario, numerosas compañías han consolidado una oferta de mano de obra más flexible en sus propias condiciones, obligando a los trabajadores a aportar a su trabajo cuando fuese necesario, pero no necesariamente de manera estándar. Una variante popular de ello ha sido el contrato "anual por horas", en el cual los trabajadores se comprometen a trabajar un número de horas determinado al año. Generalmente, este tiempo se divide entre un "núcleo" de horas en turnos establecidos (registrados) y un complemento que la dirección de la empresa regula a discreción.<sup>113</sup>

Lo primero que es de notar es que la flexibilidad de la empresa, del tiempo de trabajo y del empleo significan que un número menor de trabajadores empleados realizan el trabajo existente. En segundo lugar, señalan hacia una continua sustitución de hombres por trabajadoras temporales; la mayoría de trabajadores a tiempo parcial son además mujeres.

Otra repercusión conexa es que la flexibilidad del proceso laboral tiende a ampliar la oferta potencial de mano de obra, de manera que el descenso venidero del número de adolescentes que ingresen en la fuerza laboral no desembocará necesariamente en un menor nivel de paro, inducido por razones demográficas.

Posiblemente, como resultado de la creciente flexibilidad laboral, los jóvenes serán preferidos para desempeñar un cierto número de empleos, en vez de los trabajadores de treinta o cuarenta años, según se ha informado, una empresa japonesa que opera en el sur de Gales, indujo a todos los

---

113.- Ibidem. p.206.

trabajadores de la planta de producción a pedir la "jubilación" anticipada a los treinta y cinco años, porque deseaba mantener una fuerza laboral muy joven en la planta de montaje.<sup>114</sup>

Como consecuencia del desempleo crónico masivo y de la evolución hacia sistemas de trabajo flexibles, se propusieron diversas alternativas para modificar el nivel y la distribución de la jornada laboral. Las principales se han centrado en reducciones de los horarios de trabajo, transformando una gran parte de los empleos a tiempo completo en empleos a tiempo parcial, y en la introducción amplia de la jubilación anticipada.<sup>115</sup>

Los trabajadores a tiempo parcial pueden surtir a las empresas con una mano de obra flexible, pero a menos que se trata de trabajadores secundarios, es decir, no cabezas de familia, los ingresos de la mayor parte de este tipo de empleos serán insuficientes para costear un nivel de vida decente.

La flexibilidad en la empresa, en el empleo y en el puesto de trabajo se han desarrollado con gran rapidez. Esta tendencia no ha contribuido a aumentar el empleo a tiempo completo, sino que por el contrario, parecen haber favorecido su reducción.

El desarrollo del proceso laboral se ha desenvuelto hasta el punto en que tres aspectos interrelacionados de la flexibilidad laboral requieren atención. Los despidos de la mano de obra en los años posteriores a 1978, junto con el cambio en la configuración de la utilización de dicha mano de obra, han generado una masa de personas en el paro o colocadas en formas precarias de empleo.

---

114.- *Ibidem.* p.p.207 y 208.

115.- *Ibidem.* p.p.210 y 211.

Tanto la inseguridad en el mercado de trabajo como la del empleo parecen ser cada vez más frecuente para grandes sectores de trabajadores.

La flexibilidad laboral se suele asociar con una segmentación de la mano de obra en grupos con niveles diferentes de ingresos y seguridad en el empleo. Algunos de ellos han obtenido seguridad grandes aumentos en el ingreso global; otros han obtenido seguridad en el empleo pero sus ingresos son relativamente estacionarios, en tanto que otros han de afrontar la inseguridad en los ingresos, en el empleo y en el puesto de trabajo. Este fenómeno ha creado el recrudescimiento de las desigualdades dentro del proceso laboral, haciendo surgir el fenómeno de la disparidades entre los "externos/internos" lo que nace del hecho de que los ingresos y los niveles de vida de los externos al "centro" de privilegiados se han estancado o incluso empeorado.

Además de la necesidad de modificar estos dos aspectos distributivos en el empleo como los ingresos sigue siendo primordial el aumento de la productividad para disminuir la tasa de crecimiento de los costes por unidad laboral, así como motivar a los trabajadores, a los empresarios y a los "intraempresarios" para trabajar e invertir. Para asegurar la acumulación y la regeneración de la industria, aprovechado a la vez los avances tecnológicos, es preciso crear un clima económico favorable en el cual las inversiones se realicen dentro del país y no en el exterior.

En pocas palabras, es necesario crear riqueza, es necesario redistribuir esta riqueza y la renta de manera más equitativa, así como suministrar seguridad en los ingresos a falta de una seguridad general en el empleo.

La flexibilización laboral puede hacer surgir un desempleo cíclico asociado a situaciones de amontonamiento de mano de obra o subempleo, con lo que los empleadores pueden reaccionar a las fluctuaciones de la demanda con reducciones expeditivas de salarios, lo que menor seguridad para el trabajador en los ingresos, así como que el Estado, en principio, ha de hacer pagos de transferencia en una proporción ahora mayor del coste de las fluctuaciones económicas.<sup>116</sup>

El proceso laboral de la década de los 80 se caracteriza por la progresiva flexibilidad en los patrones de la utilización de la mano de obra, el desempleo y el subempleo crónicamente elevados, la marginación de grandes sectores de la población, y el frecuente uso a gran escala del expediente de planes de "creación de empleo".

La ascendente flexibilidad laboral y la segmentación de la fuerza de trabajo no hacen sino aumentar las disparidades entre la "élite" técnico-profesional y el cinturón periférico de la fuerza laboral. Además, con el fin de evadir impuestos, costes indirectos ó pérdida de prestaciones estatales, ha tenido lugar un desarrollo evidente del empleo clandestino en la "economía sumergida", merced al "pluriempleo" y las actividades "furtivas".

En lo que respecta a la segmentación de la fuerza laboral, hay una gran necesidad de "desprofesionalizar" la actividad ocupacional y de vivificar la multiplicidad de tareas y categorías laborales, fundamentales para una auténtica flexibilidad de la mano de obra.

---

116.- Ibídem. p.233.

Se viene considerando a la flexibilidad como una aspiración meritoria y la búsqueda de flexibilización como elogiada. Si con este término se intenta designar una actividad autónoma, adaptable y con un alto grado de capacitación, se trata indudablemente de un bien deseable; si por el contrario se pretende entender por ella, una actividad insegura, inestable y controlada desde fuera, ciertamente no es así. En las circunstancias actuales del Reino Unido, el proceso laboral está flexibilizándose en el sentido de que una proporción creciente de la población en edad de trabajar, afectada por el paro crónico y la segmentación de la fuerza laboral, sufre las vicisitudes del mercado laboral, ingresando en el desempleo con mayor frecuencia y permaneciendo en él, también por períodos más prolongados. Demasiados son los elogios que se prodigan al mercado laboral. Empero, lo cierto es que, cualesquiera sean sus características flexibilidad, libertad o rigidez no es la situación ideal donde permanecer rotando indefinitivamente, y evitarlo constituye el anhelo de la mayor parte de la gente, debido, como es lógico, a que ello entraña inseguridad, posible pérdida de "estatus", costes de búsqueda de empleo, incertidumbre y pérdida de ingresos, elementos que difícilmente contribuyen a tomar la mejor decisión posible. Si se desea que el proceso laboral sea más flexible, eficiente y justo, lo primordial es diseñar un sistema de Seguridad Social que minimice los riesgos del mercado laboral y estimule el estilo de flexibilidad laboral que aún permanece vivo, que describió William Morris en "News from nowhere", en el siglo diecinueve, como una visión ideal de lo que serían a finales del siglo veinte y aún más allá, la flexibilización del trabajo y del ocio. Considerando la necesidad de



generar las condiciones necesarias para una nueva integración del trabajo remunerado y no remunerado, de la instrucción y el ocio conjuntamente con la implantación de una estrategia industrial macroeconómica congruente, el plan del dividendo social abriría nuevas perspectivas para la coexistencia social. Podría considerarse un nuevo acuerdo social a nivel Internacional por medio de la Organización Internacional del Trabajo. Tras la experiencia monetarista, se comienza a dar, hoy en día su antigua importancia a la cultura y a tener un cierto sentido del futuro.<sup>117</sup>

### **3.1.5. América Latina.**

En América Latina ocurren cambios políticos, sociales y económicos de manera acelerada. Países van del capitalismo liberal al capitalismo concertador y participativo; del autoritarismo a la democracia y viceversa; de la bonanza a la crisis económica. Hay una constante turbulencia, la continuidad es la excepción. En este marco se mueven las relaciones industriales y laborales. Por eso hay que evaluarlas y analizarlas continuamente.

Desde sus orígenes el Estado diseñó su marco de funcionamiento y de ahí en adelante ha sido una constante el esfuerzo por mantener un alto grado de control sobre su funcionamiento. Una de sus manifestaciones más comunes, son las legislaciones laborales, en casi todos los países de América Latina; las que surgieron en un inicio, buscando facilitar

---

117.- *Ibidem.* p.p.252 y 253.

condiciones para la industrialización, especialmente disciplinar la relación capital-trabajo.

Especial atención se le presta a los cambios ocurridos en los últimos diez años, en lo que toca a la relación entre Estado y los sistemas de relaciones industriales y laborales. En estos cambios destacan los económicos: reducción de tasas de crecimiento, inflación recesiva y alto desempleo, con el consiguiente deterioro de la calidad de vida, deuda externa, políticas de ajustables y, en algunos casos, desestabilización política y social. La competencia internacional es cada vez más exigente; procesos de reconversión adecúan sistemas productivos a las exigencias del mercado, a las nuevas formas de organización de trabajo, a nuevas tecnologías, todo esto incide en el funcionamiento de las relaciones industriales, afectando conceptos tradicionales y modificando la relaciones de fuerzas entre los actores involucrados. América Latina se halla inmersa desde comienzos de la década actual de la crisis económica más grave del presente siglo, no siendo su carácter coyuntural sino definitivamente estructural, como ha sido terminantemente avalada por los hechos.

Abordar el tema Estado y relaciones industriales en la presente época, exige relacionarlo estrechamente con el esfuerzo que hacen la generalidad de los países por consolidar y estabilizar procesos democráticos y de manera específica dentro del marco jurídico-laboral.

El eje de la industrialización de las relaciones industriales en América Latina lo constituyó la relación del movimiento obrero con el Estado. Es cuando las dirigencias políticas en el ejercicio del poder y con orientación industrialista civiles o militares se ven obligadas a admitir la importancia

del movimiento obrero como fuerza social con la cual hay que establecer pactos y reconocimientos.

Una característica de las relaciones industriales en América Latina es el marcado intervencionismo Estatal, exteriorizado en la sobreabundancia de disposiciones legales. Una excepción a esta regla lo constituye Uruguay.

¿Cómo se califica esta intervención? Ello depende de la naturaleza de los sistemas políticos y de quien o quienes estén en el poder. Porque para los trabajadores sus alianzas con partidos o militares en el poder, históricamente les ha permitido acceder a conquistas sociolaborales significativas.

El empresario ha tenido de parte del Estado, políticas laborales favorables. El compromiso en desarrollar economías capitalistas lleva implícita esta afirmación, ya sea en periodos democráticos como autoritarios. Lo contrario supondría la postulación de una economía socialista.

Las partes han venido reclamando últimamente una disminución de la intervención Estatal en las relaciones industriales. Un reciente coloquio promovido por la OIT, reclamaba la necesidad de simplificar la regulación legal de la negociación colectiva, que ella se oriente a promoverla, pero no en regular su contenido.<sup>118</sup>

El caso de Uruguay es particular en América Latina, es el único país con tradición voluntarista en las relaciones industriales. El Estado ha sido intervencionista y protector del trabajador en las relaciones individuales

---

118.- Coloquio Sub Regional sobre Relaciones de trabajo, con la participación de delegaciones tripartitas de Argentina, Brasil y Uruguay, organizado por OIT en Montevideo, Abril 1987, Citado Bronstein, 1987, p.50. APUD Héctor Lucerna, p.128.

de trabajo, pero en materia de relaciones colectivas de trabajo, en cambio, se registra un notable abstencionismo Estatal y consecuentemente un alto reconocimiento de la libertad sindical y de la negociación colectiva, así como de los mecanismos de autotutela. El carácter asistemático de la legislación laboral, le da gran importancia a la doctrina y la jurisprudencia en la elaboración de las normas y prácticas laborales, lo que hace a este sistema uno de los menos rígidos del continente.<sup>119</sup>

El intervencionismo Estatal se ejecuta por medio de organismos y mecanismos que constituyen los procesos de las relaciones industriales. A nivel institucional, aparentemente sería el Ministerio o Secretaría del Trabajo el organismo central para orientar la política laboral estatal; pero no ocurre así éste está dispersa en múltiples organismos sin la existencia de una real orientación por parte del Ministerio.<sup>120</sup>

En las relaciones Estado-Sindicatos se debaten dos grandes prácticas, una relación altamente institucionalizada, en donde el Estado administra mecanismos respetados por el movimiento sindical, quien deriva cuotas de poder cuasi-oficial. La dirigencia tiende a depender más del Estado que de las propias bases obreras. Otra práctica es la de una relación más conflictualista, al menos más abierta. En cada país se advierten las dos prácticas, una y otra tienen sus expresiones.

En Venezuela y México predomina el primer tipo. En Argentina, Uruguay, Brasil y Perú el segundo. En Colombia ha predominado el primero, pero las Centrales Sindicales controladas por los partidos tradicionales liberal y conservador se han desgastado y perdido toda influencia entre los

---

119.- Idem.

120.- Ibidem. p.129.

trabajadores, de aquí en 1986 el surgimiento de la CUT (Central Unitaria de Trabajadores) sin lazos formales con estos partidos, han traído una relación de conflictividad más abierta. En todos los casos se nota los esfuerzos Gubernamentales, por lograr la incorporación del movimiento sindical a los planes estatales más que admitir las tendencias autónomas de éste.<sup>121</sup>

En los cuatro países del segundo tipo, ha de destacarse que vienen de una etapa de regímenes militares, lo que dio lugar a situaciones de confrontación más que de negociación, en donde el sindicalismo fortaleció sus tendencias democratizantes y autonomista, ya que la experiencia de un Estado capitalista "al desnudo", planteó la necesidad de mantener su independencia del Estado y conquistar la democracia como sistema político.

En los casos de países sometidos a regímenes militares, la existencia de una tendencia a mayor autonomía del movimiento sindical con relación al Estado, así con relación a las influencias y dependencias partidarias.

En Venezuela y México, países petroleros, el movimiento sindical ha recibido un determinado margen, beneficios de esta riqueza. Una de las congruencias ha sido la formación de una dirigencia que disfruta de significativos beneficios, entre ellos acceso a funciones públicas. Actualmente la relación entre Estado y sindicatos empieza a ser una relación más íntima y compleja. Los sindicatos defienden lo ganado y el Estado intenta poner en ejecución políticas que dan más libertad a las fuerzas del mercado.

---

121.- *Ibidem.* p.130.

En Colombia, México y Venezuela, que han tenido Gobiernos civiles durante décadas, se advierte en la relación Estado-sindicatos, una cierta pérdida de confianza que ha dado lugar a la emergencia de sectores sindicales opositores no tan sólo a las políticas Estatales, sino a las estructuras sindicales tradicionales, aquellas que han mantenido estrechas relaciones de apoyo con el Estado. En estos casos ha sido determinante la pérdida de confianza de los trabajadores en los partidos que han ejercido el poder político y que a su vez han dominado las centrales sindicales. En México este fenómeno es el que corresponde al sindicalismo "insurgente", en Venezuela al "nuevo sindicalismo" y en Colombia al surgimiento de la nueva central CUT.<sup>122</sup>

Los empresarios tradicionalmente han disfrutado de las políticas económicas de los Estados en América Latina. Los modelos de desarrollo aplicados de industrialización por sustitución de importaciones, de proveer una infraestructura de servicios y apoyo financiada por el Estado, así como poner en vigencia medidas proteccionistas para operar en mercados cautivos, explican el apoyo empresarial a políticas estatales con esta orientación. Igualmente la relación Estado-empresarios es vital con ocasión del cambio a un modelo de industrialización de orientación exportadora, especialmente en la definición de las seguridades y los estímulos. Las dirigencias Estado-empresarios se hicieron visibles cuando el fracaso de políticas monetaristas aplicadas en los setentas en varios países, dieron lugar a procesos de desindustrialización, lesionando

---

122.- Rodríguez, 1985; Hellinger, 1987, López Alves, 1987 APUD Héctor Lucerna, p.131.

específicamente intereses directos del empresariado manufacturero. Esto ligado a deterioros en otras áreas del funcionamiento estatal, llamó la atención al empresariado sobre la conveniencia de participar en diálogos, al menos con sectores sociales moderados, para la superación de esta situación que también los estaba perjudicando.

En el plano político, en la medida que un Estado pierde capacidad para garantizar, la paz social y aumenta la conflictualidad laboral, el empresariado también admite la necesidad de participar en el proceso de cambio que solvente esta situación. Tradicionalmente es frecuente observar que los empresarios prefieren delegar la problemática social en el poder político, en tanto las soluciones adoptadas no les restrinja seriamente su flexibilidad ni les ocasione disminuciones notables en la tasa de ganancias. Sin embargo, crisis y deterioro los empuja a participar activamente en la determinación de las líneas políticas nacionales.<sup>123</sup>

El tema de los conflictos laborales y sus mecanismos de solución evidencian una alta intervención estatal dado el alto competente político que poseen, ya que se colocan en sistemas de relaciones industriales donde el papel del Estado es central, de aquí que es frecuente observar huelgas de trabajadores a nivel nacional o sectorial, convocadas con el propósito de enfrentar las políticas Gubernamentales.

Hasta ahora ha habido un grado sorprendente de tolerancia del público con respecto a las menores oportunidades de trabajo, a la disminución de los servicios sociales públicos y a la reducción de los ingresos reales. Pero

---

123.- Raso, 1986, p.p.7-8- APUD Héctor Lucerna.p.132.

en varios países han estado surgiendo conflictos sociales profundos que amenazan el desarrollo tanto político como económico, entre ellos México.

Sobre la conflictividad laboral hay que llamar la atención que el notable incremento del desempleo y subempleo da lugar a que los asalariados cuiden más su empleo. Pero los que no lo tienen, a quienes la sociedad no les ofrece alternativas estables para ganarse su sustento, se ven compelidos a alguna forma de subsecuencia, generalmente englobadas en el heterogéneo concepto de sector informal y de otro lado el incremento de la violencia urbana particularmente la expresada en robos.

La mayoría de las legislaciones prescriben procedimientos detallados para la solución de los conflictos colectivos, pero este excesivo legalismo ha sido dejado de lado por los sindicatos e incluso por el Estado.<sup>124</sup>

¿Qué ocurre en las Relaciones Industriales? Los sindicatos presionan para obtener aumentos nominales de salarios. Al obtenerlos, las empresas los trasladan a los precios, continuando con la espiral. Dando lugar a la llamada inflación recesiva: poca producción y ventas, altos costos unitarios de producción, altos márgenes unitarios y una espiral de aumentos de precios autoalimentada.

Nuevas devaluaciones, ponen en acción nuevamente este proceso, dando lugar a situaciones de hiperinflación las consecuencias de las propuestas tipo FMI, son la reducción del consumo interno y el aumento de la producción disponible para la exportación: Rescesionar el mercado interno para aumentar la capacidad de pagos de los servicios financieros con que cuentan los países, ahorrar divisas para pagar la deuda. Aplicando esta

---

124.- Von Potobsky, 1985, p.p.465-466, APUD Héctor Lucerna, p.138.



política y refinanciando los servicios que no se alcancen a cancelar, se mantiene a los países dentro de las reglas de juego del sistema financiero internacional.<sup>125</sup>

No obstante el esfuerzo que significa para América Latina la aplicación de estas políticas, la deuda externa no disminuye, los pueblos han decidido llamarla la deuda eterna. Cada nuevo refinanciamiento supone condicionalidades más severas, pérdida de autonomía nacional en el diseño de sus políticas económicas. En el plano interno se acentúa la crisis económica y socio-política.

En las relaciones industriales, el marco que ofrecen las políticas de ajuste descritas, es realmente inquietante y problemático: fuertes procesos inflacionarios, pérdida del poder adquisitivo de vastos sectores de la población, en especial de las clases medias y de los asalariados, aumentos del sector informal, aumento notable del desempleo; creciente endeudamiento de empresas productoras orientadas al mercado interno; aumento significativo morosas en poder de los bancos; aumento del costo de capital para los usuarios productivos; desaliento y estancamiento de la inversión; utilidades empresariales orientadas hacia la compra de dólares, aumentando la fuga de capitales.

Comparando con la década de 1970, los países considerados han experimentado un notable aumento de la desocupación urbana, salvo México y Brasil. Pero el fenómeno de mayor complejidad en el mercado de trabajo, es el incremento del sector informal, el cual alberga grandes contingentes de la fuerza de trabajo.<sup>126</sup>

---

125.- *Ibidem.* p.144.

126.- *Ibidem.* p.145.

En América Latina normalmente es muy activa la intervención gubernamental en el tema de los ingresos para los trabajadores. Las razones descansan, en primer lugar los Estados son fuertes y tienen la tradición de intervenir en esta materia, y en segundo lugar los niveles inflacionarios obligan a adaptar los ingresos y a armonizar salarios y precios con los objetivos nacionales; y en tercer lugar las economías adolecen de desequilibrios estructurales que demandan medidas correctivas. El segundo de los factores mencionados es común de los países desarrollados, pero los otros dos son particulares a países como los Latinoamericanos.<sup>127</sup>

Reconversión se refiere a procesos de innovación tecnológica de producto, de proceso y organización productiva; de cambio de la estructura industrial; de cambios en la intervención estatal en la economía y por añadidura de las relaciones de trabajo, los derechos laborales y los Tribunales del Trabajo.

La reconversión en Latinoamérica es llamada dependiente, por estar inspirada por paradigmas provenientes de los países desarrollados, particularmente de los Estados Unidos. Su dinamismo, capacidad de cambio social y competitividad internacional, es mucho menor que el de los países europeos y asiáticos.

Las consecuencias de los procesos de reconversión económica, especialmente lo que corresponde a la acción estatal, es una tarea por emprender entre los investigadores laborales. Aunque la reconversión no

---

127.- Ibidem. p.146.

resulta específicamente de la acción Estatal, mas bien, deviene mayormente por iniciativa del capital.<sup>128</sup>

El Estado en América Latina ha sido promotor del desarrollo y una de las formas ha sido la creación de empresas públicas. En otros casos también ha tenido que incorporar empresas, originalmente del sector privado, por insolvencia ante organismos financieros públicos. Ahora se debate su traslado al sector privado. Programas de privatización se observan en Argentina, Brasil, Perú y Venezuela. Es parte de la reconversión implementada por algunos gobiernos, aunque también forma parte de las recomendaciones de organismos financieros internacionales.<sup>129</sup>

Sobre el tema flexibilización se ha venido debatiendo activamente en la literatura de las relaciones de trabajo, aunque no tanto en América Latina. Por la novedad del tema, el término se viene empleando imprecisamente, de aquí que se emplee para referirse a situaciones no siempre iguales.

¿Qué es? Quitar rigidez al contrato de trabajo, por medio de la modificación de normas prácticas sobre el empleo, ingresos, jornadas y otras condiciones

---

128.- CLASCO. Comisión de Movimientos Laborales- ha elaborado un proyecto multinacional para encarar esta tarea, se desarrollará en dos años, 1988 y 1989. A nivel de países, se puede consultar Brasil., Laís ABRAMA, 1986; JC PELIANO, 1985; Argentina, J.C. NEFFA, 1987, citados por CLASCO 1987. Venezuela: H. LUCERNA, 1987, p.148.

129.- Venezuela (El Universal, Foro "Factibilidades políticas y económicas del proceso de privatización de empresas" 20-11-87, p.2-1). En Perú fue aprobada la Ley de la Actividad Empresarial del Estado, contemplando la venta de empresas estatales (Cuadernos laborales, No. 42, Agosto 1987). En Brasil fue instalado el Consejo Nacional de Privatización (Washington Report on the Hemisphere, April 13, 1988). APUD Héctor Lucerna, p.149.

de trabajo. La situación externa de flexibilización sería la inexistencia de trabas de despido".<sup>130</sup>

El Estado se ha debatido entre mantener las normas tradicionales u orientarse hacia cambios en las relaciones de trabajo. La crisis intenta hacer privar lo segundo. Los pocos casos que han intentado implementar medidas flexibilizadoras, han encontrado resistencias obreras. Por ejemplo, la creación del programa de Empleo PROEM en el Perú, que autoriza a las empresas la contratación de trabajadores sin estabilidad, por un plazo máximo de dos años. El movimiento sindical denuncia que ha servido para desplazar trabajadores estables y burlar la normativa sobre estabilidad.<sup>131</sup>

En la presente crisis, los países analizados presentan planteamientos de concertación social con importantes consecuencias en las relaciones industriales. Al analizar la concertación social conviene tener presente la existencia de dos grandes niveles. Uno aquellos procesos orientados a sentar las bases para el establecimiento de un sistema democrático acuerdos funcionales, lo que incluye además de los sectores de la producción, a partidos políticos y estas organizaciones sociales.

De otro lado tenemos los procesos de concertación social orientados a enfrentar crisis en las relaciones laborales (relaciones capital-trabajo-Estado) con objetivos orientados a lograr acuerdos por consenso de asuntos a nivel macro social con incidencia en trabajadores y empresarios.<sup>132</sup>

---

130.- Idem.

131.- Idem.

132.- Este concepto predomina en los diversos estudios incluidos en número especial de *Labour and Society* dedicado al tema de la concertación social (Austria, Italia, España, Perú, Uruguay y Venezuela), Vol.12, No.3, sept., 1987, APUD Héctor Lucerna, p.150.

En estos casos, determinar la fuerza de la concertación social como mecanismo valedero en la relación entre las partes y el Estado, exige indagar si realmente existen procesos y mecanismos funcionales, así como resultados concretos. El proceso empieza por la convocatoria, la respuesta de los actores, el tratamiento del tema relevantes para las partes, el logro de acuerdos y su cumplimiento. En ese sentido en las experiencias latinoamericanas de los ochenta, ha predominado un tipo de concertación social con pocos resultados concretos, pero que no deja de ser importante en el sentido que aquella ha sido útil al proceso de permitir a los Estados una mayor gobernabilidad de la crisis. Incluso en países como México Pactos de la Solidaridad Nacional 1983 y 1987; Venezuela el Pacto Social propuesto por el Gobierno de Jaime Lusinchi en 1984 no han dado lugar a importantes cambios en la relaciones industriales. Sin embargo en ambos países el grado de deterioro de las condiciones de trabajo no se ha constituido en explosión social equivalente si se toma en cuenta la intensidad de la crisis, el precio social ha sido bajo. Los problemas no han llegado más allá de huelgas en determinados sectores. Estado y movimiento sindical se han encargado de apagar el fuego.<sup>133</sup>

Podemos concluir que en América Latina ha predominado en las relaciones de trabajo un notable intervencionismo Estatal. El cual deriva de la existencia de Estados fuertes controlados por sectores sociales, que históricamente han considerado necesario ejercer un especial control en esta esfera de la vida económico-política. Especialmente en cuanto al desenvolvimiento del movimiento obrero. Una excepción a esta regla es el

---

133.- Ibidem. p.p.150 y 151.

caso de Uruguay, país con características muy particulares, por su temprana modernización económica y política, así como su homogeneidad cultural.

El organismo más tradicional de intervención Estatal en la relaciones de trabajo son los Ministerios o Secretarías del Trabajo (en algunos países se les denominan: de Previsión o Seguridad Social). Pero en los últimos años, estos organismos se caracterizan por su tradicionalismo operacional y caducas estructuras. Al tiempo que el centro de gravitación de la acción Estatal en las relaciones de trabajo ha venido desplazándose hacia los ministerios de economía o hacienda.

Las consecuencias de las crisis para capital y trabajo han sido desiguales, exteriorizándose en la disminución de los salarios, el aumento del desempleo y subempleo, deterioro de los servicios públicos y consecuentemente de la calidad de vida. Si las políticas económico-sociales, adelantadas por los Estados, no logran revertir estas tendencias, oviamente el escenario para las relaciones de trabajo se tornará más conflictivo. Hasta ahora las políticas de ajuste nada han hecho por revertir estas tendencias, sino más bien las han agudizado, con un nivel de conflictividad laboral relativamente tolerante. Revertir estas tendencias supone adoptar nuevas estrategias con relación a la deuda externa y el desarrollo nacional, que prevean los intereses primarios de las relaciones de trabajo, es decir: facilitar condiciones para que capital y trabajo desarrollen plenamente la actividad productiva y que sus resultados beneficien de manera justa a los actores participantes y al conjunto social general.

La modernización y reformas que las relaciones de trabajo experimentan como procesos normales en la vida de las sociedades, serían mucho más favorables para el conjunto social en tanto el marco en donde ellas se produzcan sea el sistema democrático. Se abre una nueva etapa democrática en América Latina, unos países regresan otros se consolidan. Relaciones de trabajo implica pluralismo, consenso, convivencia. Las democracias latinoamericanas necesitan de una relaciones de trabajo que sirvan a su fortalecimiento.

### **3.2. FENOMENO EN MEXICO.**

#### **3.2.1. Consideraciones Generales.**

El pueblo mexicano ha pasado por una serie de etapas y procesos, que a la luz resalta el detrimento en la calidad de vida del trabajador. Existe en los últimos años un clima de confusión y de incertidumbre, desconfianza y de cambio de valores, desde el punto de vista político, económico y social. Podemos reflexionar en el ámbito laboral y de las relaciones de trabajo; así como de los derechos de los trabajadores, el hecho de una total desconfianza hacia el Estado (Juntas de Conciliación y Arbitraje) y al sindicalismo, que salvo honrosas excepciones son precarios los beneficios que la clase trabajadora obtiene de estos últimos grupos de presión. México, país rico en recursos naturales y de diversas fuentes de trabajo, ha pasado por lo últimos veinte años en concreto, por una etapa crucial, donde

la crisis ha hecho tomar diversas rutas, sin que hasta el momento hayan dado resultado concreto a las necesidades de la Nación.

No podemos negar el gran avance en materia de trabajo y en concreto de la vida de los Tribunales del Trabajo, con el Constituyente de 1917 y que a pesar de su lenta y confusa regulación, reivindicaron en gran medida los derechos de la clase trabajadora. Sin embargo, no podemos negar que las circunstancias desde el punto político, económico y social, que existieron con el Constituyente son muy diferentes a las que existen en la actualidad.

El intervencionismo Estatal se ha puesto de manifiesto; la intervención cada vez más desarrollada y compleja por parte de los sindicatos de todo tipo de ideologías y posturas, lo han hecho en la misma medida. Sin embargo ¿Qué es lo que ha sucedido en realidad?

El Estado administra mecanismos respetados por el movimiento sindical. Los líderes sindicales tienden a depender más del Estado y de intereses particulares que de las propias bases obreras.

En las relaciones industriales-laborales, los sindicatos presionan para obtener aumentos nominales de salarios, a firmas de contratos colectivos, entre otros. Al obtenerlos, generalmente por la vía conciliatoria, que deja mucho que desear desde el punto de vista real ante los Tribunales del Trabajo, las empresas los trasladan a un aumento de precios, continuando con la inflación recesiva y aún con todo un sistema de Pacto Solidario, para tal efecto.

El pueblo mexicano ha sido muy noble, a sufrido un detrimento cada vez más profundo de sus derechos, al grado de existir en la actualidad fenómenos sociales que ponen en tela de duda el sistema imperado hasta



nuestros días. Para efecto de ejemplificar lo que mencionamos, podemos citar el hecho de que es públicamente reconocido irónicamente que un ciudadano mexicano con algún oficio independientemente de su actividad que desarrolle, se encuentre en condiciones generales de mayor aptitud de afrontar el aumento de la vida, que los triunfos que obtienen trabajadores asalariados y con supuestas representaciones sindicales y ya no hablemos de la disparidad generalizada de algunas actividades como el comercio entre otras frente a las diversas profesiones.

Es indudable que en el siglo XXI van a cambiar mucho las cosas y tenemos que despertar un sentido de vigilancia para que los principios derivados de la Justicia Social que le han dado cuerpo a nuestra rama legal no vayan a ser descartados, abandonados o subestimados, porque haría un grave daño al pueblo mexicano y en especial a la clase media cada vez más golpeada y en peligro de absorción por las otras clases públicamente conocidas.

Es innegable el hecho de que el Derecho del Trabajo del siglo XXI traerá consigo reformas substanciales, pero ello no quiere decir que vayamos a abandonar la lucha por la Justicia Social, ni a menospreciar los principios y orientadores fundamentales que en el Universo se han ido afirmando para constituir las bases de una disciplina que honra la Ciencia Jurídica.

Si todo se transforma y todo cambia, las instituciones del Derecho Laboral no podrán escapar a esta renovación. El protagonista, o por mejor decir, el impulsor de la transformación que ya se manifiesta más concretamente con la firma del Tratado de Libre Comercio, es el progreso tecnológico, es la "flexibilización en materia laboral" sinónimo de la modernización, como un alternativa que consideramos más que benéfica, como necesaria y como la

más viable a una solución pragmática. Está alterando la idea que tradicionalmente tenemos, especialmente del trabajo de los obreros manuales, encadenados ayer a tareas enteramente simples, encuadrados hoy dentro de la perfección creciente del instrumental.

Está ensanchando la distancia existente entre los países desarrollados y los en vías de desarrollo: éstos demandan la transferencia de tecnología, pero sólo tienen acceso a la tecnología operativa necesaria para manejar los aparatos que nos venden, y muy limitadamente logran pasos muy significativos en la tecnología creativa, para satisfacer su dignidad, pero en medida demasiado pequeña para alcanzar a los que van adelante. Pero además está haciendo disminuir la presencia cuantitativa del esfuerzo humano, ya que es cada vez menor el número de personas necesarias para obtener un resultado que merced a los nuevos procedimientos multiplica incesantemente el producto.

Es indudable que la revolución tecnológica significa un progreso, un perfeccionamiento de los sistemas, beneficiosos para la humanidad en general; pero, por otra parte, la revolución tecnológica aumenta las distancias, el "crack" existente entre el mundo desarrollado y el mundo en desarrollo y por otra parte, repercute directamente sobre el empleo; concretamente en millones de trabajadores que sólo poseen su fuerza de trabajo como medio de subsistencia y la de sus familias y de esto no podemos olvidarnos, todos aquellos que pretendemos reflexionar sobre una eminente redefinición de la relaciones del trabajo, de los derechos de los trabajadores y de los efectos en los Tribunales del Trabajo.

Esto es especialmente grave para los países en desarrollo, mientras en los países industrializados la tecnología se transforma con altísima velocidad, nosotros contentamos con hacer grandes esfuerzos para incorporarnos en alguna forma a este mundo moderno dominado por la informática y en reclamar ese derecho humano, altamente desconocido en la realidad, que es el derecho a la transferencia tecnológica.<sup>134</sup>

Pero, hablando del sector trabajo, la revolución tecnológica produce serias consecuencias. En los países desarrollados, son cada vez menos solicitada la mano de obra y por consiguiente la fuerza laboral del trabajador independientemente de su nivel ó categoría en la empresa. La producción se hace más y más capital intensiva y menos trabajo-intensiva. Las fuentes tradicionales de empleo, la agricultura, por ejemplo, a través del proceso de perfeccionamiento tecnológico necesitan cada vez menor cantidad de mano de obra.

Pero en la industria ocurre lo mismo. Cada vez mas, el avance tecnológico hace que el personal que le sirve sea mejor remunerado y más competente, pero en menor número.

El impacto de la revolución tecnológica es todavía difícil de medir: como ocurrió con la revolución industrial, que realizó grandes progresos y produjo innegables beneficios, pero también considerables males.

Ante la realidad de los hechos es concluyente reconocer que el avance tecnológico es factor indispensable en el desarrollo de los pueblos; que debe

---

134.- Cfr. CALDERA Rafael, "El Derecho del Trabajo del Siglo XXI", RELACIONES LABORALES EN AMERICA LATINA, Crisis y Perspectivas y Mesa Redonda, s/e, Barquisimeto, Estado de Lara, 28 y 29 de Septiembre de 1990, Instituto de Estudios Jurídicos del Estado Lara- ART. Instituto Latinoamericano de Derecho del Trabajo, UCLA, p.p.29-50, p.35.

conducir al mejoramiento económico y social del trabajador y que la nueva instrumentación aumenta la productividad y reduce el costo de los bienes y servicios, a pesar de sus graves efectos colaterales.

El Derecho del Trabajo y la función de los Tribunales del Trabajo es una de las prioridades dentro del moderno Derecho del Trabajo, y que al no satisfacerse hace inútil, para los trabajadores, lo demás. Este angustioso planteamiento es uno de los desafíos más graves actualmente para el Derecho Laboral. Ello se agravará para el siglo XXI si no se le encuentra solución inmediata, por ello nos vemos con el acercamiento de la firma del Tratado de Libre Comercio, más obligados a afrontar esta reflexión y de proponer vías de solución al caso concreto, hecho que en lo personal consideramos que el cambio ya no puede venir del Estado paternalista, de los sindicatos o de un determinado grupo de la población; sino de todos y cada uno de nosotros, como trabajadores y como patrones, un cambio de actitud, una "flexibilización pragmática", es la vía más idónea para un cambio más eficaz a nuestra actual crisis cada vez más angustiante.

Se buscan escapatorias, se comienzan a aflorar los lazos que condicionan el contrato de trabajo por tiempo determinado; proliferan las labores temporales; se inventan sistemas para disfrazar la relación laboral con supuestas becas y periodos de enseñanza para trabajadores jóvenes. Se argumenta que los empresarios no se animan a crear puestos de trabajo cuando ellos acarrearán un compromiso duradero y obligaciones crecientes; y como los trabajadores se encuentran con el dilema de aceptar las

condiciones que se les impongan o no tener empleo, el propio Estado democrático se ve forzado a tolerar fórmulas que son sólo paliativos.<sup>135</sup>

Se buscan escapes para eliminar la "subordinación" o "dependencia", por la idea tradicional de que sólo el trabajo "subordinado" está protegido por la ley. El Derecho del Trabajo concierne "al trabajo como hecho social" y que la subordinación es elemento principal pero no excluyente de la atención del legislador a los trabajadores.<sup>136</sup>

Lo frecuente en la práctica es que en muchos países se inventan fórmulas que los trabajadores aceptan, porque el que no tiene trabajo recibe lo que le den en las condiciones que le ofrezcan y porque los Gobiernos además se sienten presionados y llegan a tolerar procedimientos que los hacen disimular el no cumplimiento riguroso de las leyes. Por eso, las autoridades competentes no tienen más remedio que aceptar que el comercio ambulante invada las calles, produciéndose incómodas situaciones, y de que la gente no puede morir de hambre y busca cualquier ocupación para poder sobrevivir.

El sindicalismo es uno de los fenómenos más importantes de nuestro tiempo. Pero, como todo, es susceptible de desviaciones y puede incurrir lamentablemente en hechos de corrupción que llegan a amenazar su propia esencia. Se habla mucho, y con razón, de una necesaria reforma del Estado; muchas voces empiezan a oírse igualmente de una reforma sindical.

Muchos problemas más son los que el justlaboralista del siglo XXI legislador o juez, funcionario administrativo, dirigente o asesor de

---

135.- *Ibidem.* p.40.

136.- *Idem.*

organismos laborales o empresariales tendrá que afrontar, para lograr soluciones que combinen la justicia Social y el progreso. Sabemos que sin la producción el saneamiento de la economía, no podemos alcanzar los objetivos de la Justicia Social. Pero también debemos afirmarnos en nuestra convicción de que el aumento de la riqueza por sí solo no irradia el efecto necesario para permitir a todos los hombres la participación indispensable en el proceso económico, político, cultural y social y el disfrute de ponderarlo de los bienes indispensables para la vida y para su propio mejoramiento.

No puede la humanidad volver atrás, hay que incentivar la iniciativa privada, hay que remover de obstáculos administrativos a la libre empresa, pero hay que mantener a la presencia precautoria de la ley y la actitud vigilante del poder público y social; para que la Justicia Social que debe en el siglo XXI realizarse, se mantenga firme sobre los hombros del Derecho del Trabajo, obligando como nunca a poner la dignidad humana por encima de los egoísmos materialistas y hacer del trabajo, de la ética del trabajo, del elevado valor del trabajo, la piedra sillar para un nuevo orden que haga verdaderamente feliz a una nueva humanidad.

De lo anterior podemos esperar y creer que, por lento y riguroso que el proceso de reorganización social y económica pueda ser, los trabajadores y patrones, podrán tener una posible alternativa pragmática de entenderse con el sistema industrial, preservando sus indudables beneficios, pero adaptándolo y regulándolo en forma tal que pueda detener el desperdicio de nuestros recursos físicos y humanizar las condiciones de la actividad

económica, sin subestimar los derechos de los trabajadores con la nueva redefinición de las relaciones laborales.

Debemos estar conscientes de lo que ocurre con la concertación social, en el aspecto de que puede convertirse en simple nombre identificador de lo que, no es pacto sino en decisión unilateral del Gobierno, obedecida por sectores sindicales nada representativos y acatada por organismos patronales no tan alejados en sí mismos de esquemas corporativos.<sup>137</sup>

En los últimos años se ha comentado mucho en los medios de comunicación acerca de la reconversión industrial, así como de la modernización, de la reestructuración productiva y de la flexibilización del trabajo y los contratos colectivos. Todos estos términos tienen puntos en común aunque no signifiquen estrictamente lo mismo.

El término reconversión industrial se empezó a utilizar en España hace algunos años y fue adoptado en México por el Secretario de Industria y Comercio, después fue parte del discurso del precandidato a la presidencia de la República Alfredo del Mazo, y actualmente se vuelve a utilizar, a veces como sinónimo de modernización y otras de reestructuración productiva.<sup>138</sup>

La reconversión industrial está relacionada con la crisis que vive el capitalismo como una estrategia empresarial en las condiciones actuales de

---

137.- Cfr. BUEN Lozano, Néstor de, "SOBRE LA CONCERTACION SOCIAL", RELACIONES LABORALES EN AMERICA LATINA, Crisis y Perspectivas y Mesa Redonda, s/e, Barquisimeto, Estado de Lara, 28 y 29 de Septiembre de 1990, Instituto de Estudios Jurídicos del Estado Lara- ART. Instituto Latinoamericano de Derecho del Trabajo, UCLA, p.p.196-211, p.200.

138.- Cfr. GARZA Toledo, Enrique de la, "RECONVERSION INDUSTRIAL Y CAMBIO EN EL PATRON DE RELACIONES LABORALES EN MEXICO", p.p.315-362, p.315.

crisis para incrementar la productividad y la calidad de sus productos, eliminando trabas en los procesos productivos y en las relaciones laborales. Desde el punto de vista de los empresarios, estas trabas son las relacionadas estrictamente con la tecnología. Es decir los sistemas de máquinas, pueden significar obstáculos para el aumento de la productividad y la calidad: máquinas que provocan muchos desperdicios, o bien que se descomponen frecuentemente, se busca sustituirlas por otras más modernas.<sup>139</sup>

Las formas de organizar el trabajo. Antes de la crisis actual había predominado sobre todo la organización taylorista del trabajo, es decir, aquélla que se suponía que el trabajo sería más eficiente si había una separación tajante entre las tareas de concepción, planeación y control de la producción (que se dejaba a categorías especiales de trabajadores, a departamentos de ingeniería industrial y en última instancia a la dirección de la empresa) de las que implicaban trabajo físico (que deberían de desempeñar los obreros). Además se consideraba que la mejor forma de organizar el trabajo sería aquella que dividiese las operaciones físicas del obrero en movimientos estandarizados, cronometrados y simplificados el extremo (un ejemplo de esta forma de organización taylorista sería el ensamble de carrocerías en la empresas automotrices no modernizadas). Pero, esta organización se enfrentó a varios límites: por un lado, la resistencia física del trabajador ( los ritmos de trabajo no podían ser aumentados indignamente), por el otro, a la resistencia individual y colectiva de los obreros (individual, por ejemplo, los trabajadores para

---

139.- Idem.



ganar tiempo y evitar la fatiga descomponían las máquinas; la colectiva, las luchas por disminuir las cargas de trabajo).<sup>140</sup>

Los límites en la organización del trabajo han conducido a propuestas alternativas como los círculos de control de calidad, que delegan en los trabajadores de base algunas de las decisiones en sus lugares de trabajo acerca de cómo aumentar la productividad y la calidad. Se busca así, comprometer al trabajador con los objetivos de la empresa y hacerle creer que son socios con los mismos intereses que los capitalistas.<sup>141</sup>

Las relaciones laborales, libre movilidad de los trabajadores; ampliación de los puestos de confianza; eliminación del "escalafón ciego" y su sustitución por el ascenso por méritos y conocimientos y la eliminación de la obligación de las empresas de pactar con los sindicatos los cambios tecnológicos o de organización. La "flexibilización de las relaciones laborales" se trata incluso de llevarla hasta la modificación de la Ley Federal del Trabajo y por lo tanto se deberá reflexionar sobre la modificación de la estructura y funcionamiento de los Tribunales del Trabajo, en la que sus servidores públicos deberán poseer una verdadera carrera judicial laboral.

Han sido muy documentados los efectos de la crisis y reestructuración sobre el empleo. Por lo limitado todavía de la reconversión industrial; el desempleo ha sido más por la crisis (reducción de la producción o cierre de empresas) que por la reestructuración.<sup>142</sup>

---

140.- *Ibidem.* p.316.

141.- *Idem.*

142.- *Ibidem.* p.319.

También se dan situaciones de reducción en el empleo por introducción de nuevas tecnologías, reorganización del trabajo y organizacional o simple intensificación de las tareas.

Partimos de que la reconversión industrial en México y en el mundo no constituye una estrategia única del capital y de los Estados, sino que implica un conjunto no homogéneo de reestructuraciones encaminadas a aumentar la productividad y la calidad. Se trata, por tanto, de un proceso de cambio que no tiene hasta ahora una sola direccionalidad, que supone avances y retrocesos, unos experimentos exitosos y otros fallidos y, sobre todo, muchas zonas de incertidumbre, en especial en los problemas de los límites, pero que a pesar de las severas críticas en su contra consideramos la única alternativa real para poder afrontar un cambio en beneficio de la Nación.



Luis Cabrera

## **CAPITULO 4**

### **OPINIONES RESPECTO A LA NECESIDAD DE UNA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y PARTICULARMENTE EN LA TEMATICA DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO.**

**4.1. OPINION OFICIAL.**

**4.2. OPINION DEL SECTOR PRIVADO.**

**4.3. OPINION DEL SECTOR TRABAJADOR.**

**4.4. OTRAS OPINIONES.**

## OPINIONES RESPECTO A LA NECESIDAD DE UNA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y PARTICULARMENTE EN LA TEMATICA DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO.

### 4.1. OPINION OFICIAL.

Dentro de este sector curiosamente fue hasta el año de 1975, cuando tuvo verificativo la Primera Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje, donde las palabras pronunciadas por el señor Licenciado Fernando Zertuche Muñóz, Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y Presidente de esta reunión se exhortó a los funcionarios públicos integrantes de los Tribunales Laborales del país a un intercambio sobre diversas instituciones del derecho laboral.

Las bases que se manejaron dentro de esta reunión nacional consistieron en el respeto a la autonomía y a la jurisdicción de cada Junta de Conciliación y Arbitraje, con un factor de hecho de una realidad social que no se detiene ante fronteras regionales; desde el punto de vista político, económicos y sociales.<sup>143</sup>

---

143.- Cfr. ZERTUCHE Muñóz, Fernando, "MEMORIA I REUNION NACIONAL DE JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE", México, Distrito Federal, 1975, ejemplar No. 2089, p.p.51- 58, p.52.

El propósito común era elevar la calidad de la impartición de justicia en materia laboral, resaltando el hecho de que los legisladores de 1970 expresaron que el derecho laboral mexicano "puede enorgullecerse de haber creado una organización de justicia para los problemas de trabajo con perfiles propios, sin paralelo a ninguna otra legislación y con un hondo sentido democrático", así calificaron la organización tripartita de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que establece la intervención igualitaria de los sectores con el Gobierno, sin desconocer la representación original, unos como funcionarios públicos, otros como exponentes de los legítimos intereses de los sectores.

De lo anterior podemos deducir que para el sector oficial, la organización tripartita es democrática, con la que vivimos diariamente, permitiendo a los Tribunales Laborales mantener una tradición de respeto mutuo, de solidaridad y de responsabilidad compartida. No compartimos esta opinión; toda vez que en la práctica vemos que es todo lo contrario, por lo que proponemos la desaparición de la organización tripartita y el surgimiento de un órgano unitario con un juez en materia laboral.

Se habló acerca de lo que se debate en el fondo de cualquier controversia con respecto a los Tribunales del Trabajo y que es el orden jurídico en su conjunto; lo que subyace en cualquier demanda es un reto para comprobar la existencia de la legalidad, sobre todo si se comparte la convicción de que se trata de un ordenamiento valioso y justo, como ocurre con el derecho del trabajo.

Se buscó un núcleo vinculador, a través de una homogeneidad de criterios y propuestas al respecto, partiendo de la eficiencia y profesionalismo de cada uno de los integrantes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En esta reunión ya se hablaba de un cambio de las estructuras de la impartición de justicia laboral, sin que se llegara a ningún consenso trascendente al respecto hasta nuestros días.

#### **4.2. OPINION DEL SECTOR PRIVADO.**

En un documento fechado en junio de 1989, la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX), hizo público un conjunto de "Propuestas Preliminares para la Discusión del Anteproyecto de una Nueva Ley Federal del Trabajo" en el que el término clave era modernizar, incorporar al país a la modernización, lo cual a su vez implica el mejoramiento de la productividad y la adquisición de niveles de competitividad internacional y modernidad. Para el sector patronal, el proceso privatizador que está en marcha en la economía mexicana ha traído modificaciones que tienen que ser recogidas por la legislación del trabajo, para el siglo XXI.

Con esa base, la ley laboral según este criterio patronal debe adecuarse para que "genere confianza en el inversionista, estabilidad en el trabajo e impulse la productividad", aquí podemos encontrar lo que en hechos significa la modernización. Podemos ejemplificar lo anterior en un hecho real de lo que en la práctica se ha puesto de manifiesto con la

modernización de las relaciones laborales con el caso del consorcio SIDERMEX que hizo saber que despediría a 2,318 trabajadores y modificaría consecuentemente 77 cláusulas del Contrato Colectivo de trabajo que tenía celebrado con el sindicato; así mismo la empresa declaró el recorte de personal se haría "fundamentalmente en las áreas de servicio, auxiliares y aquellas con personal excedente"; y con el cercenamiento del contrato "no se pretende afectar los derechos laborales de los trabajadores sindicalizados".<sup>144</sup>

De lo anterior se puede ver que el cambio que quieren es profundo. No toca solamente los aspectos superficiales de las leyes sobre el trabajo, sino que va a fondo para tratar de elaborar una nueva cultura de lo laboral. En ese orden se desea una intervención mínima del Estado en la relación entre trabajadores y patrones.

Se busca un cambio, pero consideramos que el hecho de querer privatizar las normas laborales, bajo el matiz de una flexibilización unilateral, es volver al principio jurídico de la igualdad entre las partes.

Con la nueva cultura que desea la COPARMEX (Confederación Patronal Mexicana), el carácter equilibrador que se ha reconocido al Derecho del Trabajo desaparece. Bastará con que patrones y trabajadores lleguen a acuerdos según la fuerza controladora de cada cual para que el rumbo se oriente hacia la modernidad. El faro orientador que proponen es la

---

144.- Diario LA JORNADA del 21 de julio de 1989 APUD González Ruiz, p.15.



competencia internacional que servirá para ir fijando las pautas en esa libre contratación.<sup>145</sup>

Las circunstancias internacionales, que en la actualidad cada vez nos comprometen aún más como en el caso de la firma del Tratado de Libre Comercio nos obliga definitivamente a cambiar de cultura en todos los niveles, adecuando todo proceso productivo a las reglas del comercio y a la competitividad internacional y debiendo de respetar los derechos de los trabajadores, frente a intereses unilaterales de ciertos sectores.

Debemos de tomar conciencia de que necesitamos un cambio, pero así mismo nuestra realidad definitivamente es diferente a la de muchos países industrializados, como que la ley laboral del siglo XXI, no tome en cuenta que la mayor parte de las empresas en México son pequeñas y medianas; y por lo que se deberá entender así y fijar un régimen jurídico acorde a las posibilidades del generador de la fuente de empleo".

La propuesta de la COPARMEX, elimina la calidad tutelar del derecho del Trabajo. Para los patrones proteger al obrero es obsoleto.<sup>146</sup>

---

145.- Cfr. GONZALEZ Ruiz, José Enrique, "LA COPARMEX CONTRA LA CONSTITUCION Y LA HISTORIA", Foro sobre las reformas a la legislación laboral, CANANEA: BANDERA POR LA SOBERANIA NACIONAL, Universidad Obrera de México, U.O.M., México, Distrito Federal, año VII, tomo VII, No.9, Septiembre 15 de 1989, P.P.15-17, p.16.

146.- Idem.

#### 4.3. OPINION DEL SECTOR TRABAJADOR.

En la actualidad vivimos en una crisis económica de la que se dice que los menos responsables son los trabajadores y particularmente de los que han pagado el costo de esta situación cada vez más aguda, con un permanente deterioro del salario a partir de 1976 y desempleo creciente día a día, son la cotidianidad.

El mercado de trabajo y la correlación en la relación social de producción se ven afectadas por razones estrictamente vinculadas al fenómeno a nivel internacional.

Importantes cambios tecnológicos y avances científicos que deberían de expresarse en mejores condiciones de trabajo y vida para los trabajadores, juegan en su contra. Cada vez mayor número de liquidaciones, que aún cuando se den medidas por indemnizaciones que cumplan con lo que marca la ley, pensamos que no son el objetivo primordial de la mayoría de los trabajadores involucrados, causando con esto cierres masivos de empresas.<sup>147</sup>

De lo anterior podemos decir que la concertación social deberá ser la base futura de las relaciones obrero-patronales de naturaleza colectiva. Cuando hablamos de concertación social, no está en nuestro pensamiento el deplorable esquema de imposición de políticas económicas por parte del

---

147.- Cfr. BOUZAS Ortiz, José Alfonso, "UNA NORMATIVIDAD LABORAL PARA NUESTROS DIAS", Foro sobre las reformas a la legislación laboral, CANANEA: BANDERA POR LA SOBERANIA NACIONAL, Universidad Obrera de México, U.O.M., México, Distrito Federal, año VII, tomo VII, No.9, Septiembre 15 de 1989, P.P.17-18, p.18.

Gobierno, medidas por la usurpación de representación de las partes, que han tenido vida como Pacto de Solidaridad Económica en sus diversas versiones.<sup>148</sup>

Podemos afirmar de que es verdaderamente alarmante el hecho de que si el Gobierno, a través de los órganos que sean competentes para tal efecto, no entiende la necesidad de profundizar la democracia y como expresión en ella estará la forma de tratamiento de los conflictos laborales a corto o mediano plazo el desenlace no podrá ser sino de explosión social con todas sus consecuencias, más serias de las que comúnmente se cree.

Consideramos con la reflexión de las ideas anteriormente mencionadas enfocar esta problemática, en el sentido de que el salario debe ser remunerador y con una paralela vinculación con la rentabilidad y progreso de la empresa, capacitación en el trabajo como requisito fundamental para el desarrollo y permanencia del centro de trabajo, participación de los trabajadores en la administración de las empresas, cuando menos con derecho a la información del estado que guarda su protección, panorama y estabilidad.

No es difícil palpar la línea o directriz que lleva implícitamente la política Gubernamental en nuestros días y que lleva a la economía a una mayor inserción y dependencia frente al capitalismo mundial está aspecto; todo esto obedece no sólo a las políticas o intereses personales de los centros financieros internacionales, sino también a los planes e intereses de la gran burguesía mexicana, que sin ninguna consideración de carácter nacionalista se propone aumentar sus ganancias a costa de la pobreza, de

la desnutrición y la desesperanza de la mayoría del pueblo mexicano: **los trabajadores.**

La aplicación de esta política ha significado un sustancial aumento del desempleo, la creciente y permanente disminución del poder adquisitivo del salario y la reducción real del gasto público en educación, salud y servicios. Esta disminución sustancial de la participación del Estado de la economía en beneficio de intereses transnacionales ha puesto en riesgo a la soberanía nacional y con ello desde luego con una notable repercusión en las relaciones laborales, en los derechos de los trabajadores y en las función que desempeñan los Tribunales del Trabajo.

La línea de la clase patronal mexicana se pone de manifiesto en sus propuestas, mismas que se refuerzan por la actitud de un Gobierno que ha abandonado en forma completa los principios de la revolución y continúa alejándose de los principios que si bien no representaban los ideales de los trabajadores, obedecían a la lógica de la correlación de fuerzas surgidas a partir del proceso de 1910-1917.<sup>149</sup>

De lo anterior podemos deducir que es evidente y necesario una revitalización con un decidido apoyo a la ofensiva patronal, por parte de la clase trabajadora, que deberá para estar preparados ante esta ardua tarea con una amplia conciencia no sólo de hechos, sino del pleno conocimiento de sus derechos que la propia ley señala y con una confianza en la eficacia de la aplicación del derecho por parte de los Tribunales del Trabajo.

---

149.- Cfr. "Documento final del Foro sobre las reformas a la Legislación Laboral realizado en la Universidad Obrera de México, los días 17 y 18 de agosto de 1989", UNIVERSIDAD OBRERA DE MEXICO, "VICENTE LOMBARDO TOLEDANO", México, Distrito Federal, p.p.1-7, p.3.

La clase patronal exige actualmente una serie de circunstancias que bajo la perspectiva de mejorar la productividad y la economía nacional busca desaparecer los salarios mínimos (pago por horas), acabar con la bilateralidad de las relaciones laborales, desaparecer los máximos en las jornadas, pulverizar el derecho a la estabilidad en el trabajo, crear trabajadores "mil usos", destruir la propiedad social, sin pretender otorgar elementos que paralelamente a estas demandas, pueden proteger también a la clase trabajadora, como lo son el hecho de garantizar la estabilidad en el empleo, el otorgar una verdadera y obligatoria capacitación a los trabajadores de las empresas y de conciliar determinadas prestaciones o alternativas de relación laboral a través de las autoridades laborales, que deberán contar con funcionarios públicos que posean una verdadera carrera judicial laboral, para poder mediar equitativamente, los intereses de la clase más desprotegida o al menos evitar condiciones ventajosas y por consiguiente inequitativas en las relaciones obrero-patronales.

Ante la evidente disgregación o fragmentación de la clase trabajadora motivada en gran parte por la poca eficacia que se ha obtenido en cuanto a la mejoría de sus derechos y ante un hecho real, ignorando a los sindicatos por la mayoría de la clase patronal; es de vital importancia el papel que juega la impartición de justicia por parte de los Tribunales del Trabajo y por consiguiente de una reestructuración en cuanto a una evidente necesidad de una verdadera carrera judicial laboral, comprendiendo tres aspectos que en lo personal consideramos de vital importancia:

- 1).- CARRERA JUDICIAL EN LA ESTRUCTURACION Y FUNCIONAMIENTO DE LAS JUNTAS.
- 2).- CARRERA JUDICIAL EN LOS FUNCIONARIOS DE LAS JUNTAS.
- 3).- REPLANTEAMIENTO Y REVITALIZACION EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.

Es evidente que hoy está nuevamente presente de nuevo el problema de las correlaciones de fuerzas obrero-patronales. Así como previamente a la Constitución de 1917 se dieron proyectos para tal efecto.

Podemos afirmar que en cuanto a demandas concretas; éstas deben girar en torno a los siguientes puntos:

En primer término, vigilar el estricto cumplimiento de la legislación vigente.

a.- La legislación laboral reglamentaria deberá ser congruente con el texto Constitucional.

b.- En cuanto al derecho al empleo, que se obligue a las empresas a que un por ciento de sus ganancias sea reinvertido para ampliar la fuente de trabajo.

c.- En cuanto a la modernización industrial los patronos deben impartir capacitación previa a los trabajadores.

d.- Restablecer el carácter proteccionista a trabajadores en las leyes laborales con efectos pragmáticos y no demagógicos.

e.- Establecer un salario remunerador de acuerdo a los índices inflacionarios, independientemente de las revisiones anuales.

Lo anterior obedece al hecho de que han transcurrido varios años de la imposición a México de una durísima política de austeridad, inspirada en

medidas drásticas en las que los efectos han golpeado fundamentalmente a la clase asalariada y productiva del país, su ejecución ha motivado un profundo deterioro de las condiciones de vida de los trabajadores y, al mismo tiempo, un sistemático ataque a los contratos colectivos y a los derechos sindicales. Desde el régimen de Miguel de la Madrid, continuando ahora con el de Salinas de Gortari, se ha llevado a cabo una verdadera contrarrevolución de las relaciones laborales, mostrando el Gobierno, con ello, una inclinación claramente empresarial en la reorientación del aparato productivo, a fin de promover una "eficiente" inserción del sector industrial en las corrientes del comercio internacional.<sup>150</sup>

Ante la evidente política laboral que estamos viviendo, el Gobierno con pleno conciencia del debilitamiento del sindicalismo se ha visto obligado a aceptar la existencia de una capa burocrática oficialista que controla las grandes negociaciones salariales irrisorias, despidos masivos, cierre ilegal de empresas y recortes de contratos. Los líderes oficialistas del movimiento obrero mexicano parecen capaces de aguantar cualquier negociación con tal de seguir sosteniendo el régimen de partido de Estado y por consiguiente saben que una democratización de la sociedad y del Estado atenta contra el poder del que ellos se benefician.

Para el grupo gobernante, la debilidad actual del sindicalismo, la tendencia a la que han llevado a los dirigentes oficialistas de su partido y la dispersión de la clase obrera le permiten suponer que ha llegado el

---

150.- Cfr. MUÑOZ Ledo, Porfirio y/o, "FORO NACIONAL SOBRE REFORMAS A LA LEGISLACION LABORAL", Partido de la Revolución Democrática, México, Distrito Federal 11, 12 y 13 de agosto de 1989, p.p.1-47, p.5.

momento de asestar un golpe histórico, contundente y definitivo a la clase obrera mexicana e imponer una nueva legislación del trabajo que legalice y amplíe lo que el mismo Gobierno ha venido haciendo en detrimento de los trabajadores y sus organizaciones sindicales (con su postura paternalista) y no con esto es que estemos en desacuerdo con el hecho de que debe haber cambios en la legislación laboral, pero deben ser cambios estructurales de fondo y que obedezcan a las verdaderas necesidades de la sociedad mexicana actual y no a intereses personales.

La discusión actual sobre reformas a la legislación laboral se ubica en un momento particularmente complejo y determinante: de un lado, el intento del grupo gobernante para restringir derechos e imponer mayor antidemocracia, tanto en la vida política como al interior de las empresas; de otro, el empuje popular para participar más en las decisiones que lo afectan en la fábrica, el centro de trabajo, el sindicato y la Nación.

Para el grupo gobernante, la degradación de las condiciones de vida y de trabajo de los asalariados es parte indispensable de un proyecto de modernización. Para los trabajadores, en cambio, una verdadera modernización significa luchar contra la desigualdad; rescatar la soberanía nacional y la vigencia de los derechos históricos de la clase obrera; la construcción de una democracia participativa, representativa y popular, con el consecuente fortalecimiento de las organizaciones sociales, en particular de los sindicatos, frente al Estado.<sup>151</sup>

Se habla de una "flexibilidad" que consiste en uno de sus puntos, en procurar la menor intervención posible de la organización sindical en las

---

151.- *Ibidem.* p.7.



relaciones de trabajador-patrón, buscando la sustitución de la negociación colectiva por el "acuerdo directo", así directamente acordar jornadas, salarios, vacaciones, etc. Esto nos es una ficción, en Centro América, particularmente en Costa Rica bajo el nombre de "Solidarismo" los patronos han desarticulado en gran medida al movimiento sindical, logrando que la legislación laboral costarricense admita las "asociaciones solidarias" entre patronos y trabajadores, por medio de las cuales con triquiñuelas y trucos financieros, hacen creer a los trabajadores que los sindicatos son innecesarios, que no hay clases sociales y que para "progresar" es necesario actuar como una sola familia.

Se plantea la "flexibilidad" para evitar que la legislación que pudiera ser benéfica para los trabajadores se aplique en forma obligatoria, buscando el entre dicho que en la práctica generalizada se traduce en menores beneficios a los trabajadores que los que la ley dice, situación con la que no estamos en desacuerdo con respecto a un cambio estructural como una de las alternativas más viables, ante el fracaso del sistema actual; sin embargo consideramos que por otra parte es de vital importancia, que estas negociaciones laborales se lleven a cabo entre las partes interesadas e intervengan las autoridades del trabajo, como verdaderos mediadores cautelares de una verdadera equidad no sólo desde el punto de vista procesal; sino también desde el punto de vista de un prestación de un servicio eficaz de asesoramiento y de tutela por derechos mínimos plasmados en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y que deben ser coherentes las disposiciones de una ley reglamentaria del siglo XXI, con los derechos consignados en esta Carta

Magna. Todo lo anterior con el objeto de evitar la manipulación de la interpretación de la "flexibilidad" que se dan hoy en día en los acuerdos de "renuncias voluntarias", en la práctica de los sindicatos "fantasmas", y los Contratos Colectivos de trabajo "de protección", entre otras formas de simulación.

El concepto de productividad se pretende convertirlo en el eje motor para decidir montos de salarios, utilidades y otros derechos. En la práctica la productividad no depende exclusivamente del trabajador, la mala administración y la maquinaria deficiente juegan un papel primordial. Además el concepto de productividad debe convertirse en un aliciente sobre la base de derechos mínimos garantizados por la ley, y no por un parámetro de la "Ley de la Selva".<sup>152</sup>

Los sindicatos no pueden ceder a lo conquistado, no por inflexibilidad sino por sobrevivencia. Pero tampoco pueden quedarse en lo logrado so riesgo que la vida los rebase aún más (hecho ya real en la actualidad), en que la mayoría de la sociedad mexicana la componen los asalariados y sus familias.

Estamos a favor de la modernización tecnológica y productiva, pero bajo condiciones que garanticen el derecho al trabajo, al bienestar, a la seguridad social, el pleno derecho de los derechos y conquistas laborales de la clase trabajadora, la intervención de sindicatos en su implementación, a

---

152.- Cfr. GUADALUPE Martínez, José, "DETENER LA OFENSIVA DEL CAPITALISMO, TAREA DE SUPERVIVENCIA DEL SINDICALISMO", Foro sobre las reformas a la legislación laboral, CANANEA: BANDERA POR LA SOBERANIA NACIONAL, Universidad Obrera de México, U.O.M., México, Distrito Federal, año VII, tomo VII, No.9, Septiembre 15 de 1989, P.P.4-6, p.6.

una participación en la gestión de los procesos productivos y el respeto a la materia de trabajo; hechos que consideramos que sólo podrán alcanzarse verdaderamente a través de una eficaz intervención en la impartición de justicia por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La legislación laboral debe contemplar que todo cambio tecnológico y productivo y/o de los procesos de trabajo deberá ser reglamentado entre las empresas y los sindicatos, obligándose aquéllas a informar adecuada y ampliamente, y con la debida anticipación, a sus trabajadores de sus proyectos de modernización, sólo así podremos alcanzar una mejor condición de vida para los trabajadores.

#### 4.4. OTRAS OPINIONES.

Pocos criterios doctrinales han hablado a cerca de la Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, además de que se resalta la heterogeneidad en cuanto a la esencia misma de estas instituciones del derecho laboral.

Podemos citar algunos de los criterios doctrinarios más serios al respecto como lo son:

- 1.- Para el *Licenciado Narciso Bassols*, quien afirmó en un primer estudio al respecto, que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no eran Tribunales y que en su competencia se restringía únicamente a los conflictos colectivos de trabajo. Para fundamentar tal aseveración realizó tres tipos de interpretación que denominó auténtica, de Derecho comparado y racional o directa.

**A).- La interpretación auténtica.** tuvo como columna vertebral las ideas que fueron expresadas en el Constituyente de 1917, principalmente por José Natividad Macías quien afirmó que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no eran Tribunales y que si se convirtieran en Tribunales sería contra los propios obreros; además especificó que sus funciones serían las de armonizar y equilibrar los factores de la producción, situación muy diferente a la que realiza un Tribunal. El pensamiento de Macías fue tácitamente aceptado por la Asamblea Constituyente.<sup>153</sup>

Al respecto podemos decir que si bien en efecto el objeto del Constituyente de 1917, era en el aspecto de no dar una categoría de Tribunales a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se derivaba del hecho inmediato de la época de la lentitud y de todos los obstáculos que se derivaban en la resolución de conflictos entre patrón y trabajador, en la competencia y jurisdicción de los jueces del orden civil y municipales de la época. Es por ello que se crean unas nuevas autoridades, para venir a cumplimentar todos las deficiencias y arbitrariedades de la época; sin embargo paralelamente el Constituyente de 1917, no precisó con exactitud cuál sería la verdadera naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Pero no podemos equiparar la circunstancias de tipo político, económico y sociales que imperaban en el año de 1917, cuando el Constituyente de 1917, creó a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a las que existían diez años después y a las que prevalecen en nuestros días.

---

153.- CARPIZO Jorge, Op.Cit. Supra. Nota. 7, p.385.

**B).- Interpretación de Derecho Comparado.** La fundó en que el artículo 123 Constitucional se basó en el proyecto formulado por la Comisión que Carranza había nombrado en Veracruz, en la que tuvo primordial intervención el propio Macías, quien declaró que se había inspirado en la legislación belga, norteamericana e inglesa y tanto las leyes belgas como francesas dividían la competencia Laboral en: Individuales y Comités de Conciliación y Arbitraje para conflictos colectivos.

Y las legislaciones norteamericana e inglesa habían creado Consejos de Conciliación y Arbitraje con competencia preferentemente respecto a los conflictos colectivos.

Al respecto podemos decir que si bien estas legislaciones extranjeras sirvieron de punto de partida y de referencia para la elaboración de aspectos generales de nuestra legislación, también lo es que se trataba de legislaciones muy adelantadas y con necesidades muy distintas a las que prevalecían en México en 1917 y para tal efecto podemos citar la corriente encabezada por José Natividad Macías, quien redactó el proyecto de Ley de Trabajo, publicado en Veracruz en 1915.

Esta corriente parecía inclinarse por el arbitraje que se practicaba en esa época en Inglaterra y Bélgica, lo cual explica que en la fracción XXI del proyecto del que después se aprobó como el artículo 123, se incluyese tan solo el compromiso de expedir con posterioridad una normatividad al respecto, compromiso que posteriormente fue suprimido por la comisión de constitución que dio forma definitiva al citado proyecto como consecuencia de que finalmente quedó esta cuestión plasmada en el artículo 123.

José Natividad Macías el 28 de diciembre de 1916, pronunció un discurso, en el que insistió en que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no debían considerarse como verdaderos Tribunales, aún cuando no precisó la naturaleza que debía otorgarse a las mismas.<sup>154</sup>

**C).- La interpretación racional o directa.**- la basó en el examen de las fracciones XX y XXI del artículo 123 Constitucional, ya que la fracción XX se refiere a los conflictos o diferencias entre capital y el trabajo, situación que sólo se da entre los conflictos colectivos donde existen choques entre entidades de bandos opuestos; además de que la fracción XX es clara respecto a que tanto el patrón como el obrero pueden no sujetarse a los fallos y entonces la misma fracción señala las consecuencias de tal conducta. Además debe tenerse en cuenta que en la fracción XXI se suprimió el requisito del compromiso escrito previo por razones de claridad; es decir, que el Constituyente previno que sin ese requisito el arbitraje no sería forzoso.<sup>155</sup>

Bassols propuso la creación de Tribunales de Trabajo de integración tripartita como las Juntas para que examinaran los conflictos individuales y para "que impartan justicia desembarazados de la estúpida traba que representa el Código de procedimientos Civiles".<sup>156</sup>

En 1930 Bassols escribió otro ensayo con la misma finalidad de tratar de precisar la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que la Suprema Corte de Justicia, en una Ejecutoria del 24 de Septiembre de 1928, sostuvo que no constituían un Tribunal y pocos días después, en una

---

154.- BUEN Lozano Néstor de, op.cit. supra, nota 7, p.121.

155.- CARPIZO Jorge, op.cit. supra, nota.7, p.p.384 y 385.

156.- Bassols APUD Jorge Carpizo, op.cit. supra, nota 48, p. 385 in fine.

ejecutoria del 9 de Octubre de 1928, afirmó que sí eran un Tribunal, de esa contradicción de nuestra más alta Corte, es aquí el punto de partida del segundo estudio de Bassols, al respecto en el que examinó la Naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje desde dos puntos de vista: el formal y el material.

Desde el punto de vista material; es decir según su actividad afloró que realizan una función judicial, pero formalmente se encuentran por su dependencia administrativa y por la designación de los representantes del Gobierno hecha por el poder ejecutivo federal o local, dentro del conjunto de órganos que en su totalidad constituyen la administración.

Sin embargo son órganos de competencia confusa, de heterogéneas funciones las que a veces están contrapuestas; por lo que se complica la determinación de su Naturaleza Jurídica.

Asimismo hace referencia muy atinadamente en el sentido de que carece ya de interés volver a discutir si conforme a los textos de la Constitución las Juntas de Conciliación y Arbitraje fueron creadas por el legislador con la competencia jurisdiccional que necesariamente se requiere para poder fallar sobre conflictos individuales de trabajo o si nacieron con atribuciones limitadas de modo exclusivo a los conflictos colectivos, afirmándonos de que en esta cuestión definitivamente resuelta por la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y puede decirse ya con seguridad que, las Juntas de Conciliación y Arbitraje serán los órganos encargados de aplicar las reglas de derecho en los juicios nacidos del contrato de

trabajo, puede afirmarse que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son y serán los Tribunales mexicanos del trabajo.<sup>157</sup>

En materia laboral, como en ninguna otra en el Derecho mexicano, es importantísimo el papel de la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ya que, ha sido la jurisprudencia la que actuando como fuente de Derecho, suple las lagunas o deficiencias de la legislación que en el texto de la Constitución, no creó el poder jurisdiccional a favor de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en materia de trabajo, imponiéndolas como Tribunales y hasta les marcó las formas esenciales que debe satisfacer el procedimiento seguido por ellas.

Consideramos que si la Suprema Corte de Justicia de la Nación negó a las Juntas de Conciliación y Arbitraje el carácter de Tribunales en un principio, fue porque no encontró otro medio técnico de suprimir las competencias entre Juntas de distintos Estados o entre las Juntas y otros Tribunales, dentro de los casos previstos por los artículos 104 y 106 de la Constitución Federal.

2.- *Para Esteve Ruiz*, las Juntas de Conciliación y Arbitraje son autoridades pero su Naturaleza es sui géneris, ya que en algunos de sus actos son de carácter administrativo y otros judiciales.

Además afirmó obligatorio es acudir a la conciliación, pero es facultativo aceptar el arbitraje, cuestión con la que en lo personal no estamos de acuerdo; toda vez que si no se llega a un avenimiento de intereses en la etapa conciliatoria, pero posteriormente si no se llega a una conciliación se pasa a la siguiente etapa que es la de demanda, excepciones y defensas y

---

157.- Bassols Narciso, *op.cit.* supra, nota 48, p.208.



ofrecimiento de pruebas para ambas partes; por lo que desde luego se que se trata de un arbitraje obligatorio para las partes, y no como en el caso de otras autoridades administrativas, que a manera de ejemplo podemos citar a la Procuraduría Federal de Protección al Consumidor, en la que interviene como un amigable componedor, y si algunas de las partes se negare a someter la controversia a su competencia y jurisdicción, entonces el expediente se turna de inmediato ante la Dirección General de Resoluciones Administrativas, para su estudio de lo actuado y constancias en autos, para ver si no hubo alguna violación a dicha Ley de Protección al Consumidor y en su caso imponer las sanciones correspondientes, pero la controversia en sí, el fondo de la litis, deja de ser resuelto por dicha autoridad y pasa al conocimiento de los Tribunales del orden común.

En el caso de la materia laboral, es distinto aún y en los casos de competencia en las que se trata de relaciones de naturaleza civil y se tratan de ventilar por la vía laboral, y en las que como ya hemos manifestado en capítulos anteriores, los demandados se ven obligados a contestar ad cautelam, el escrito inicial de demanda, aun y cuando paralelamente promuevan un incidente de previo y especial pronunciamiento de incompetencia por materia en los términos del artículo 761, 762 segunda fracción y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo.<sup>158</sup>

En la opinión de Esteva Rufz, podemos ver que divide a los actos de la Junta de Conciliación y Arbitraje, en actos Administrativos y los de carácter judicial, situación que desde nuestro punto de vista es muy

---

158.- *Ibidem.* op.cit. supra, nota 48, art. 761, 762 y demás relativos, p.p. 375 y 376.

subjetiva en el sentido de que también los juzgados del orden común realizan actos que son de carácter administrativos y no por ello se les puede catalogar como órganos de naturaleza meramente administrativa.<sup>159</sup>

3.- *Maximiliano Camiro*, sostuvo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden conocer de los conflictos individuales de trabajo ya que entonces desempeñarían funciones judiciales situación prohibida por la Constitución, ya que se constituirían en Tribunales especiales. Afirmó que en el propio artículo 123 se demuestra que las funciones de las Juntas sólo son respecto a los conflictos colectivos como en las fracciones XVIII y XIX.

Camiro citó al magistrado Martínez Alomfa, quien asentó que las Juntas no eran Tribunales por carecer de jurisdicción y de imperio, ya que si poseyeran estos atributos serían Tribunales especiales.

Camiro se al respecto manifestó que: "...son instituciones de Derecho Público que tienen por objeto evitar los grandes trastornos que al orden, y a la paz pública a la riqueza pública, a la organización del trabajo le resulten por los movimientos bruscos de la supresión del trabajo por los obreros, o de la suspensión del trabajo hecha por los patronos.<sup>160</sup>

Con el nacimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las asociaciones patronales se negaron en un principio a admitir la intervención de éstas y, lucharon por todos los medios para lograr que los conflictos laborales de carácter jurídico se sometiesen a los Tribunales ordinarios, de acuerdo con el criterio anterior a la expedición de la Ley Federal del Trabajo de 1917.

---

159.- Esteva Ruiz APUD Jorge Carpizo, pp. 386 y 387.

160.- Camiro APUD Jorge Carpizo, p.387.

En la famosa Ejecutoria dictada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el juicio de amparo solicitado por Guillermo Cabrera y pronunciada el 8 de marzo de 1918, se estableció que la fracción XX del artículo 123, debía hacerse valer ante los Tribunales ordinarios y no ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pues de aceptarse que los citados organismos paritarios tuvieran facultades para conocer de las demandas civiles o comerciales que derivaran de un contrato de trabajo, dándoles carácter ejecutivo a sus resoluciones, dejarían de ser tales Juntas, extendiendo indebidamente sus facultades, al investirse de una jurisdicción que no les confería la carta fundamental y que estaban reservadas al Poder Judicial de la Federación o de los Estados.

Lo anterior se vio reforzado claramente con el estudio presentado por las Comisiones Unidas de la Confederación Fabril Nacional Mexicana y Centro Industrial Mexicano de Puebla, en relación con el proyecto de Ley de Trabajo para el Distrito Federal y Territorios, presentado al Congreso de la Unión en el año de 1919, ya que en el referido estudio, las citadas asociaciones patronales objetaron todo el Capítulo VII, relativo a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, precisamente con el argumento de la prohibición de los Tribunales especiales en el artículo 13 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sosteniendo que, por otra parte, no existían demarcadas las diferencias técnicas entre la conciliación y el arbitraje, pues no habían quedado establecidas en el texto constitucional, las facultades, competencia y atribuciones de las juntas respectivas.

En último extremo y con independencia de la objeción de inconstitucionalidad, las mencionadas asociaciones empresariales

aceptaban que las Juntas de Conciliación y Arbitraje interviniesen en la resolución de los conflictos colectivos.<sup>161</sup>

Un protagonista a favor de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Héctor Victoria, en la sesión del martes 26 de diciembre de 1916, defendió una iniciativa de reformas al artículo 13 constitucional para justificar el establecimiento de Tribunales de arbitraje en cada Estado. Además propugnó por el otorgamiento a las legislaturas estatales de la facultad de legislar en materia de trabajo, en lugar de concederlas al Congreso de la Unión.

Otro gran protagonista de 1917, José Natividad Macías, en realidad no impugnaba tanto la formación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a las que les reconocía eficacia para fijar salarios mínimos y resolver conflictos de huelga, sino el deseo expresado por Héctor Victoria de que se convirtieran en verdaderos Tribunales.

Las opiniones doctrinales han enfocado el problema de la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje desde puntos de vista diferentes, por lo que en nuestra opinión creemos conveniente concentrarnos en la naturaleza y en las funciones actuales de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; y con ello podemos concluir que no estamos de acuerdo con el criterio de Camiro, en el sentido de que sólo sean competentes las Juntas de Conciliación y Arbitraje competentes para conocer controversias en materia colectivo y no individual.

---

161.- Cfr. FIX-ZAMUDIO, Héctor, "La naturaleza jurídica de las juntas de conciliación y arbitraje", Revista Mexicana del Trabajo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, Distrito Federal, Tomo IV, No.2., Abril-junio, 1974, 7a. época, pp.61-86, p.65 in fine.

Podemos decir, que el Constituyente de 1917, dio a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, una facultad muy particular, por lo que no puede alegarse la violación a las garantías individuales; y consecuentemente encuadrarlas dentro de lo previsto en el artículo 13 Constitucional.

Asimismo, en cuanto a las atribuciones jurisdiccionales de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y que en apariencia existe una actividad extraña a la jurisdiccional y más próxima a la legislativa; y por lo tanto, el órgano colegiado integrado por el Presidente de la Junta y los respectivos Representantes de las clases sólo aplican el Derecho, pero no puede crear normas jurídicas, las que sólo pueden establecerse a través de la ley expedida por el órgano legislativo, por lo que creemos que las Juntas, aún y cuando tienen facultades ambiguas de apreciación en base a la buena fe y equidad, no deben actuar fuera del parámetro de apreciación, conforme estricto Derecho, las partes le someten a su apreciación.

La idea inicial de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se ha ido modificando paulatinamente y, en la actualidad tomando en cuenta que tradicionalmente el sistema jurídico angloamericano ha reconocido siempre la creación judicial, en que el Juez no se limita a aplicar de manera automática las disposiciones legales, sino que también crea normas jurídicas, no sólo en relación con las llamadas "lagunas", ya que la sentencia judicial establece nuevas disposiciones normativas, tanto de carácter individual como en la mayoría de los casos, como de carácter colectivo.

En la actualidad se ha llegado a la convicción de que el juzgador de nuestra época efectúa, además de las operaciones lógicas, una operación

predominantemente axiológica que varía en intensidad de acuerdo con la naturaleza de las disposiciones legislativas que debe aplicar, en un grado intermedio se encuentran las normas de carácter laboral, impregnadas de hondo contenido social y que, por lo tanto deben ser aplicadas con criterios también de justicia social, y en forma automática.

4.- *Trinidad García* afirmó que las Juntas sí son Tribunales y por tanto son competentes para conocer tanto de los conflictos individuales como de los colectivos.<sup>162</sup>

La Juntas tienen un doble cometido: La Conciliación que no es un pleno acto jurisdiccional y el arbitraje que consiste en dirimir las controversias que e susciten entre el trabajo y el capital, ya sean de índole colectiva o individual, porque las cláusulas del contrato colectivo influyen en el individual, y éste es el verdadero sentido de las fracciones XX y XXI, criterio que compartimos.

Pero cuando las Juntas aplican la ley, su labor es jurisdiccional, declaran el Derecho en casos especiales, resolviendo conflictos que entrañan la infracción de principios jurídicos, su labor tiene ligero contacto con la del legislador; es la de ese campo medio en el que se confunde el trabajo del que crea el Derecho y el del que lo declara .

En estos casos sin perderse el carácter jurisdiccional se pueden encontrar rasgos del acto legislativo.

Las Juntas no forman parte del poder judicial, pero no son una dependencia del poder ejecutivo y en este sentido concluyó que las Juntas

---

162.- *Trinidad García APUD Jorge Carpizo*, p.388.

son independientes de los tres poderes tradicionales que señala el artículo 49 Constitucional.<sup>163</sup>

Al respecto podemos deducir que la intención de Trinidad García era en realidad ubicar a las Juntas fuera del contexto de ser unos Tribunales con naturaleza administrativa, al depender del Poder Ejecutivo, pues aunque formalmente se encuentran bajo la dependencia de este Poder de la Unión, materialmente realizan actos jurisdiccionales, sin estar jerárquicamente consideradas dentro del campo judicial.

5.- *Paulino Machorro Narvez*, (quien fue Diputado Constituyente), dijo que las Juntas son verdaderos Tribunales que resuelven tanto los conflictos individuales como los colectivos de trabajo, pero no se pueden asimilar a los Tribunales ordinarios.<sup>164</sup>

El arbitraje es obligatorio, no depende de que las partes deseen o no someterse a él, también el fallo de la Junta es obligatorio, ya que su incumplimiento trae consigo las sanciones que la propia ley fundamental establece. Hecho que viene a confirmar lo manifestado con anterioridad con respecto a lo contradictorio de la opinión de Máximo Camiro.

6.- *Vicente Lombardo Toledano* por su parte sostuvo que el Constituyente no deseó establecer Tribunales de Trabajo y las Juntas de Conciliación y Arbitraje fueron circunscritas a los conflictos colectivos pero sin tener potestad para imponer sus resoluciones de acuerdo con la fracción XXI del artículo 123 Constitucional y las legislaciones extranjeras que inspiraron este precepto.<sup>165</sup>

---

163.- Idem.

164.- Ad. Lit. Machorro APUD Carpizo. p. 389.

165.- Lombardo Toledano APUD Jorge Carpizo. p.392.

Al respecto podemos decir que en el período comprendido de 1918 a 1924, la Suprema Corte de Justicia de la Nación no otorgó a las Juntas de Conciliación y Arbitraje potestad suficiente en cuanto a al aspecto jurisdiccional de sus resoluciones, al sostener que las mismas no podían ejecutar sus laudos coactivamente y que su competencia sólo abarcaba a los conflictos de índole colectiva; por lo que en el año de 1918, la Corte sostenía el criterio en el sentido de que al respecto la facultad era única y exclusivamente del Poder Judicial Federal, y que además estaba Constitucionalmente establecido así.<sup>166</sup>

Algunos años después de establecido este criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación cambió y, el 1 de febrero de 1924, en la Ejecutoria "La Corona" la Suprema Corte de Justicia expresó un criterio diametralmente opuesto, atribuyendo a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la competencia necesaria para resolver no sólo los conflictos colectivos de trabajo sino también los individuales, sin que ello pudiera implicar la violación de lo ordenado en el artículo 13 constitucional que prohíbe juzgar a través de tribunales especiales.

8.- *Jorge Carpizo* opina que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son Tribunales que resuelven todo conflicto de trabajo, siendo el arbitraje obligatorio.

Al respecto dice que hoy sería ridículo tratar de investigar si el someterse al arbitraje de la Junta es potestativo o si ésta sólo tiene competencia para conocer de los conflictos colectivos, opinión con la que estamos de acuerdo.

---

166.- BUEN Lozano, Néstor de, *op.cit.* nota 7, p.p.120 y 121.



Hasta el año de 1970, en México, había un clima de tranquilidad y de paz social, desde el punto de vista de las relaciones laborales muy diferente al que en la actualidad vivimos, sobre todas las cosas, el interés de la industrialización no era un tema polémico y de gran repercusión nacional, pues en términos generales había trabajo, seguridad social aceptable y una estabilidad económica que permitía un tipo de cambio seguro y acceso al crédito exterior para superar la evidente incapacidad de ahorro interno.<sup>167</sup>

En aquellos tiempos, la reforma a la Ley Federal del Trabajo que se inició desde 1962, no se veía como una necesidad imperante. El Presidente Adolfo López Mateos (1958-1964) no había dado término a la tarea, que se había quedado en reformas constitucionales y legales de importancia, pero a nadie le preocupaba demasiado. Sin embargo, la lealtad del movimiento Obrero en el 68 hizo que el Presidente Díaz Ordáz (1964-1970) pagara el precio con las escasas reformas de 1970. Nadie se molestaba entonces por sugerir líneas de conducta y una comisión integrada por los mejores expertos culminó los trabajos que produjeron algunas declaraciones sociales, ligeras novedades técnicas inesperadas pero lógicas (la concepción económica de la empresa y sus consecuencias), la relativa mejoría de las condiciones de trabajo; la ampliación de los capítulos especiales, es una clara tendencia expansiva del derecho laboral y la confirmación de los amarres corporativos en contra de la libertad sindical y del derecho de huelga.<sup>168</sup>

---

167.- Cfr. BUEN Lozano Néstor de, "LA FLEXIBILIZACION EN EL DERECHO DE TRABAJO", Documentos y Materiales de Estudio, Naucalpan de Juárez, Estado de México, Septiembre de 1989, edición especial de FRIEDRICH EBERT STIFTUNG, Representación en México, p.p.1-16, p.1.

168.- Ibidem. p.2.

Podemos partir de la década de los años setentas a la fecha como un punto de referencia en el aspecto de es cuando se empezaron a agudizar cada vez más los problemas entre las relaciones laborales, los derechos de los trabajadores y por consiguiente de la importante tarea que han desempeñado las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Apareció la crisis, en el mundo y en México, lo que entonces no se sabía, a ciencia cierta. Con ella se hicieron presentes la inflación, el desempleo, la necesidad de la reconversión industrial y la transformación de política económica del Estado.

No sólo en México, sino en todo el mundo capitalista donde se ha producido el mismo fenómeno, el efecto inmediato ha sido la exigencia de nuevas condiciones que permitan a las empresas un manejo más libre y menos responsable de los recursos humanos. Y de la mano se han deslizado peticiones para reducir los costos de la seguridad social y que el Estado deje de incrementar los impuestos, limitándose a perfeccionar los mecanismos de captación fiscal.<sup>169</sup>

Contribuye no poco a reforzar esa situación el hecho de que las nuevas tecnologías son una permanente invitación a sustituir hombres por máquinas. Y bien es cierto que en alguna medida la revolución tecnológica ha servido para aumentar considerablemente el empleo en el servicio, también lo es que en mayor medida se ha disminuído el trabajo industrial. Ello ha traído como consecuencia ineludible, más allá de las intenciones ideológicas (cuando se dan, lo que no es, precisamente, el caso de México), que la vieja tutela del derecho laboral sobre los trabajadores, se esté

---

169.- *Ibidem.* p.3.

desplazando hacia la empresa. Las razones son evidentes: se trata de la única fuente de empleo. Por otra parte para que el capitalista invierta y el empresario arriesgue, es necesario que se produzcan utilidades y beneficios.

El problema se ubica en otros otros aspectos a dimensiones y afecta de manera especial a la estabilidad en el empleo, cuya desaparición constituye un reclamo insistente y a la posibilidad de disponer libremente de los recursos humanos, con movimientos horizontales y verticales que no impliquen responsabilidad para el patrono y cuya desobediencia puede ser causa de rescisión en contra del trabajador.<sup>170</sup>

Se palpa día a día un cambio se está consolidando para dar origen a cambios estructurales importantes dentro del área del derecho laboral, se habla de una "flexibilización laboral", flexibilización entendida en cuanto a su conceptualización como "la capacidad de adaptar el derecho laboral a las nuevas circunstancias en que se presenta el modo de producción".

las flexibilización "suele ligarse a la crisis económica y a los cambios tecnológicos".<sup>171</sup>

Bajo este parámetro podemos decir que la flexibilización tendría entonces que ver mucho con los orígenes y los propósitos del derecho de trabajo y por lo tanto no tiene en realidad un punto o fecha de partida exacto. La flexibilización es una de las alternativas que nacen por la necesidad de proteger a los trabajadores frente a los abusos de los empresarios y ante un sistema que no satisface las necesidades de sus destinatarios y éstos se ven

---

170.- *Ibidem.* p.4.

171.- CARLOS DE BUEN APUD Néstor de Buen L., *op.cit.* nota 7, p.6.

en la necesidad de adecuar a sus respectivas necesidades a la ley y no viceversa, se invoca la naturaleza contractual de los pactos generadores de las relaciones de trabajo y, por lo mismo, gozan de plena libertad de negociación muchas de las relaciones laborales en la actualidad. La flexibilización es la acción contraria, quiere decir, la ruptura de las viejas ataduras y, en el fondo, el regreso al juego de la voluntad dominante contra la necesidad dominada.

En nuestro concepto consideramos que la flexibilización debe alcanzar, en primer término a la ley y a partir de allí, a los convenios colectivos cuyo contenido está determinado, en última instancia por el marco legal, y cuya importancia será en un futuro la parte medular del derecho del trabajo del siglo XXI.

La posibilidad de contratar temporalmente, sin responsabilidades mayores al término de la relación, constituye una vieja aspiración de los empresarios mexicanos. De manera complementaria, el contrato a prueba o, por lo menos, un periodo de prueba en todos los contratos, sería también recibido con íntima satisfacción. En ambos casos de lo que se trata es de limitar los alcances de la estabilidad en el empleo, diseñada magistralmente en el texto original de la fracción XXII del artículo 123 Constitucional y que hoy conserva con cierta relatividad.<sup>172</sup>

Por otro lado dentro de este mismo concepto, no podemos negar la gran influencia que tenemos de relaciones laborales extranjeras y que de manera indirecta, vienen a dar pauta como un modelo ideal a seguir y a manera de ejemplificar lo anteriormente manifestado podemos citar al caso

---

172.- *Ibidem.* p.10.

de los modelos francés y español, particularmente el último (que a su vez copia al primero) hacen referencia a contratos de duración mínima (tres o seis meses, según el caso), renovables por períodos iguales y que no generan derecho al empleo ( o a la indemnización en caso de separación no causal) sino pasados tres años.<sup>173</sup>

Al hablar de la flexibilización nos hace reflexionar de muchas instituciones jurídico-laborales, cuya esencia misma se ve seriamente cuestionada, por la trascendencia en cuanto al cambio estructural de las mismas y por lo tanto de lo complejo e intangible en cuanto a sus delimitaciones y podemos mencionar el caso de los salarios.

La flexibilización salarial, a la del tiempo de trabajo y a la de ocupación del trabajador.

La flexibilización salarial, sólo podría entenderse con sacrificio de lo superfluo pero no de lo indispensable. "es ridículo plantear la reducción del salario, sea cual fuere la forma que se le quiera dar. Los salarios son sumamente bajos y, sin embargo, su poder adquisitivo es cada vez menor". Tiene sin embargo, partidarios importantes. En el documento preparado por la COPARMEX para la discusión del anteproyecto de Ley Federal del Trabajo, se propone el pago del salario por hora, en base al trabajo efectivamente realizado, lo que busca eliminar el salario en los días de descanso y el regreso inmisericorde al destajo puro.<sup>174</sup>

La del tiempo de trabajo intenta lograr implicaciones o reducciones de la jornada, de acuerdo a las necesidades de las empresas, "hacer más flexible el término de la jornada diaria que permita reducirla o ampliarla por

---

173.- Idem.

174.- *Ibidem.* p.12.

convenio entre las partes y lo inherente a turno, puesto, descanso y horarios, destacando la conveniencia para el país de continuar con la semana de 48 horas de trabajo distribuida a voluntad de las partes".175

La tercer aspecto se refiere a la movilidad del trabajador que, consiste en "que el empleador pueda cambiar al trabajador de puesto o de lugar de acuerdo a la conveniencia de la producción y sin incurrir en responsabilidad".176

Un buen ejemplo de acuerdo de movilidad aparece en el Convenio celebrado entre Teléfonos de México, S.A. de C.V. y el STRM, de 14 de abril de 1989 que permite el traslado de trabajadores de un centro de trabajo a otro, en la misma o en distinta población, en caso de disminución o desaparición de la materia de trabajo (Cláusula octava).177

Para COPARMEX, sin embargo, el concepto es más generoso y ha dado lugar a la idea del trabajador "de actividades múltiples", independientemente del puesto asignado.178

Sin duda la flexibilización, en la duración de las relaciones de trabajo y en la movilidad funcional, es importante. Es claro que la posición ideal sería, en condiciones de pleno empleo, mantener la estabilidad como principio. Pero en las condiciones actuales, con un desempleo que corre el riesgo de convertirse en estructural, la flexibilización es un mal necesario. Y, a veces, conveniente, ya que las excesivas protecciones al trabajo en los

---

175.- Documento de la COPARMEX APUD Néstor de Buen L.p.p.12 y 13.

176.- CARLOS DE BUEN APUD Néstor de Buen L., op.cit. supra, nota 7, p.13.

177.- *Idem.*

178.- *Idem.*

convenios colectivos, mediante el establecimiento de plantas mínimas y derecho específico al puesto, son siempre negativas por ser esencialmente improductivas.

En ese sentido, la flexibilización no habría estado de más, inclusive, en etapas de normalidad. Hay mucho de justo en la posición empresarial frente a la excesiva rigidez de la ley.

Consideramos que la inestabilidad laboral aunado a una disgregación impregnada de factores de tipo político, económico y social de la clase trabajadora representada en la mayoría de los casos por un sindicalismo que deja mucho que desear, son el principal enemigo de la organización sindical de los trabajadores y, por lo mismo, les hace perder la fuerza de su unidad. Con ello los trabajadores se enfrentan, inermes, a las exigencias patronales, reproduciéndose las condiciones de explotación que han privado siempre que el sindicalismo es débil o a estrategia que la patronal ha ido desarrollando para debilitar cada vez más al sindicalismo denominado entre otros como "sindicalismo Charro".

Es razonable la flexibilización con respecto a la contratación de los trabajadores (sin perjuicio de mantener formas de estabilidad, quizá a más largo plazo) y a propósito de su movilidad funcional. No es admisible, en cambio, en materia salarial.

En la actualidad existe al parecer un consenso general al respecto por una nueva política laboral del régimen, o bien por una nueva legislación laboral que responda a las necesidades actuales, ya urgentes del país.

El actual titular del Poder Ejecutivo, en el inicio de su régimen, ha puesto de manifiesto una extraordinaria sensibilidad y visión política, con un

matiz llamado "modernización", concepto que consideramos subjetivo y ambivalente en cuanto a su contenido y alcance, pero que en concreto significa generar cambios, de acuerdo a las necesidades de la Nación con base a prioridades reales de demandas sociales, así como notables dotes de estrategia, ha anunciado que promoverá una nueva Legislación Laboral para el año 2000. Debemos suponer por tanto, que se trata de una legislación Laboral que responda a las necesidades de la "modernización" socioeconómica y política de la sociedad, que el propio régimen auspicia. En su aspecto socioeconómico, considerando nuestra entrada al GATT, todos los efectos de carácter político, económicos, sociales, culturales y jurídicos, que traerá el Tratado de Libre Comercio como la liberación de las importaciones, la mayor apertura a la inversión extranjera, entre otros, la privatización de algunas paraestatales y otras medidas; la modernización no puede consistir sino en la creación de un marco legal adecuado para el desarrollo y fortalecimiento de la industria competitiva y productivas no sólo para el mercado nacional, sino básicamente para el mercado de exportación, en suma para la economía de libre mercado. Dicha modernización en su conjunto se contempla como la única posible salida de la agobiante crisis económica que parece el país con una flexibilización en nuestro criterio de las relaciones de trabajo, de los derechos de los trabajadores y de sus consecuentes efectos en los Tribunales del Trabajo. Consideramos así mismo que la nueva legislación del trabajo para el siglo XXI deberá estar delimitada dentro de una esfera de vigilancia pragmática y crítica del estado de derecho y de los vicios que impiden su perfeccionamiento, el análisis crítico de las leyes y sobre todo, de aquellos



de sus aspectos que resulten violatorios de la Constitución y de los derechos fundamentales del hombre y de la sociedad, nuestro esfuerzo debe dirigirse, al estudio y análisis de la ley actual a fin de sugerir el sentido que debe tener la nueva legislación laboral, para contribuir a crear un marco legal justo y estimulante del desarrollo de una democracia socioeconómica moderna, con bases o fundamentos reales y no enfocados a satisfacer los intereses de determinados sectores, que no siempre son las clases más desprotegidas.

La nueva legislación laboral que se anuncia es, al parecer únicamente una nueva ley reglamentaria del Artículo 123 Constitucional, con un sentido de cambio cuya esencia fundamental se encuentra bajo bases de flexibilización de contratos colectivos, del pago por horas y de una cada vez más palpable fuerza sindical; así mismo se reclama la eliminación del apartado b) de dicha norma Constitucional, básicamente para que los empleados públicos obtengan el pleno uso del derecho de huelga, lo cual sería catastrófico, pues el gobierno no es una "empresa" en el sentido que para el derecho laboral tiene.<sup>179</sup>

Se ha discutido mucho a cerca de la ventaja de una nueva Ley Federal del Trabajo ó de sólo llevar a cabo una serie de reformas a la ley vigente para adecuarla a nuestras necesidades actuales. Al respecto consideramos que este cambio que a todas luces es evidente e inevitable para mejorar las condiciones de trabajo, es todo un proceso muy complejo, que necesita ir

---

179.- Cfr. SANCHEZ Baylón, Tomás, "La Nueva Legislación Laboral Anunciada por el Régimen Reflexiones de un Abogado", BOLETIN JURIDICO, de la comisión de análisis legislativo del CCE, número especial, México, Distrito Federal, Junio-1989, No.24, p.p.1-56, p.5.

desarrollando paulatinamente en varios aspectos; por lo que no puede pensarse en nuestro concepto en un cambio tan drástico y tajante a lo actual, que rijan y estimulen a la "moderna" economía de mercado que se proyecta desarrollar en el país.

Dada la compleja y confusa situación política, social y económica que vive el país y en particular el ámbito laboral, se requiere no solamente los actuales estudios de necesidades reales, normas que han de regirlas y de la posibilidad práctica de promulgarlas e implantarlas considerando los factores políticos y económicos en juego.

El actual titular del Poder Ejecutivo- Carlos Salinas de Gortari ha dicho recientemente: "la modernización de México reclama rehacer las relaciones laborales en su marco jurídico. En ella se inscribirán las demandas de los trabajadores, puesto que el objetivo del cambio es una sociedad más justa y próspera, pero también su compromiso con la Nación esa tarea se hará "con el interés general como prioridad con sentido histórico y con visión de futuro".<sup>180</sup>

Podemos deducir que al parecer toda proyección socioeconómica de la vida en el país, en especial los programas de Gobierno que proyectan un moderado y gradual crecimiento de la economía, se encuentran condicionados a la negociación de dicho convenio simultáneamente a la obtención de recursos frescos y todo ello a través de la concertación social.

Estamos de acuerdo en el sentido de que el mejoramiento del nivel de vida de los trabajadores y el aumento del poder adquisitivo de los salarios, así

---

180.- Excélsior, 1 de abril de 1989 APUD SANCHEZ Baylón, Tomás, p.p.12 y 13.

como la disminución del desempleo, no pueden provenir de una ley laboral populista que se expida como una concesión al innegable poder que ejercen las grandes centrales obreras, pero también debemos resaltar el hecho mismo que la nueva legislación laboral para el siglo XXI deberá ser pragmática, pero sin olvidar que los derechos sociales plasmados en el artículo 123 Constitucional, son derechos mínimos de los trabajadores que deberán de ser base de partida para propugnar por cambios a corto, mediano y largo plazo.

Lo anterior lo resaltamos con base en realidades fácticas y cotidianas que ha no sólo experimentado sino sufrido la clase trabajadora mexicana desde hace varias décadas y en las que por evidentes razones, expuestas con anterioridad, el sistema actual no satisface las necesidades ni de la clase trabajadora y mucho menos de la clase patronal, viéndonos obligados en la actualidad a moldear las circunstancias para adecuarlas a la ley laboral vigente y no al contrario, lo que desde luego resulta ser por demás contradictorio y a manera de ejemplificación de lo anteriormente mencionado podemos hacer referencia al factor inflacionario que se genera con la actual legislación y en cumplimiento unilateral de demandas de la clase trabajadora, destruyéndose cada vez más nuestra economía y desalentando a la inversión no sólo nacional, sino también extranjera.

El sector obrero debe concientizarse, como en gran parte lo está no obstante la estridencia de algunos de sus planteamientos, del hecho innegable de que el bienestar económico de los trabajadores organizados como de los marginados, está condicionado por la economía, esto es, exige como mínimo que no aumente el costo de la vida y que se incremente la

posibilidad de empleo de las masas marginadas, lo cual a su vez sólo puede producirse como resultado de una política económica que controlando la inflación, promueva un crecimiento sostenido de la economía que a través de los años, dé como resultado una sociedad próspera y es por ello que la contratación colectiva tomará en nuestra opinión una mayor ingerencia con respecto de las relaciones de los trabajadores, de sus respectivos derechos y por consiguiente todo esto devengará una mayor exigencia en cuanto al profesionalismo y capacidad de los integrantes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que deberán seguir una verdadera carrera judicial laboral.

El sentido del nuevo derecho del trabajo no puede ser otro que facilitar, mediante una inteligente flexibilización de sus normas, la creación de nuevas fuentes de trabajo y su operación eficiente, estimular la productividad mediante la promoción de los más capaces y responsables , todo ello sin perjuicio de las garantías tutelares mínimas.<sup>181</sup>

Es nuestra obligación concientizarnos en el aspecto de que para lograr un mejor desarrollo Nacional, es necesario generar cambios estructurales, desde el punto de vista del derecho individual y del colectivo, sin ignorar los efectos colaterales de corrupción que se han ido generando a través del desarrollo del derecho del trabajo y que si no se fomenta una cultura y concientización de cambio pragmático a corto mediano y largo plazo, entonces, el proceso de reestructuración será más lento en su desarrollo.

Si la gran parte de los contratos colectivos se celebran, convirtiendo la firma de los mismos en un derecho de elección patronal hacia los sindicatos

---

181.- *Ibidem.* p.15.

de su preferencia, quienes obtienen membresía y poderío sobre sus frutos afiliados que no encontrarán salida, porque las autoridades no otorgan registros sindicales a los grupos de trabajadores que se abstengan de acreditar previamente su misión política y simpatía patronal ó por el otro lado hacer de la firma un verdadero negocio particular desvirtuando a esta figura jurídica-laboral, por parte de muchos líderes sindicales, corruptos y demagógicos, que impiden una reivindicación de las relaciones laborales, de los derechos de los trabajadores y una complicidad muy compleja y subjetiva por parte de quienes aplican la ley laboral. En concreto de los funcionarios públicos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, quienes no pueden ignorar estos aspectos.

Cuando la contratación colectiva, institución fundamental del derecho del trabajo, se convierte en un juego de simulaciones, impidiendo que trabajadores y patrones analicen y discutan responsablemente sus respectivas obligaciones y derechos, posibilidades y necesidades para bien de los trabajadores y para bien de la fuente laboral, es cuando nos vemos más comprometidos a reflexionar, sobre la creación de alternativas o mecanismos que procuren alcanzar una redefinición en el sentido anotado con anterioridad.

Si las autoridades laborales encargadas de administrar justicia son las primeras en violentar la normatividad vigente, a través de una inconsciente o simulada aplicación de lo que dice la ley por ser ésta de carácter público e interés social y no se lleva a cabo una verdadera vocación de carrera judicial laboral, que pretenda suplir y de amoldar nuevas alternativas que satisfagan las necesidades reales de sus

destinatarios, por parte de los funcionarios públicos ó personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, estaremos verdaderamente en una situación verdaderamente difícil de reorientar; toda vez, que es precisamente el sector público, a través del personal jurídico de las Juntas, uno de los pilares fundamentales de generar cambios positivos a la futura y casi palpable legislación laboral para el siglo XXI y más aún con acercamiento de la firma del Tratado de Libre Comercio.

Cuando la eficacia del proceso laboral hace que el tiempo y la parcialidad acaben con toda esperanza para conseguir trabajo, el prerequisite de afiliación a un partido político, sin conocer sus bases fundamentales o estatutos, el firmar un finiquito o renuncia para como prerequisite a firmar un contrato de trabajo.

Cuando la imposición y la simulación laboral se ha convertido en una razón de Estado, es evidente que necesitamos de una profunda transformación laboral, es por ello objeto fundamental del presente trabajo de investigación, como una reflexión en torno a estos aspectos.

Qué objeto tendrfa confiar en una nueva ley si las autoridades encargadas de hacerla cumplir continúan con su actual impunidad para violarla.

Proponemos una ley que coadyuve a un desarrollo integral de nuestra sociedad, a una participación justa de los trabajadores en el producto de sus esfuerzos, a una superación de sus condiciones de trabajo y de vida y a un desarrollo y progreso permanentes de las fuentes de empleo, en una nueva cultura de responsabilidad laboral compartida, entendiendo que esta transformación va íntimamente ligada a los cambios políticos, económicos y sociales que requiere nuestro país.

En materia de autoridades de trabajo proponemos un cambio sustancial de su composición y naturaleza.

Consideramos fundamentalmente la autonomía laboral frente al Poder Ejecutivo, que ha coadyuvado a su inoperancia, parcialidad y arbitrariedad, perdiendo todo prestigio moral y jurídico. Debe estar la competencia y jurisdicción dentro del Poder Judicial en donde encuentra cabida su labor sustantiva. Consideramos innecesario su carácter tripartito, ya que, subsiste la voluntad del Estado, quien encubre su responsabilidad bajo la excusa de una concertación inexistente que por otro lado, obstaculiza su eficacia y prontitud del proceso, aspecto esencial de toda justicia.

Proponemos la existencia de una carrera judicial que fortalezca el carácter profesional de los juzgadores y la eficiencia y continuidad de su acción.



Andrés Molina Enriquez



## CAPITULO 5

**LA NECESIDAD DE UNA CARRERA JUDICIAL LABORAL ANTE LA PERSPECTIVA DE UNA NUEVA LEGISLACION LABORAL Y POR CONSIGUIENTE DE UNA REDEFINICION DE LA RELACIONES LABORALES, DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y SUS EFECTOS EN LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO.**

**5.1. REFLEXION A LA LUZ DE LAS MODIFICACIONES QUE SE HAN CONSIDERADO.**

**5.1.1. Panorama General.**

**5.2. CARRERA JUDICIAL EN LA INTEGRACION, ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.**

**5.3. REPLANTEAMIENTO Y REVITALIZACION EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.**

**LA NECESIDAD DE UNA CARRERA JUDICIAL LABORAL ANTE LA PERSPECTIVA DE UNA NUEVA LEGISLACION LABORAL Y POR CONSIGUIENTE DE UNA REDEFINICION DE LA RELACIONES LABORALES, DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y SUS EFECTOS EN LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO.**

**5.1. REFLEXION A LA LUZ DE LAS MODIFICACIONES QUE SE HAN CONSIDERADO.**

**5.1.1. Panorama General.**

A lo largo del presente trabajo de investigación, hemos reflexionado sobre un tema medular del Derecho del Trabajo; es decir, hemos reflexionado acerca de la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en el sentido de una expresión de cómo se debe de realizar un determinado propósito humano, tomando en cuenta las circunstancias fácticas de los hechos a operar o actuar; reflexión entorno al debate actual y que de realizarse o conseguirse, afectaran a la legislación vigente del trabajo, a las relaciones de los trabajadores y en especial a los Tribunales del Trabajo.

Por lo que al ser el Derecho una ciencia humanitaria, mutable y que se debe ir amoldando a las necesidades y circunstancias del desarrollo del

hombre y de la sociedad, consideramos que la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ha sido diferente desde el surgimiento de las mismas a la fecha.

Para tal efecto podemos reflexionar sobre hechos como el que nuestra Constitución de 1917, fue la primera en el mundo con un espíritu social, al consignar promesas de justicia social. Los Constituyentes no tenían una idea precisa de los órganos que se establecieron para la resolución de los conflictos laborales, ya que la influencia interna de las legislaciones del periodo preconstitucional y la externa de las legislaciones de Francia, Bélgica, Estados Unidos, Alemania, así como de Australia y Nueva Zelandia, eran bastantes complejas para permitir establecer la caracterización precisa de las nacientes Juntas de Conciliación y Arbitraje en México.

De 1917 a 1924 surgió el debate en torno a saber si la jurisdicción en materia de trabajo correspondía a los Tribunales comunes, o si por el contrario, las Juntas de Conciliación y Arbitraje estaban capacitadas para fallar en tales casos. Por lo que desde este momento consideramos que existía ya un problema serio de Constitucionalidad.

Surgió un debate tomando como base la diversidad y contrariedad de leyes de la época que lejos de satisfacer las necesidades sociales provocaban confusión y desorden social, en lo que algunos legisladores satisfacían necesidades particulares y apetitos políticos.

Así pues que podemos deducir que el artículo 123, es uno de los que dan a nuestra Constitución su sentido social y humano, y es de aquellos que establecen en ella el equilibrio entre el individuo y la sociedad, elevando a

categoría de norma fundamental el reconocimiento y protección de los derechos de la clase trabajadora.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje nacieron de necesidades prácticas, el eje principal del problema se expresa en una discusión entre diversos estudiosos de la materia, el sectores patronales, los trabajadores y, que hoy, a muchos años de distancia, aún sigue siendo un tema de debate sin existir un criterio unificado y definido al respecto, resaltando el hecho de su obscuridad superado por la realidad fáctica en cuanto al funcionamiento y estructuración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Así pues ante la falta de unificación de criterios y ante la interpretación de una ejecutoria de la Corte, las legislaturas Estatales dictaron leyes de trabajo en las que negaron a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las facultades necesarias para ejecutar sus propias resoluciones.

Podemos deducir que las bases del artículo 123 Constitucional son de naturaleza tutelar, imperativa e irrenunciable. Son tutelares, porque tienen por objeto proteger a una clase social determinada; son imperativas, porque se imponen a la voluntad de las partes en la relación laboral, la que pierde así su naturaleza estrictamente contractual y son irrenunciables, porque ni siquiera los propios beneficiarios de los derechos que dichas normas consagran, pueden renunciar a su aplicación.

La circunstancia de no existir antecedentes ni doctrinas en el Derecho mexicano de donde desprender un sistema de ideas que explicaran la naturaleza de las funciones de las Juntas, sí se debía de considerar como Tribunales de Trabajo o como simples comités consultivos, provocaron que de un golpe la Suprema Corte de Justicia de la Nación, les llamara

Tribunales y les definiera congruentemente sus papel y sus características, tarea que debió de haberse dado desde el Congreso Constituyente en 1917. Además se desvirtuó todo el sentido técnico-jurídico-formal que conforme a Derecho se debe de dar, para tal efecto; toda vez que, fueron diversas Ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por amparos promovidos en diversas épocas y por diversos quejosos, y no en una ley organizadora y definidora de la estructura de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que, les atribuyera a las Juntas el poder jurisdiccional necesario para declarar el Derecho, sin ser catalogadas como competentes y bajo lo prescrito en el artículo 13 Constitucional.

Podemos decir que, la labor de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en cuanto a perfilar los caracteres de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se ha ido realizando en forma imperfecta, lenta, oscura unas veces, contradictoria otras y no determinada en definitiva a estas horas todavía. Ello porque no podía la Corte, en sentencias necesariamente parciales y restringidas a su objetivo, realizar una finalidad que sólo leyes reglamentarias podrían consumir plenamente.<sup>182</sup>

El proceso en cuanto a otorgar elementos de estructura y funcionamiento a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son indispensables para que el funcionamiento de ellas sea legal. Es por ello que los elementos que la Jurisprudencia ha considerado son de vital importancia en la vida y desarrollo de las Juntas.

---

182.- Cfr. BASSOLS, Narciso, "¿QUE SON POR FIN, LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE?", Revista de la Facultad de Derecho en México, México, Distrito Federal, Tomo XXVIII, Enero-Abril, 1978, No.109, primera edición, pp.207-241, p.211.

En relación con las opiniones doctrinales, han enfocado el problema de la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje desde puntos de vista diferentes, por lo que en nuestra opinión creemos conveniente concentrarnos en la Naturaleza, en los debates actuales y en las funciones actuales de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Podemos decir, que el Constituyente de 1917, dio a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, una facultad, muy particular, por lo que no puede alegarse la violación a las garantías individuales; y consecuentemente encuadrarlas dentro de lo previsto en el artículo 13 Constitucional; es decir en nuestra opinión el problema en cuanto a la naturaleza jurídica de las Juntas es entre otros de carácter Constitucional.

Por lo tanto se puede concluir que el objetivo ideal que perseguía el Constituyente de 1917, es en el sentido de que el bien y la justicia en los conflictos obrero-patronales, no se deben de agotar en una simple regla de Derecho, como una fórmula vacía; sino que, por el contrario, el Derecho del Trabajo, la Justicia Social que se pone de manifiesto con el Constituyente de 1917, en las fracciones XX y XXI del artículo 123 Constitucional, van más allá de los criterios formalísticos de interpretaciones subjetivas, que en última instancia, ponían en peligro los derechos de las clases trabajadoras.

Por lo que, mediante la aplicación de fórmulas pragmáticas y atinadas del momento, de igualdad entre dos o más sujetos partiendo de un concepto genérico de los mismos, si otra autoridad cualquiera se avocaba al conocimiento de esos conflictos, indudablemente en este sentido carecía de

competencia para resolverlos, y con ello, por lo tanto, se violaba las garantías individuales de los interesados.

Podemos decir que la labor de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en cuanto a perfilar los caracteres de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se ha ido realizando en forma imperfecta, lenta, oscura unas veces, contradictoria otras y no determinada en definitiva a estas horas todavía. Ello porque no podía la Corte, en sentencias necesariamente parciales y restringidas a su objetivo, realizar una finalidad que sólo leyes reglamentarias podrían consumir plenamente.<sup>183</sup>

Podemos decir, que el Constituyente de 1917, dio a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, una facultad, muy particular, por lo que no puede alegarse la violación a las garantías individuales; y consecuentemente encuadrarlas dentro de lo previsto en el artículo 13 Constitucional.

El proyecto de Ley Federal del Trabajo que está discutiéndose actualmente y que en lo personal estamos de acuerdo, se apoya en la idea de que los Estados de la Federación no tienen facultades para legislar sobre creación de autoridades del trabajo, creación de Tribunales del Trabajo, distribución de la competencia entre ellos y organización de su procedimiento, sino que el poder para legislar sobre esas materias corresponde al Congreso de la Unión después de la Reforma de 1929.

Durante el mes de 1991, ocurrieron diversos sucesos en el ámbito laboral. En su discurso del primero de mayo, el presidente Carlos Salinas de Gortari no descartó la posibilidad de modificar la Ley Federal del Trabajo,

---

183.- *Ibidem.* op.cit. supra, nota 11, p.211.

en un contexto de defensa de la soberanía y promoción de la justicia entre los que menos tienen.

Reconoció la necesidad de contar con sindicatos fuertes y autónomos, para avanzar en la protección de los derechos de los trabajadores asalariados. Afirmó que "no habrá modificaciones a nuestra legislación laboral que atenten contra los derechos adquiridos de los trabajadores mexicanos...", lo que sugiere una posible modificación de la Ley Federal del Trabajo.<sup>184</sup>

Existe en la actualidad un problema muy serio en el ámbito laboral y que con los cambios que se están gestando con la apertura comercial a nivel internacional, se pretende mitigar por lo menos parcialmente, el problema de la pérdida adquisitiva real que ha tenido el salario del trabajador, sobre todo desde 1970 a la fecha, que de manera tajante ha decaído, hasta el punto de ser el salario mínimo en proporción con el salario de otros países el segundo lugar después de Haití, como **el más bajo a nivel mundial**.<sup>185</sup>

Es innegable el hecho de que el ámbito laboral en México, se encuentra cada vez más entredicho, se cuestiona y desconfía de la eficacia del sistema actual, pero no podemos partir de un cambio, sin llevar a cabo primero un intento de homogeneidad, en cuanto a una verdadera conciliación de intereses no sólo del sector trabajador y patronal; sino también, del sector oficial, de los sindicatos y demás organismos coadyuvantes en las relaciones industriales principalmente, todo lo anterior sin olvidar que vivimos en una sociedad cada vez más heterogénea

---

184.- Cfr. "TEMAS DE COYUNTURA: Planteamientos de los sectores Obrero, Patronal, Gobierno y Otros", GEA LABORAL, Grupo de Economistas y Asociados, Aspectos Laborales y Económicos, Al abril 20 de 1991, México, Distrito Federal, p.p.1-37, p.1.

185.- *Ibidem.* p.3.



en todos los aspectos, desde el punto de vista político, cultural, económico y social, que impiden que se lleven a cabo o se pongan en práctica cambios estructurales para mejorar a las relaciones laborales, a los derechos de los trabajadores y por consiguiente un redefinición y replanteamiento de la estructura y funcionamiento de los Tribunales del Trabajo.

Un ejemplo de lo anteriormente mencionado, lo podemos ver en el hecho de que el Congreso del Trabajo y la CTM han vuelto a insistir en la necesidad de firmar un Acuerdo Nacional para la Productividad (ANP), como condición para mejorar las perspectivas de los trabajadores ante el Tratado de Libre Comercio. Por el contrario los empresarios parecen renuentes a avanzar en esa dirección. El desacuerdo se circunscribe en dos aspectos. Mientras que los empresarios quieren que se regulen los salarios por hora, como una forma alternativa de remuneración (permitida por la Ley Federal del Trabajo), el movimiento obrero organizado busca incorporar al Acuerdo Nacional para la Productividad (ANP) mecanismos efectivos para repartir los beneficios de los incrementos de la productividad. En ese contexto fue dado a conocer el Programa Nacional de Capacitación y Productividad, formulado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. De esta manera el Gobierno se ha adelantado a los actores y fijó las principales líneas de acción en materia de formación de recursos humanos, que deberán seguirse para mejorar la productividad laboral.<sup>186</sup>

---

186.- Cfr. "TEMAS DE COYUNTURA: Planteamientos de los sectores Obrero, Patronal Gobierno y Otros", GEA LABORAL, Grupo de Economistas y Asociados, Aspectos Laborales y Económicos, Al 20 de Junio 1991, México, Distrito Federal, p.p.1-37, p.17.

Dos aspectos de ese programa indican la perspectiva de que parte la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; por un lado, se insiste en la diversidad de factores que intervienen para limitar o propiciar el aumento de la productividad. En particular se subraya la necesidad de un entorno laboral propicio que comprendería tanto una adecuada remuneración como condiciones de vida y de trabajo satisfactorias. Se reconoce abiertamente que ese entorno no existe en el país y se plantea la necesidad de revisar los esquemas de remuneración existentes, la duración e intensidad del trabajo, las condiciones físicas y ambientales en que se realiza, los riesgos de trabajo, la seguridad en el empleo, la forma de organizar los procesos productivos, y el reparto de utilidades.

Por otro lado, en el programa se advierte que el avance no puede provenir exclusivamente de un esfuerzo Gubernamental y se convoca a la creación de un "Movimiento Nacional de Calidad" con la participación de los sectores. Sin embargo la propuesta de crear espacios específicos para apoyar los procesos de modernización, ha sido difícil de concretar en las principales empresas que ya han sido reestructuradas.

## 5.2. CARRERA JUDICIAL EN LA INTEGRACION, ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Hemos hablado que existe un criterio generalizado en considerar, que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son órganos administrativos, Tribunales administrativos o que dependen formalmente del Poder Ejecutivo, aunque materialmente expiden actos jurisdiccionales, y que coincide con el criterio jurisprudencial de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Así pues podemos ver, que en la Ley Federal del Trabajo vigente, existen disposiciones (artículos 621 y 622), que nos hacen reflexionar, en el sentido de una obscuridad y pauta que da lugar a criterios ambivalentes en torno a este punto, vinculando a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como órganos administrativos, con una directa dependencia con autoridades administrativas.

El Supremo Poder de la Federación mexicana, en los términos del artículo 49 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, adopta la división tripartita de Poderes para su ejercicio.<sup>187</sup>

En base a esta división de Poderes existe obscuridad, confusión y polémica, en la que todavía no existe un criterio homogeneizado en el aspecto de ubicar constitucionalmente a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, motivo por el cual pretendemos hacer un estudio y reflexión al respecto.

---

187.- Cfr. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 49, 90a. edición, Porrúa, México, Distrito Federal, 1990, op.cit. supra, nota 24, p.45.

De lo anterior podemos decir que en la actualidad no existen ningún acto material ni formal, para seguir ubicando a las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Poder Ejecutivo.

Consideramos que si bien las Juntas dependen del Poder Ejecutivo en última instancia formalmente, desempeñan funciones jurisdiccionales; y por lo tanto atendiendo a nuestro criterio de la naturaleza jurídica de las mismas, desde el punto de vista pragmático y material, consideramos que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no deben quedar ubicadas en el Poder Ejecutivo.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben gozar de una autonomía del Poder Ejecutivo; toda vez que podemos concluir que existe un problema de Constitucionalidad al respecto, con un profundo proteccionismo rígido que impide el equilibrio pragmático para alcanzar una condición ó ambiente más propicio para la justicia social.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, desde el punto de vista estrictamente formal no pueden quedar incluidas en el Poder Judicial, porque no dependen administrativa ni jerárquicamente de dicho Poder, pero por el contrario, desde el punto de vista material, las Juntas de Conciliación y Arbitraje son verdaderamente autoridades jurisdiccionales, desde el momento mismo en que se encargan de resolver todos y cada uno de los conflictos laborales que se someten a su jurisdicción, en ejercicio de la facultad en la impartición de la justicia.

La complejidad, en cuanto a la constitución y funcionamiento, de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, nos hace reflexionar en torno una figura totalmente sui géneris y por tanto con matices propios y exclusivos

en la decisión de los conflictos obrero patronales y en la aplicación de las normas del Derecho Laboral; pero podemos sostener que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben ser incluidas en el Poder Judicial por los siguientes motivos:

a).- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, nacen con el constituyente de 1917, su fundamento legal se encuentra consignado en la fracción XX del artículo 123 Constitucional.

Derivado de lo anterior, nos encontramos frente a unos verdaderos Tribunales de jurisdicción especializada, que materialmente llevan a cabo actos jurisdiccionales.

b).- Porque las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son parte de la Administración Pública Federal.

c).- Porque el ejercicio del Poder Judicial de la Federación, se deposita entre otros en los Tribunales Colegiados de Circuito, quienes intervienen como Tribunales de control de Constitucionalidad de los actos ó como Tribunales de Amparo en las resoluciones de las Juntas.

d).- Porque en la impartición de justicia no deben existir ningún lazo de conexión que pueda entorpecer o desvirtuar la impartición de la misma, en base a intereses personales, políticos, culturales y sociales; ya que la única clase perjudicada en sus derechos es la clase trabajadora.

e).- Porque al dirimir las controversias que se les plantean entre el capital y el trabajo, lo realizan a través, de un procedimiento que aunque no cabe duda de su peculiaridad, no deja de ser una serie de actos concatenados, con el objetivo de dirimir mediante una resolución una litis planteada ante su jurisdicción.

Así mismo proponemos que se lleve a cabo una reforma de los artículos 621, 622, y 623 de la Ley Federal del Trabajo; toda vez que al proponer una federalización de la legislación laboral y consecuentemente de la desaparición de la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional y el artículo 527 de la actual Ley Federal del Trabajo, con la inclusión de los Tribunales del Trabajo en la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, pues carecería de razón de ser el hecho de que los Tribunales Laborales sigan dependiendo formalmente del Poder Ejecutivo, por lo que si desde el punto de vista material, ya realizan actos jurisdiccionales deben pertenecer al Poder Judicial de la Federación. Con lo anteriormente manifestado consideramos que se lograría rescatar ó disminuir los vicios y resaltar las virtudes peculiares del ámbito jurídico laboral, en todos sus aspectos. *(sociales, protectores y de Justicia Social).*

Con respecto a los integrantes ó personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se deben de adoptar medidas más que carácter formal, de carácter real ó de orden administrativo, en el sentido de exigir que se aplique realmente la ley en el cumplimiento de los requisitos para poder ocupar un lugar como personal jurídico integrante en las Juntas, así mismo seguir fortaleciendo la participación de los mismos, en los diversos cursos y conferencias en torno a aspectos del ámbito material, como un requisito obligatorio para el desempeño de sus funciones y con vías a aplicar lo que en rigor señala la ley y acabar consecuentemente con el paternalismo ó simulación de actos procedimentales, ovios en la aplicación de justicia en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por muchos de los funcionarios públicos.

Así como la clase trabajadora debe prepararse para los cambios que se están gestando; pues es por todos conocido el hecho de que en la actualidad uno de los grandes obstáculos para poder competir con la apertura comercial, es precisamente la falta de cultura y preparación técnica y académica de la mayor parte de la clase trabajadora mexicana, la que ha obstaculizado muchos de los rubros de la firma del Tratado Trilateral. En el mismo plano debemos estar conscientes de que para generar un cambio que se esta gestando en las relaciones laborales, en los derechos de los trabajadores y por consiguiente en la estructura y funcionamiento de los Tribunales Laborales, el personal jurídico de las Juntas, debe ser más competente para poder desempeñar con mayor eficacia el serio papel que se encuentra en sus manos.

No encontramos ninguna razón convincente, en el hecho de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no distorsionan la impartición de justicia al depender formalmente del Poder Ejecutivo, pues consideramos que una autoridad se subordina a otra administrativamente, mediante una relación jurídica jerárquica, esto es, relación y dependencia que implique necesariamente la facultad no sólo de nombramiento, sino de mando, vigilancia, disciplina, revisión y de resolución de los conflictos y atribuciones de autoridad superior sobre la inferior, situación que puede ser de hecho o de derecho, de lo que se desprende la clara subordinación que ejerce la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y por ende el Poder Ejecutivo, sobre las Juntas de Conciliación y Arbitraje, aunque las propias leyes les confieren una autonomía respecto de sus atribuciones, razón por demás palpable para deducir que existe una evidente necesidad de

proponer que las Juntas de Conciliación y Arbitraje sean parte del Poder Judicial Federal.

En la actualidad no existe una uniformidad de criterios en relación con la naturaleza de las autoridades laborales, desde el punto de vista de la clasificación tripartita de los Poderes y ante tal discrepancia, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, fue quien de una manera estrictamente convencional y práctica, más que jurídica y doctrinaria, sostuvo que las Juntas participan de una constitución híbrida, al formar parte de dos Poderes, dentro de la clasificación tripartita, sosteniendo pura y sencillamente, que las Juntas de Conciliación y Arbitraje ejecutaban actos jurisdiccionales desde el punto de vista material.<sup>188</sup>

Derivado de lo anterior la Suprema Corte de Justicia de la Nación en síntesis sostiene lo siguiente:

*"Esta Suprema Corte de Justicia ha establecido en varias ejecutorias que si bien las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales que jerárquicamente y desde el punto de vista de la clasificación formal de las funciones del Estado, dependen del Poder Ejecutivo y que, por consiguiente, constituyen tribunales administrativos desde el punto de vista de la función material que les está encomendada, desempeñan una función jurisdiccional, cuando como en el caso, resuelven una controversia jurídica relativa a la interpretación y cumplimiento de un contrato de trabajo..."*<sup>189</sup>

Al examinar el texto hemos apuntado que la intromisión de los Poderes de la Federación, no puede considerarse como un atraso o aspecto negativo en

188.- *Ibidem.*, p.131 in fine.

189.- García Luna, Sent. 4 de abril de 1935. APUD ROSS Gámez, *op.cit.* nota 25, p.132.



la evolución del Derecho, sino por el contrario como un aspecto positivo, para eliminar los obstáculos que el hermetismo jurídico de la clasificación tripartita, que por vicios ocultos o ante la inexistencia de transformaciones de las diversas estructuras jurídicas contemporáneas de acuerdo a las necesidades inminentes, que se oponen a la realización plena de la aplicación de una justicia apegada a la verdad.

Definitivamente las Juntas de Conciliación y Arbitraje son autoridades jurisdiccionales y como tales al resolver los conflictos jurídico laborales, lo hacen en ejercicio de la facultad jurisdiccional, aplicando el Derecho mediante la actuación de la norma jurídica al caso concreto y precisamente por ello, de ninguna manera podemos aceptar que sean Tribunales de conciencia, por más que se les pretenda ubicar en dicha categoría, aunque la Nuestra Suprema Corte de Justicia de la Nación, llegó a sostener que las Juntas de Trabajo no constituían Tribunales de Derecho, porque fallaban conforme a la conciencia de los miembros y de acuerdo con lo que su prudencia les aconsejaba, porque la clase de negocios de los cuales conocían, por su índole y sencillez, no reclamaban conocimientos jurídicos para resolverlos.<sup>190</sup>

En la medida en que las Juntas se encargan de la decisión de los conflictos obrero patronales, ejercen la facultad jurisdiccional, aplicando el Derecho mediante la actuación de la norma jurídica al caso concreto, para dirimir la controversia; por lo tanto podemos decir que sí son Tribunales de Derecho. Al respecto podemos decir que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, establece que los Tribunales de Trabajo en la aplicación y en la

---

190.- Semanario Judicial de la Federación, Tomo XVI, pág.248 APUD ROSS Gámez, op.cit. nota 25, p.135.

interpretación del Derecho Objetivo, son Tribunales de Derecho y de Derecho Estricto, exactamente, como lo son los Tribunales de Derecho Civil.<sup>191</sup>

Por lo demás, dichas autoridades al conocer de las controversias que se susciten, no deben apoyar sus resoluciones en otras razones que las de la misma ley establece, así como tampoco, pueden tomar en cuenta para fijar el derecho, circunstancias no prescritas por la ley, ni alegar motivos de equidad para modificar las normas procesales, desde el punto de vista formal.

La equidad consiste en tomar en cuenta las particularidades específicas del caso concreto, al aplicar la ley y que ésta no sea aplicada en todo su rigor, sino por el contrario atenuada por las circunstancias especiales del sujeto a quien sea aplicada, o sea, que el Juez de Equidad aplica la ley mitigando su rigor.<sup>192</sup>

Podemos afirmar que tanto en el aspecto sustantivo como procesal, los Tribunales del Trabajo, en el desarrollo de su función jurisdiccional, son Tribunales de Derecho Estricto y de equidad de forma relativa.

Derivado de lo anterior podemos reafirmar la idea sostenida en el capítulo anterior, en el sentido de que en nuestra actual Ley Federal del Trabajo, existen muchas lagunas y preceptos oscuros, que pueden prestarse a confusiones o que sencillamente nos responden al objetivo que fueron

---

191.- Semanario Judicial de la Federación Tomos XV pág.508, XIX pág.655, XXX pág.1699, XXXIII Págs. 335 y 1861, XXXV Págs. 1498, 2626 y XXXV Pág.2001, APUD ROSS Gámez, op.cit. nota 25, p.137.

192.- Ibidem. p.138 y 139.

creados y que en la actualidad han dejado paso a irregularidades en las que en última instancia la única clase perjudicada es la clase trabajadora. Para tal efecto podemos citar como ejemplo el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo; por lo que proponemos se lleve a cabo una reforma en el sentido de que se suprima el párrafo que en lo conducente nos dice:

*"...sin necesidad de sujetarse a reglas o formalismos sobre estimación de las pruebas,..."*<sup>193</sup>

La Naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que tienen su origen en el artículo 123, apartado "A" de la Constitución General ha sido muy controvertida, tanto en la doctrina como en la propia Suprema Corte de Justicia de la Nación; toda vez que ésta última, primero declaró que las Juntas sólo podían conocer de los conflictos colectivos de trabajo y que los conflictos individuales correspondía conocerlos y resolverlos a otros Tribunales; posteriormente la Corte varió su Jurisprudencia estableciendo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje eran competentes para conocer de todos los conflictos de trabajo.

Consideramos que es indudable que un sistema Federal de aplicación de las leyes de trabajo, bien implementado, traería mayor confianza en el órgano jurisdiccional y por ende seguridad y tranquilidad en las relaciones laborales, además de que ahora, que se habla del Tratado de Libre Comercio, debemos estar conscientes de que las relaciones laborales se están internacionalizando y; por lo tanto, podemos deducir que la doble competencia existente en la actualidad sólo entorpece la homogeneidad de

193.- *Ibidem. ob. cit. supra, nota 27, artículo 841, p.399.*

critérios y de interpretación y aplicación de la justicia laboral, toda vez, que en cada Estado de la República Mexicana e incluso en diversos municipios existen criterios contradictorios sobre una misma problemática, sin embargo la única excepción al respecto, corresponde a los conflictos que surgen entre el Poder Judicial de la Federación y sus trabajadores, que deben continuar reservados al Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, toda vez que por las funciones de control constitucional y legal que corresponden a ese Poder, no deben estar sujetos a la jurisdicción de ningún Tribunal.

Para asegurar el éxito de este sistema de aplicación de la ley, es indispensable establecer principios que simplifiquen los procedimientos, los aceleren y eviten la posibilidad de que en un mismo asunto se pronuncien varias resoluciones, lo que hace necesario actualizar tanto las normas adjetivas laborales como la Ley de Amparo. Sólo así tendrán, trabajadores y patrones, la justicia laboral que reclaman y que sobradamente merecen.

Los Tribunales mexicanos del trabajo son verdaderos jueces de Derecho que realizan una función mayor que los jueces ordinarios; toda vez, que en el procedimiento laboral se exige una labor interpretativa de la equidad y todo parece indicar que la tendencia para tal efecto será desaparecer este elemento de la legislación laboral; porque se pretende buscar una consolidación de técnica jurídica en el precepto anteriormente mencionado; sin embargo consideramos positivo el hecho de que se suprima la integración tripartita del los Tribunales Laborales y sea compuesto por un órgano unitario de impartición de justicia, un Juez en materia laboral.

La actividad jurisdiccional en materia laboral la desarrolla el Estado a través de la Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Podemos decir que la jurisdicción de trabajo, desde el punto de vista material, ejecuta actos de la misma naturaleza que los ejecutados por el Poder Judicial, esto es, que la jurisdicción materialmente se identifica con el desarrollo del proceso civil, por lo que podemos decir que la jurisdicción en éste aspecto se ubica dentro del campo judicial; por lo tanto las Juntas de Conciliación y Arbitraje son verdaderos Tribunales de Naturaleza Judicial.

### **5.3. REPLANTEAMIENTO Y REVITALIZACION EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.**

Consideramos que con motivo de una nueva Ley Federal del Trabajo para el siglo XXI, uno de los aspectos que no podrán ser ignorados será precisamente el ámbito procesal.

El procedimiento laboral es muy peculiar, caracterizado como un proceso predominantemente oral y cuyas características de concentración y sencillez, deben seguirse conservando, sin caer en la falacia de entender por sencillez, el hecho de caer en el ámbito extrajudicial como un instrumento de simulación cuyas consecuencias serían de manera directa e inmediata negativas para la clase trabajadora.

Desde hace varios años se ha pretendido la separación de las normas laborales que contienen propiamente las reglas sobre la relación de trabajo

(aspecto sustantivo), de las que regulan el procedimiento (aspecto adjetivo).<sup>194</sup>

Consideramos que es irrelevante el hecho de que con motivo de querer buscar una mejor regulación y aplicación de la justicia laboral, se llevara a cabo esta propuesta; toda vez que se estaría dando lugar a una regulación cada vez más extensa y no necesariamente exhaustiva, del aspecto sustantivo y del aspecto adjetivo, desvirtuándose lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 685 de la Ley Federal del trabajo que en lo conducente nos dice:

*"...Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso."<sup>195</sup>*

Así mismo consideramos que por razones de carácter pragmático, es más conveniente conservar la legislación laboral en sus dos aspectos (adjetivo y sustantivo), en un sólo cuerpo legal.

La vinculación es tan estrecha, que hay necesidad de acudir a uno y otro cuerpo de normas, las sustantivas y las adjetivas, para configurar los requisitos esenciales de algunas de las instituciones básicas, como el derecho de huelga, por ejemplo, en los que los requisitos de fondo - causales- están previstos en el Título Octavo, y los de forma -

---

194.- Cfr. GARCIA Sámano, Federico, "Algunas consideraciones sobre el derecho Procesal del Trabajo, y a propósito del anuncio de una ley", PERSPECTIVAS ACTUALES DEL DERECHO, México, Distrito Federal, primera edición, 1991, Ensayos jurídicos en tiempos de cambios, ITAM, p.p. 377-393.

195.- Ibidem. op.cit. supra, nota 27, artículo 685, p.350.

procedimiento- en el Capítulo XX del Título Catorce. Separarlos, significaría dificultad de comprensión y de estudio.<sup>196</sup>

Además de que el Derecho procesal del trabajo no se inicia con el artículo 685 que encabeza el mencionado Título Catorce, sino desde el 523, con la enumeración de las autoridades del trabajo y las normas de competencia, a partir del 527, y las reglas sobre las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto federales como locales, (artículos 591 al 624) y sobre el personal jurídico de dichas Juntas, desde el 625 al 647 y de su integración por los mismos representantes, 648 al 675. Es lógico concluir por ello que el divorcio no es sencillo y que hay una liga difícil de romper, arraigada por la práctica de tantos años.<sup>197</sup>

Uno de los aspectos más controvertidos de la reforma procesal de 1980 es la que establece la obligación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje de subsanar deficiencias de las demandas de los trabajadores.

Al respecto tenemos lo dispuesto por el segundo párrafo del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, técnicamente es una de las características del procedimiento laboral como un Derecho protector del trabajador o suplencia de la defensa deficiente. Este es un principio que en la práctica es por todo público y notorio, que no se lleva a cabo esta obligación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; por lo que al respecto proponemos que se cumpla con lo dispuesto por la propia ley y capacite y actualice al personal jurídico de las Juntas, para que cumplan con eficacia su importante tarea social.

---

196.- GARCIA Sámano, Federico. op.cit. supra., nota 29, p.381.

197.- Idem.

Por otro lado tenemos lo dispuesto por el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, que al igual que el precepto anteriormente mencionado es público y notorio, que en la práctica cotidiana no se cumple en su totalidad y es por ende susceptible a simulaciones con el objeto de entorpecer el proceso en perjuicio de los trabajadores.

Los defectos que debe subsanar el órgano jurisdiccional, son relativos a la acción que se intenta y a las prestaciones que se reclaman y por lo tanto, la litis tendrá que formarse necesariamente no en función de la acción ejercitada ni de las prestaciones reclamadas, sino en relación con los hechos narrados por el trabajador, siendo ello la finalidad de la controversia.<sup>198</sup>

Otro de los aspectos muy importantes en materia de competencia es la excepción de incompetencia, atendiendo al párrafo segundo de la fracción V del artículo 753 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, y que corresponde a la fracción V del artículo 878 de la Ley actual que no exime al demandado de la responsabilidad de contestar la demanda, ya que si no lo hace y la Junta se declara competente, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, por lo que en la práctica las demandadas ó apoderados legales de la parte patronal contestan la demanda "Ad Cautelam", provocando con ello un clima de inseguridad; la verdad es que para el litigante, puede constituirse en un arma de dos filos y ahí es donde verdaderamente su capacidad y habilidad del litigante, se conjuga con el factor riesgo, porque se encuentra ante una disyuntiva de contestar o no la demanda, ante el planteamiento de una excepción de incompetencia por

---

198.- Cervantes Campos APUD García Sámano Federico, p.382.



declinatoria; toda vez que en el caso de que la Junta se declarara incompetente (es decir que la sentencia o laudo interlocutorio le fuere favorable al demandado) que son casos excepcionales, el actor tendrá suficientes elementos que de manera ventajosa obtuvo con las cuales podrá tranquilamente formular el ejercicio de la acción ante los Tribunales competentes para tal efecto.

Por lo que proponemos se lleve a cabo una reforma al respecto para determinar expresamente cuando nos encontramos ante una litis de naturaleza laboral o civil.

De lo anterior se desprende la comprobación de nuestra hipótesis fundamental en torno a la Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, considerando haber agotado después de un minucioso análisis y reflexión al respecto, el hecho de concretarnos a afirmar que la verdadera Naturaleza Jurídica de las mismas debe ser de carácter Judicial, con una verdadera carrera judicial laboral; toda vez que nuestra legislación laboral en sus aspectos sociales, protectores y de justicia social, debe ser reivindicada y fortalecida, rescatando sus vicios y resaltando sus virtudes instaurando un verdadero cuerpo Judicial Federal que imparta eficaz y profesionalmente la Justicia Laboral Mexicana.



Luis Manuel Rojas

## CONCLUSIONES.

1.- Nuestra Constitución de 1917 fue la primera en el mundo con un espíritu social, al consignar promesas de justicia social en el artículo 123, que es uno de los que dan a nuestra Carta Magna su sentido social y humano, y es de aquellos que establecen en ella el equilibrio entre el individuo y la sociedad, elevando a categoría de norma fundamental el reconocimiento y protección de los derechos de la clase trabajadora.

Sin embargo los Constituyentes no tenían una idea precisa de los órganos que se establecieron para la resolución de los conflictos laborales; por lo que podemos reflexionar en el sentido de que la Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje dista mucho desde el surgimiento de las mismas a la fecha y tiene mucho de accidentado en su desarrollo.

2.- Uno de los primordiales debates en torno a las Juntas de Conciliación y Arbitraje de 1917 a 1924 era en torno a saber si la jurisdicción en materia de trabajo correspondía a los Tribunales comunes, o si por el contrario, las Juntas de Conciliación y Arbitraje estaban capacitadas para fallar en tales casos. Por lo que desde este momento consideramos que existía ya un problema serio de Constitucionalidad.

3.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje nacieron de necesidades prácticas, el eje principal del problema se expresó en una discusión entre diversos estudiosos e interesados en la materia, como sectores patronales, los

trabajadores y, que hoy, a muchos años de distancia, aún sigue siendo un tema de debate, sin existir un criterio unificado y definido al respecto, resaltando el hecho de su obscuridad superado por la realidad fáctica en cuanto al funcionamiento y estructuración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Así mismo de que apreciamos también la escasa regulación y homogeneidad de criterios en el Derecho Mexicano de donde desprender un sistema de ideas que explicaran la naturaleza de las funciones de las Juntas, sí se debía de considerar como Tribunales de Trabajo o como simples comités consultivos doctrinalmente, provocaron que de un golpe la Suprema Corte de Justicia de la Nación, les llamara Tribunales y les definiera congruentemente sus papel y sus características, tarea que debió de haberse dado desde el Congreso Constituyente en 1917.

Así mismo se desvirtuó todo el sentido técnico-jurídico-formal que conforme a Derecho se debe de dar, para tal efecto; toda vez que, fueron diversas ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por amparos promovidos en diversas épocas y por diversos quejosos, y no en una ley organizadora y definidora de la estructura de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que, les atribuyera a las Juntas el poder jurisdiccional necesario para declarar el Derecho, sin ser catalogadas como competentes y bajo lo prescrito en el artículo 13 Constitucional.

Podemos decir que la labor de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en cuanto a perfilar los caracteres de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se ha ido realizando en forma imperfecta, lenta, oscura unas veces, contradictoria otras y no determinada en definitiva a estas horas todavía. Ello

porque no podía la Corte, en sentencias necesariamente parciales y restringidas a su objetivo, realizar una finalidad que sólo leyes reglamentarias podrían consumir plenamente; por lo que en nuestra opinión creemos conveniente concentrarnos en la naturaleza y en las funciones actuales de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

4.- El Constituyente de 1917, dio a las Juntas de Conciliación y Arbitraje una facultad, muy particular, por lo que no puede alegarse la violación a las garantías individuales; y consecuentemente encuadrarlas dentro de lo previsto en el artículo 13 Constitucional; es decir en nuestra opinión el problema en cuanto a la naturaleza jurídica de las Juntas es entre otros de carácter Constitucional; no significando con esto, por lo tanto, que sean inconstitucionales las mismas.

Por lo tanto se puede concluir que el objetivo ideal que perseguía el Constituyente de 1917, es en el sentido de que, el bien y la justicia en los conflictos obrero-patronales, no se deben de agotar en una simple regla de Derecho, como una fórmula vacía; sino que, por el contrario, el Derecho del Trabajo, la Justicia Social que se pone de manifiesto con el Constituyente de 1917, en las fracciones XX y XXI del artículo 123 Constitucional, van más allá de los criterios formalísticos de interpretaciones subjetivas, que en última instancia, ponían en peligro los derechos de las clases trabajadoras.

5.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben gozar de una autonomía del poder Ejecutivo; toda vez que podemos concluir que existe un problema de Constitucionalidad al respecto.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, desde el punto de vista estrictamente formal no pueden quedar incluidas por ahora, en el Poder Judicial, porque no dependen administrativa ni jerárquicamente de dicho Poder, pero por el contrario, desde el punto de vista material, las Juntas de Conciliación y Arbitraje son verdaderamente autoridades jurisdiccionales, desde el momento mismo en que se encargan de resolver todos y cada uno de los conflictos laborales que se someten a su jurisdicción, en ejercicio de la facultad en la impartición de la justicia.

La complejidad, en cuanto a la constitución y funcionamiento, de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, nos hace reflexionar en torno una figura totalmente sui géneris y por tanto con matices propios y exclusivos en la decisión de los conflictos obrero patronales y en la aplicación de las normas del Derecho Laboral; pero podemos sostener que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben ser incluidas en el Poder Judicial por los siguientes motivos:

a).- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, nacen con el constituyente de 1917, su fundamento legal se encuentra consignado en la fracción XX del artículo 123 Constitucional.

Derivado de lo anterior, nos encontramos frente a unos verdaderos Tribunales de jurisdicción especializada, que materialmente llevan a cabo actos jurisdiccionales.

b).- Porque las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son parte de la Administración Pública Federal.

c).- Porque el ejercicio del Poder Judicial de la Federación, se deposita entre otros en los Tribunales Colegiados de Circuito, quienes intervienen como

Tribunales de control de constitucionalidad de los actos en las resoluciones de las Juntas.

d).- Porque en la impartición de justicia no deben existir ningún lazo de conexión que pueda entorpecer o desvirtuar la impartición de la misma, en base a intereses personales, políticos, culturales y sociales; ya que la única clase perjudicada en sus derechos es la clase trabajadora.

e).- Porque al dirimir las controversias que se les plantean entre el capital y el trabajo, lo realizan a través de un procedimiento que aunque no cabe duda de su peculiaridad, no deja de ser una serie de actos concatenados, con el objetivo de dirimir mediante una resolución una litis planteada ante su jurisdicción.

Así mismo proponemos que se lleve a cabo una reforma de los artículos 621, 622, y 623 de la Ley Federal del Trabajo; toda vez, que al proponer una federalización de la legislación laboral y consecuentemente de la desaparición de la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional y el artículo 527 de la actual Ley Federal del Trabajo, con la inclusión de los Tribunales del Trabajo en la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, pues carecería de razón de ser el hecho de que los Tribunales Laborales sigan dependiendo formalmente del Poder Ejecutivo, por lo que si desde el punto de vista material, ya realizan actos jurisdiccionales deben pertenecer al Poder Judicial de la Federación. En consecuencia debe adicionarse en la fracción XX del artículo 123 Constitucional, para establecer que la impartición de justicia laboral corresponda a los Tribunales Federales. Con lo anterior se lograría una homogeneidad de criterios en cuanto a la interpretación y

aplicación de justicia laboral, que deja mucho que desear sobre todo en algunos Estados y Municipios de la República Mexicana.

6.- Con respecto a los integrantes ó personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, proponemos que se acabe con la organización tripartita de las mismas y se instaure una impartición de justicia a través de un órgano unipersonal, así mismo se deben de adoptar medidas más que carácter formal, de carácter real en el sentido de exigir que se aplique realmente la ley en el cumplimiento de los requisitos para poder ocupar un lugar como personal jurídico de las Juntas, así mismo seguir fortaleciendo la participación de los integrantes de las Junta, en los diversos cursos y conferencias en torno a aspectos del ámbito laboral, como un requisito obligatorio para el desempeño de sus funciones y de una verdadera vocación de carrera judicial laboral; todo lo anterior reforzado paralelamente con una concientización Nacional, de que el personal jurídico, debe percibir remuneraciones dignas y decorosas, pues aunque como sabemos que el Estado no comercializa y por lo tanto no puede otorgar salarios altos a sus trabajadores, no es posible poder tener un alto nivel de categoría ó nivel profesional de los integrantes de los Tribunales que imparten la justicia y en este caso la laboral, con salarios bajos y con prestaciones casi nulas, que no permiten la manutención y propician consecuentemente la corrupción, el bajo rendimiento profesional y laboral, el burocratismo y "la fuga de cerebros".

7.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son autoridades jurisdiccionales y como tales al resolver los conflictos jurídico laborales, lo hacen en ejercicio de



la facultad jurisdiccional, aplicando el Derecho mediante la actuación de la norma jurídica al caso concreto y precisamente por ello, de ninguna manera podemos aceptar que sean Tribunales de conciencia, por más que se les pretenda ubicar en dicha categoría, aunque la Nuestra Suprema Corte de Justicia de la Nación, llegó a sostener que las Juntas de Trabajo no constituían Tribunales de Derecho, porque fallaban conforme a la conciencia de los miembros y de acuerdo con lo que su prudencia les aconsejaba, porque la clase de negocios de los cuales conocían, por su índole y sencillez, no reclamaban conocimientos jurídicos para resolverlos.

En la medida en que las Juntas se encargan de la decisión de los conflictos obrero patronales, ejercen la facultad jurisdiccional, aplicando el Derecho mediante la actuación de la norma jurídica al caso concreto, para dirimir la controversia; por lo tanto podemos decir que sí son Tribunales de Derecho.

Al respecto podemos decir que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, establece que los Tribunales de Trabajo en la aplicación y en la interpretación del Derecho Objetivo, son Tribunales de Derecho y de Derecho Estricto, exactamente, como lo son los Tribunales de Derecho Civil.

8.- Tanto en el aspecto sustantivo como procesal, los Tribunales del Trabajo, en el desarrollo de su función jurisdiccional, son Tribunales de Derecho Estricto y de equidad de forma relativa.

9.- Hoy se redefinen las relaciones laborales a en el marco ó a nivel internacional y desde luego México se encuentra bajo este supuesto.

10.- Nuestra normatividad laboral tiene antecedentes, historia y valía que es necesario rescatar en sus aspectos sociales, protectores y de justicia social. No puede la humanidad volver atrás, hay que incentivar al sector privado, hay que remover de obstáculos administrativos a la libre empresa, pero hay que mantener a la presencia precautoria de la ley y la actitud vigilante del Poder Público y Social; para que la Justicia Social que debe en el siglo XXI realizarse, se mantenga firme sobre los hombros del Derecho del Trabajo, obligando como nunca a poner la dignidad humana por encima de los egoísmos materialistas de ciertos sectores y hacer del trabajo, de la ética del trabajo, del elevado valor del trabajo, la piedra medular para un nuevo orden que haga una reivindicación a la justicia laboral a través de un sofisticado sistema de redefinición en las relaciones laborales, de los derechos de los trabajadores y por consiguiente de la función que desempeñan los Tribunales del Trabajo.

11.- Esta redefinición nos debe hacer pensar en cuál es la situación de los Tribunales del Trabajo y proyectarlos para el siglo venidero, rescatando sus vicios y resaltando sus virtudes, consecuentemente nos obliga definitivamente a cambiar de cultura en todos los niveles, adecuando todo proceso productivo a las reglas del comercio y a la competitividad internacional y debiendo de respetar los derechos de los trabajadores, frente a intereses unilaterales de ciertos sectores, instaurando un verdadero cuerpo judicial federal que imparta eficaz y profesionalmente la Justicia Laboral Mexicana, pues uno de los aspectos que no pueden pasar por alto para la nueva legislación laboral del siglo XXI es precisamente el hecho de que no

sólo existe un compromiso en reflexionar en torno de la estructura y funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de la legislación laboral; sino también es importante reflexionar entorno a la problemática del personal jurídico que integra a las mismas, pues son estos funcionarios en los que se deposita una función importantísima de interpretación y aplicación de la legislación laboral.

**12.-** Es indudable que un sistema Federal de aplicación de las leyes de trabajo, bien implementado traería mayor confianza en el órgano jurisdiccional y por ende seguridad y tranquilidad en las relaciones laborales, sin embargo la única excepción al respecto, corresponde a los conflictos que surgen entre el Poder Judicial de la Federación y sus trabajadores, que deben continuar reservados al Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, toda vez que por las funciones de control constitucional y legal que corresponden a ese Poder, no deben estar sujetos a la jurisdicción de ningún Tribunal.

Para asegurar el éxito de este sistema de aplicación de la ley, es indispensable establecer principios que simplifiquen los procedimientos, los aceleren y eviten la posibilidad de que en un mismo asunto se pronuncien varias resoluciones, lo que hace necesario actualizar tanto las normas adjetivas laborales como la Ley de Amparo. Sólo así tendrán, trabajadores y patrones, la justicia laboral que reclaman y que sobradamente merecen.

Los Tribunales mexicanos del trabajo son verdaderos jueces de Derecho que realizan una función mayor que los jueces ordinarios; toda vez, que en el procedimiento laboral se exige una labor interpretativa de la equidad y todo

parece indicar que la tendencia para tal efecto será desaparecer este elemento de la legislación laboral; porque se pretende buscar una consolidación de técnica jurídica en el precepto anteriormente mencionado; sin embargo consideramos positivo el hecho de que se suprima la integración tripartita de los Tribunales Laborales y sea compuesto por un órgano unitario de impartición de justicia, un Juez en materia laboral.

La actividad jurisdiccional en materia laboral la desarrolla el Estado a través de la Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Podemos decir que la jurisdicción de trabajo, desde el punto de vista material, ejecuta actos de la misma naturaleza que los ejecutados por el Poder Judicial, esto es, que la jurisdicción materialmente se identifica con el desarrollo del proceso civil, por lo que podemos decir que la jurisdicción en éste aspecto se ubica dentro del campo judicial; por lo tanto las Juntas de Conciliación y Arbitraje son verdaderos Tribunales de Naturaleza Judicial.

13.- El sistema actual de impartición de justicia en materia laboral, la estructura, integración y el funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no responde ni al objetivo del Constituyente, ni a las necesidades actuales; por lo que proponemos que se deroguen la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional y al artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, para la instauración de una federalización de la aplicación de la Ley Federal del Trabajo y por consiguiente de la desaparición de la doble competencia laboral, con una carrera judicial laboral.

14.- La aparición del término de flexibilidad en los contratos colectivos e individuales de trabajo, es una alternativa viable a un cambio congruente y necesario a la crisis nacional.

El impulsor de la transformación que ya se manifiesta más concretamente con la firma del Tratado de Libre Comercio, es el progreso tecnológico, es la "flexibilización en materia laboral" sinónimo de la modernización, como un alternativa que consideramos más que benéfica, como necesaria y como la más viable a una solución pragmática.

15.- El acceso a un abanico amplio de opciones tecnológicas permite a las empresas elegir las que más se adapten a sus necesidades productivas. La flexibilidad tecnológica es crucial para responder a las cambiantes señales internacionales.

El Tratado de Libre Comercio, viene a hacer una serie de cambios estructurales muy profundos, en los que los trabajadores van a tener que buscar alternativas y soluciones por sí mismos, que el Estado proteccionista quedará al margen como un simple mediador, a fin de coadyuvar por el progreso en las relaciones laborales entre la patronal y la obrera.

La apertura comercial y el mundo del derecho laboral, son aspectos que preocupan a la luz del Tratado Trilateral. La firma del mismo se ve como una estrategia del Gobierno Federal, a posibles cambios pragmáticos y necesarios con los cuales compartimos dicha postura; toda vez que ante la ineficacia del sistema actual en México, podemos ver cada vez con mayor claridad el hecho de que los trabajadores de México, Estados Unidos y Canadá, empiezan a salir de la protección Gubernamental, que con un

carácter impregnado de Soberanía y de protección reivindicatoria, pasan a un nivel con una dimensión más amplia, lo que nos obliga a buscar nuevas alternativas fuera de nuestro contexto nacional, lo que en definitiva podemos deducir debilitará día a día de manera seria y profunda a la fuerza sindical, que consideramos es un obstáculo al progreso propuesto en el presente trabajo de investigación.

*BIBLIOGRAFIA*

- 1.- ACOSTA Romero, Miguel, *TEORIA GENERAL DEL DERECHO ADMINISTRATIVO*, octava edición, México, Distrito Federal, Porrúa, 1988, p.p.897.
- 2.- ALSINA Hugo, *TRATADO TEORICO PRACTICO DE DERECHO PROCESAL CIVIL Y MERCANTIL. ORGANIZACION JUDICIAL JURISDICCION Y COMPETENCIA*, segunda edición, Buenos Aires Argentina, 1957, tomo II, ejemplar 1819, p.p.760.
- 3.- AREYANO García, Carlos, *DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO*, séptima edición, México, Distrito Federal, Porrúa, 1987, p.p.819.
- 4.- BORREL Navarro, Miguel, *ANALISIS PRACTICO Y JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO*, s/e, México, Distrito Federal, Editorial Pac, 1990, p.p. 657.
- 5.- BUEN L., Néstor de, *DERECHO DEL TRABAJO, CONCEPTOS GENERALES*, sexta edición, México, Distrito Federal, Editorial Porrúa, 1986, Tomo I, p.p. 641.
- 6.- BUEN Lozano Néstor de, *DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO*, Segunda edición, México, Distrito Federal, Editorial Porrúa, 1990, p.p.640.
- 7.- BURGOA Ignacio, *LAS GARANTIAS INDIVIDUALES*, vigésimo segunda edición, México, Distrito Federal, Porrúa, 1989, p.p.772.
- 8.- BURGOA Ignacio, *EL JUICIO DE AMPARO*, vigésimo sexta edición, México, Distrito Federal, Porrúa, 1989, p.p.1079.
- 9.- CARPIZO, Jorge, *ESTUDIOS CONSTITUCIONALES*, segunda edición, México, Distrito Federal, UNIVERSIDAD AUTONOMA NACIONAL DE MEXICO, LA GRAN ENCICLOPEDIA MEXICANA, L.G.E.M., Instituto de Investigaciones Jurídicas de la U.N.A.M., 1983, serie G.: Estudios Doctrinales 48, p.p.479.
- 10.- CORDOVA Romero, Francisco, *DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. PRACTICA LABORAL FORENSE*, Primera Edición, Tijuana, Baja California Norte, México, Cárdenas Editor y Distribuidor, 1986, p.p.799.

- 11.- CUEVA DE LA, Mario, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, HISTORIA, PRINCIPIOS FUNDAMENTALES, DERECHO INDIVIDUAL Y TRABAJOS ESPECIALES, Decimosegunda edición, México, Distrito Federal, Editorial Porrúa, 1990, Tomo I, p.p.732.
- 12.- DAVALOS, José, DERECHO DEL TRABAJO I, Tercera edición, México, Distrito Federal, Editorial Porrúa, 1990, p.p.474.
- 13.- DAMM Amal, Arturo, EN LA ANTESALA DEL T.L.C. EL MERCADO COMUN NORTEAMERICANO Y LA NUEVA MENTALIDAD EMPRESARIAL MEXICANA, s/e, México, Distrito Federal, EDAMEX, 1991, p.p.105.
- 14.- FRIEDMANN Georges, "LA CRISIS DEL PROCESO", Esbozo de la historia de las ideas (1895-1935), primera edición, Editorial LAIA, Octubre 1977, Barcelona-España, Traducción Marco Galmarini, p.p.1-344.
- 15.- GARCIA MAYNEZ EDUARDO, INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL DERECHO, Trigésimo octava edición, México, Distrito Federal, Porrúa, 1986, p.p.44.
- 16.- HERNANDEZ Gaona, Emiliano, "GERZAYN UGARTE RODRIGUEZ", LA CONSTITUCION MEXICANA DE 1917, IDEOLOGOS, EL NUCLEO FUNDADOR Y OTROS CONSTITUYENTES, México, Distrito Federal, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la U.N.A.M., serie C: Estudios Históricos, no.29, Primera edición, 1990, p.p.347-383.
- 17.- PALLARES Eduardo, DICCIONARIO DE DERECHO PROCESAL CIVIL, decimo octava edición, México, Distrito Federal, Porrúa, 1988, p.p.901.
- 18.- PAZOS Luis, HACIA DONDE VA SALINAS, cuarta impresión, México, Distrito Federal, Diana, 1989, p.p.200.
- 19.- RAMOS Eusebio, PRESUPUESTOS PROCESALES EN EL DERECHO DEL TRABAJO. ACCIONES-EXCEPCIONES-DEFENSAS Y JURISPRUDENCIA, primera edición, México, Distrito Federal, Cárdenas Editor y Distribuidor, 1982, p.p.260.
- 20.- ROSS Gámez, Francisco, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, segunda edición, Tijuana, Baja California Norte, México, Cárdenas Editor y Distribuidor, 1986, p.p.682.
- 21.- SALMORAN de Tamayo, Ma. Cristina, y/o, El Derecho Latinoamericano del Trabajo, "JURISDICCION DEL TRABAJO EN EL DERECHO MEXICANO", primera edición, México, Distrito Federal, U.N.A.M., 1974, Tomo II, p.p.652.
- 22.- SEPULVEDA César, DERECHO INTERNACIONAL, decimoquinta edición, México, Distrito Federal, Porrúa, 1986, p.p.713.



23.- STANDING Guy, DESEMPLEO Y FLEXIBILIDAD DEL MERCADO LABORAL EN EL REINO UNIDO, s/e, Madrid-España, traductor: Diana Giménez Doucet, (sic), Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, imprime FARESCO, S.A., 1988, Colección Informes OIT, p.p.11-253.

24.- TENA Ramírez, Felipe, DERECHO CONSTITUCIONAL MEXICANO, vigésimo segunda edición, México, Distrito Federal, Porrúa, 1987, p.p.650.

25.- VALENCIA Carmona, Salvador, MANUAL DE DERECHO CONSTITUCIONAL GENERAL Y COMPARADO, segunda edición, Xalpa, Estudios Jurídicos y Políticos de la Universidad Veracruzana, México, 1987, p.p.335.

*ANÁLISIS, BOLETINES, DOCUMENTOS,  
ESTUDIOS Y REVISTAS JURÍDICAS.*

1.- ALCALDE Justiniani, Arturo, "Durante la Quinta Reunión del Foro de Audiencias Públicas para la Adecuación del artículo 123 constitucional y su Ley Reglamentaria", AUDIENCIAS PUBLICAS SOBRE Reformas al Artículo 123 Constitucional y Ley Federal del Trabajo, México, Distrito Federal, MEMORIA, Agosto, 1989, p.p.232-241.

2.- AYRES Robert V., "LA PROXIMA REVOLUCION INDUSTRIAL", Reviviendo la Industria a través de la innovación, México, Distrito Federal, s/e, 1987, p.p.199-240.

3.- ALBURQUERQUE Rafael, "Estabilidad en el Empleo y Contratación Precaria", RELACIONES LABORALES EN AMERICA LATINA, Crisis y Perspectivas y Mesa Redonda, s/e, Barquisimeto, Estado de Lara, 28 y 29 de Septiembre de 1990, Instituto de Estudios Jurídicos del Estado Lara- ART. Instituto Latinoamericano de Derecho del Trabajo, UCLA, p.p.10-29.

4.- ALCALDE JUSTINIANI ARTURO y/o., "LIBERTAD SINDICAL", DEBATE SOBRE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, México, Distrito Federal, primera edición, 1989, Instituto de investigaciones Económicas U.N.A.M., p.p.9-11.

5.- ARGUELLES Pimentel, Antonio, "HACIA EL CUMPLIMIENTO DEL DERECHO LABORAL", Modernidad y Legislación Laboral, México, Distrito Federal, U.A.M. Universidad Autónoma Metropolitana, 1989, s/e, p.p.117-124.

6.- ARRIETA Silva, Enrique, "ALBERTO TERRONES BENITEZ: CONSTITUYENTE FUNDAMENTAL DEL 17", LA CONSTITUCION MEXICANA DE 1917, IDEOLOGOS, EL NUCLEO FUNDADOR Y OTROS CONSTITUYENTES, México, Distrito Federal, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la U.N.A.M., Serie C: Estudios Históricos, no.29, 1990, p.p.386-413.

7.- BASSOLS, Narciso, "¿QUE SON POR FIN, LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE?", Revista de la Facultad de Derecho en México, México, Distrito Federal, Tomo XXVIII, Enero-Abril, 1978, No.109, primera edición, pp.207-241.

- 8.- BASSOLS, Narciso, "AUTORIDADES Y JUECES DEL TRABAJO", Revista de la Facultad de Derecho en México, México, Distrito Federal, Tomo XXVIII, Enero-Abril, 1978, No.109, Primera edición, p.p.229-241.
- 9.- BOUZAS Ortiz José Alfonso, "NOTA INTRODUCTORIA", DEBATE SOBRE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, México, Distrito Federal, primera edición, 1989, Instituto de investigaciones Económicas U.N.A.M.
- 10.- BOUZAS Ortiz José Alfonso, "OTRA LEY FEDERAL DEL TRABAJO", DEBATE SOBRE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, México, Distrito Federal, primera edición, 1989, Instituto de Investigaciones Económicas U.N.A.M., p.p.19-23.
- 11.- BOUZAS Ortiz, José Alfonso, "UNA NORMATIVIDAD LABORAL PARA NUESTROS DIAS", Foro sobre las reformas a la legislación laboral, CANANEA: BANDERA POR LA SOBERANIA NACIONAL, Universidad Obrera de México, U.O.M., México, Distrito Federal, año VII, tomo VII, No.9, Septiembre 15 de 1989, P.P.17-18.
- 12.- BOUZAS Ortiz, José Alfonso, "La Evolución de la Competencia de los Tribunales del Trabajo en México 1917-1980", Tesis profesional Licenciado en Derecho, U.N.A.M., México, Distrito Federal, 1982, p.p.167.
- 13.- BOUZAS Ortiz, José Alfonso, "MODIFICACIONES EN LAS RELACIONES LABORALES Y SUS REPERCUSIONES EN LA LEGISLACION DEL TRABAJO", ANALISIS SINDICAL, EI T.L.C. a un año de su iniciativa, año 3, No.28, Septiembre de 1991, Instituto de Proposiciones Estratégicas A.C., México, Distrito Federal, p.p.8-24.
- 14.- BUEN Lozano, Néstor de, "SOBRE LA CONCERTACION SOCIAL", RELACIONES LABORALES EN AMERICA LATINA, Crisis y Perspectivas y Mesa Redonda, s/e, Barquisimeto, Estado de Lara, 28 y 29 de Septiembre de 1990, Instituto de Estudios Jurídicos del Estado Lara- ART. Instituto Latinoamericano de Derecho del Trabajo, UCLA, p.p.196-211.
- 15.- BUEN Lozano Néstor de, "LA FLEXIBILIZACION EN EL DERECHO DE TRABAJO", Documentos y Materiales de Estudio, Naucalpan de Juárez, Estado de México, Septiembre de 1989, edición especial de FRIEDRICH EBERT STIFTUNG, Representación en México, p.p.1-16.
- 16.- CALDERA Rafael, "El Derecho del Trabajo del Siglo XXI", RELACIONES LABORALES EN AMERICA LATINA, Crisis y Perspectivas y Mesa Redonda, s/e, Barquisimeto, Estado de Lara, 28 y 29 de Septiembre de 1990, Instituto de Estudios Jurídicos del Estado Lara- ART. Instituto Latinoamericano de Derecho del Trabajo, UCLA, p.p.29-50.
- 17.- CARPIZO, Jorge, "LA NATURALEZA JURIDICA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE EN MEXICO", Boletín Mexicano de Derecho Comparado, México, Distrito Federal, nueva serie, año V, No.15, Septiembre-Diciembre de 1972, pp.383-416.

- 8.- BASSOLS, Narciso, "AUTORIDADES Y JUECES DEL TRABAJO", Revista de la Facultad de Derecho en México, México, Distrito Federal, Tomo XXVIII, Enero-Abril, 1978, No.109, Primera edición, p.p.229-241.
- 9.- BOUZAS Ortiz José Alfonso, "NOTA INTRODUCTORIA", DEBATE SOBRE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, México, Distrito Federal, primera edición, 1989, Instituto de investigaciones Económicas U.N.A.M.
- 10.- BOUZAS Ortiz José Alfonso, "OTRA LEY FEDERAL DEL TRABAJO", DEBATE SOBRE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, México, Distrito Federal, primera edición, 1989, Instituto de Investigaciones Económicas U.N.A.M., p.p.19-23.
- 11.- BOUZAS Ortiz, José Alfonso, "UNA NORMATIVIDAD LABORAL PARA NUESTROS DIAS", Foro sobre las reformas a la legislación laboral, CANANEA: BANDERA POR LA SOBERANIA NACIONAL, Universidad Obrera de México, U.O.M., México, Distrito Federal, año VII, tomo VII, No.9, Septiembre 15 de 1989, P.P.17-18.
- 12.- BOUZAS Ortiz, José Alfonso, "La Evolución de la Competencia de los Tribunales del Trabajo en México 1917-1980", Tesis profesional Licenciado en Derecho, U.N.A.M., México, Distrito Federal, 1982, p.p.167.
- 13.- BOUZAS Ortiz, José Alfonso, "MODIFICACIONES EN LAS RELACIONES LABORALES Y SUS REPERCUSIONES EN LA LEGISLACION DEL TRABAJO", ANALISIS SINDICAL, EI T.L.C. a un año de su iniciativa, año 3, No.28, Septiembre de 1991, Instituto de Proposiciones Estratégicas A.C., México, Distrito Federal, p.p.8-24.
- 14.- BUEN Lozano, Néstor de, "SOBRE LA CONCERTACION SOCIAL", RELACIONES LABORALES EN AMERICA LATINA, Crisis y Perspectivas y Mesa Redonda, s/e, Barquisimeto, Estado de Lara, 28 y 29 de Septiembre de 1990, Instituto de Estudios Jurídicos del Estado Lara- ART. Instituto Latinoamericano de Derecho del Trabajo, UCLA, p.p.196-211.
- 15.- BUEN Lozano Néstor de, "LA FLEXIBILIZACION EN EL DERECHO DE TRABAJO", Documentos y Materiales de Estudio, Naucalpan de Juárez, Estado de México, Septiembre de 1989, edición especial de FRIEDRICH EBERT STIFTUNG, Representación en México, p.p.1-16.
- 16.- CALDERA Rafael, "El Derecho del Trabajo del Siglo XXI", RELACIONES LABORALES EN AMERICA LATINA, Crisis y Perspectivas y Mesa Redonda, s/e, Barquisimeto, Estado de Lara, 28 y 29 de Septiembre de 1990, Instituto de Estudios Jurídicos del Estado Lara- ART. Instituto Latinoamericano de Derecho del Trabajo, UCLA, p.p.29-50.
- 17.- CARPIZO, Jorge, "LA NATURALEZA JURIDICA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE EN MEXICO", Boletín Mexicano de Derecho Comparado, México, Distrito Federal, nueva serie, año V, No.15, Septiembre-Diciembre de 1972, pp.383-416.

México, México, Distrito Federal, Tomo XXI, Enero-Junio, 1971, No.81-82, primera edición, p.p. 85-133.

28.- GARCIA Sámano, Federico, "Algunas consideraciones sobre el derecho Procesal del Trabajo, y a propósito del anuncio de una ley", PERSPECTIVAS ACTUALES DEL DERECHO, México, Distrito Federal, primera edición, 1991, Ensayos jurídicos en tiempos de cambios, p.p. 377-393.

29.- GARZA Toledo, Enrique de la, "RECONVERSION INDUSTRIAL Y CAMBIO EN EL PATRON DE RELACIONES LABORALES EN MEXICO", análisis bibliográfico, compilador Arturo Anguiano, p.p.315-362.

30.- GUTIERREZ Garza, Esthela, "LA CRISIS LABORAL Y LA FLEXIBILIDAD DEL TRABAJO EN MEXICO. 1980-1988.", México, Distrito Federal, Facultad de Ciencias Sociales, No.39, Febrero de 1989, Friedrich Ebert Stiftung con representación en México, p.p.67.

31.- GONZALEZ Ruíz, José Enrique, "LA COPARMEX CONTRA LA CONSTITUCION Y LA HISTORIA", Foro sobre las reformas a la legislación laboral, CANANEA: BANDERA POR LA SOBERANIA NACIONAL, Universidad Obrera de México, U.O.M., México, Distrito Federal, año VII, tomo VII, No.9, Septiembre 15 de 1989, p.p.15-17.

32.- GONZALEZ Ruíz, José Enrique, "EL CONSEJO COORDINADOR EMPRESARIAL PROPONE UNA LEY QUE RELACIONE EL SALARIO CON LA PRODUCTIVIDAD Y LA CALIDAD", México, Distrito Federal, Octubre de 1989, p.p.1-3.

33.- GUADALUPE Martínez, José, "DETENER LA OFENSIVA DEL CAPITALISMO, TAREA DE SUPERVIVENCIA DEL SINDICALISMO", Foro sobre las reformas a la legislación laboral, CANANEA: BANDERA POR LA SOBERANIA NACIONAL, Universidad Obrera de México, U.O.M., México, Distrito Federal, año VII, tomo VII, No.9, Septiembre 15 de 1989, p.p.4-6.

34.- LOMBARDO Adriana, "FORO SOBRE LAS REFORMAS A LA LEGISLACION LABORAL", CANANEA: BANDERA POR LA SOBERANIA NACIONAL, Universidad Obrera de México, U.O.M., México, Distrito Federal, año VII, tomo VII, No.9, Septiembre 15 de 1989, p.p.2-33.

35.- LOZANO Arredondo, Luis y/o, "LA MODERNIDAD SOLIDARIA", LA NOTICIA ECONOMICA, Boletín de síntesis informativa, Taller de indicadores económicos, U.N.A.M., México, Distrito Federal, del 20 de Julio al 30 de Agosto de 1990, No.21, p.p.1-33.

36.- LUCERNA HECTOR, "PAPEL DEL ESTADO EN LAS RELACIONES INDUSTRIALES EN AMERICA LATINA", RELACIONES LABORALES EN AMERICA LATINA. Crisis y Perspectivas y Mesa Redonda, Trabajo presentado al Congreso de Relaciones Industriales de las Américas. Canadá, 1988, Departamento de relaciones industriales, Universidad de Carabobo, Venezuela, se, Barquisimeto, Estado de Lara, 28 y 29 de Septiembre de 1990, Instituto de Estudios

Jurídicos del Estado Lara- ART. Instituto Latinoamericano de Derecho del Trabajo, UCLA, p.p.121-154.

37.- LUJAN Bertha y/o, "ELEMENTOS PARA LA CARTA DE DERECHOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES", Mayo de 1991, México, Distrito Federal, ¿LIBRE COMERCIO O EXPLOTACION LIBRE?, Red Mexicana de Acción Frente al Libre Comercio, p.p.62-64.

38.- MUÑOZ Ledo, Porfirio y/o, "FORO NACIONAL SOBRE REFORMAS A LA LEGISLACION LABORAL", Partido de la Revolución Democrática, México, Distrito Federal 11, 12 y 13 de agosto de 1989, p.p.1-47.

39.- PRIES Ludger, "LA TRANSFORMACION DEL TRABAJO INDUSTRIAL EN ESPAÑA Y EN LA R.F.A.", SOCIOLOGIA DEL TRABAJO, ¿El fin de la división del trabajo? El debate actual en la sociología alemana, ST 2, Invierno de 1987/88, Madrid-España, Siglo XXI de España Editores, S.A., p.p.81-99.

40.- REGINI Mario y/o, "LOS PROCESOS DE RESTRUCTURACION INDUSTRIAL EN LA ITALIA DE LOS AÑOS 80", SOCIOLOGIA DEL TRABAJO, Reestructuración Industrial y políticas Empresariales de mano de obra, ST 6, primavera de 1989, Madrid-España, Siglo XXI de España Editores S. A., p.p.3-19.

41.- ROBLEDO Elisa, "DESACUERDOS DE OBREROS Y PATRONES SOBRE EL PACTO DE PRODUCTIVIDAD", EPOCA, EL TLC MAS CERCA, semanario de México, No.38, México, Distrito Federal, 24 de Febrero de 1992, p.p.18-21.

42.- RODRIGUEZ-ARIAS Bustamante, Lino, "LA JUSTICIA SOCIAL", Revista de la Facultad de Derecho de México, México, Distrito Federal, Tomo XXII, Julio-Diciembre de 1972, No.87.88., primera edición, p.p.633-651.

43.- RODRIGUEZ y Rodríguez, Jesús, "LOS DERECHOS HUMANOS EN MEXICO", Anuario Jurídico VII, México, Distrito Federal, Tomo VII, 1a. edición, 1980, p.p.173-179.

44.- SANCHEZ Baylón, Tomás, "La Nueva Legislación Laboral Anunciada por el Régimen Reflexiones de un Abogado", BOLETIN JURIDICO, de la comisión de análisis legislativo del CCE, número especial, México, Distrito Federal, Junio-1989, No.24, p.p.1-56.

45.- SANDOVAL Ramírez, Pablo, "LEGISLACION LABORAL PARA LA DEMOCRATIZACION DEL PAIS", Foro sobre las reformas a la legislación laboral, CANANEA: BANDERA POR LA SOBERANIA NACIONAL, Universidad Obrera de México, U.O.M., México, Distrito Federal, año VII, tomo VII, No.9, Septiembre 15 de 1989, p.p.9-11.

46.- SANDOVAL P., Juan Manuel, "LOS TRABAJADORES MIGRATORIOS Y EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO", ¿LIBRE COMERCIO O EXPLOTACION LIBRE?, Red Mexicana de Acción Frente al Libre Comercio, México, Distrito Federal, Abril de 1991, p.p.65-66.

- 47.- SERRA Puche, Jaime, 'EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO: MEXICO, CANADA, EU', ¿LIBRE COMERCIO O EXPLOTACION LIBRE?, Red Mexicana de Acción Frente al Libre Comercio, México, Distrito Federal, Julio de 1991, p.p.7-10.
- 48.- TROUVE Philippe, '¿Management de las flexibilidades o flexibilidades del management? Reflexiones sobre algunos usos franceses de las flexibilidades', SOCIOLOGIA DEL TRABAJO, ESPECIALIZACION FLEXIBLE, Revista cuatrimestral de empleo, trabajo y sociedad, Madrid, España, ST 7, Otoño de 1989, Siglo XXI de España Editores, S.A., p.p.3-33.
- 49.- TRUEBA Barrera, Jorge, 'EL PROBLEMA LABORAL EN MEXICO', Anuario Jurídico VII, Tomo VII, 1a. edición, 1980, p.p. 172-179.
- 50.- 58a.Sesión Ordinaria, Período Unico, "DIARIO DE LOS DEBATES DEL CONGRESO CONSTITUYENTE", México, Querétaro, 23 de Enero de 1917, Tomo II, Número 71, p.p.619-623.
- 51.- "El artículo 123 de la Constitución de 1917" Derechos del Pueblo Mexicano, MEXICO A TRAVES DE SUS CONSTITUCIONES, México, Distrito Federal, tomo VIII, s/f, p.p.605-803.
- 52.- APENDICE DE JURISPRUDENCIA LABORAL, (1917-1985), Compilación realizada por la Secretaría Auxiliar de Información Técnica, 1989, México, Distrito Federal, p.p.386.
- 53.- ZERTUCHE Muñoz, Fernando, 'MEMORIA I REUNION NACIONAL DE JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE', México, Distrito Federal, 1975, ejemplar No. 2089, p.p.51- 58.
- 54.- "Documento final del Foro sobre las reformas a la Legislación Laboral realizado en la Universidad Obrera de México, los días 17 y 18 de agosto de 1989", UNIVERSIDAD OBRERA DE MEXICO, "VICENTE LOMBARDO TOLEDANO", México, Distrito Federal, p.p.1-7.
- 55.- "EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO Y LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO", GEA LABORAL, Grupo de Economistas y Asociados, Aspectos Laborales y Económicos, Al 20 de Abril de 1991, México, Distrito Federal, p.p.1-37.
- 56.- "EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO Y LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO", GEA LABORAL, Grupo de Economistas y Asociados, Aspectos Laborales y Económicos, Al 20 de Junio 1991, México, Distrito Federal, p.p.1-40.
- 57.- "TEMAS DE COYUNTURA: Planteamientos de los sectores Obrero, Patronal, Gobierno y Otros", GEA LABORAL, Grupo de Economistas y Asociados, Aspectos Laborales y Económicos, Al 20 de Abril de 1991, México, Distrito Federal, p.p.1-37.

58.- "TEMAS DE COYUNTURA: Planteamientos de los sectores Obrero, Patronal Gobierno y Otros", GEA LABORAL, Grupo de Economistas y Asociados, Aspectos Laborales y Económicos, A1 20 de Junio 1991, México, Distrito Federal, p.p.1-37.

59.- BASES DE ENTENDIMIENTO Y COOPERACION EN MATERIA LABORAL QUE ESTABLECEN LA STPS (MEXICO) Y EL DEPARTAMENTO DEL TRABAJO (EU). ¿LIBRE COMERCIO O EXPLOTACION LIBRE?, Red Mexicana de Acción Frente al Libre Comercio, México, Distrito Federal, 3 de Mayo de 1991, p.p.11-12.



*REGLAMENTOS, LEYES Y CODIGOS.*

- 1.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, 90a. edición, 1990, Porrúa, México, Distrito Federal, p.p.127.
- 2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 59a edición actualizada, 1989, Porrúa, México, Distrito Federal, p.p.915.
- 3.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 8a. Edición actualizada, 1990, Secretaría del Trabajo y previsión Social, p.p.706.
- 4.- Código Civil para el Distrito Federal, 58a. edición, Porrúa, México, Distrito Federal, 1990, p.p.655.
- 5.- LEY DE AMPARO, s/e, Pac, México, Distrito Federal, 1989, p.p.57.
- 6.- LEY ORGANICA DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACION, s/e, Pac, México, Distrito Federal, 1989, p.p.63-90.
- 7.- LEY ORGANICA DE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA DEL FUERO COMUN DEL DISTRITO FEDERAL, 38a. Edición, México, Distrito Federal, Porrúa, 1990, p.p.245-333.

*ASESORIAS Y ENTREVISTAS.*

1.- DOCTOR JOSE ALFONSO BOUZAS ORTÍZ, Doctor en Derecho, Investigador del

Instituto de Investigaciones Económicas de la U.N.A.M., de la Universidad Metropolitana,

Abogado Asesor y Litigante, Autor de diversos estudios en materia económica, sociológica y

laboral, Doctor en Sociología, catedrático de la Universidad Anáhuac y de la Universidad

Intercontinental U.I.C.

2.- LICENCIADO FEDERICO GARCIA SAMANO, Director de Postgrados,

Profesor Emérito del Departamento de Derecho del I.T.A.M., Catedrático del I.T.A.M.,

Representante Patronal Suplente de la Junta Especial 13 de la Federal de Conciliación y

Arbitraje, Asesor Jurídico de CANANEA y catedrático de Derecho Procesal del Trabajo y de

Seguridad Social en la Universidad Intercontinental U.I.C.

# INDICE ALFABETICO

## A

3.1.5. América Latina..... p.156.

### ANTECEDENTES HISTORICOS DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

## C

5.2. CARRERA JUDICIAL EN LA INTEGRACION, ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.  
..... p.236.

3.1.1. Conclusión de la etapa de dos grandes doctrinarios del progreso. Taylor y Ford. .... p.137.

CONCLUSIONES ..... p.251.

3.2.1. Consideraciones Generales. .... p.170.

2.4.2.5. Competencia Local ..... p.118.

2.4.2.6. Competencia Federal ..... p.121.

2.4.2. Competencia Laboral

## 2.4. COMPETENCIA Y JURISDICCION DE LAS JUNTAS. CLASIFICACION DE LAS JUNTAS

1.2.2. Criterios de la Suprema Corte de Justicia. .... p.25.

2.4.2.4. Criterios para fijar la competencia. .... p.111.

1.1. CAUSAS QUE ORIGINARON LA CREACION DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

### *D*

1.2. DEBATE SOBRE LA NATURALEZA DE LAS JUNTAS EN EL CONSTITUYENTE DE 1916-1917.

1.2.4. Debate de las Juntas sobre el artículo 13 Constitucional. .... p.53.

### *E*

1.2.3. Evolución de la regulación de la estructura y organización de las Juntas. .... p.41.

### *F*

3.1. FENOMENO A NIVEL MUNDIAL.

3.2.FENOMENO EN MEXICO.

3.1.3. Francia. .... p.142.

3.1.2. Italia. .... p.140.

2.4.2.1. Innovaciones de la Ley de 1970 en materia de competencia... p.102.

# INTEGRACION, ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

INTRODUCCION. .... p.7.

*L*

2.4.1.1. Las características de la jurisdicción laboral. .... p 98.

2.4.2.2. La instancia conciliatoria. .... p.104.

LA NECESIDAD DE UNA CARRERA JUDICIAL LABORAL ANTE LA PERSPECTIVA DE UNA NUEVA LEGISLACION LABORAL Y POR CONSIGUIENTE DE UNA REDEFINICION DE LA RELACIONES LABORALES, DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y SUS EFECTOS EN LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO.

2.3.1. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son Tribunales de conciencia. .... p.81.

2.3.2. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son Tribunales de Derecho. .... p.84.

2.1.2. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje y el Poder Ejecutivo. .... p.67&&.

2.3.3. Las Juntas de Conciliación son Tribunales de Derecho Estricto. .... p.85.

2.3.4. Las Juntas de Conciliación como Tribunales de Equidad. .... p.86.

2.1.1. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje y el Poder Legislativo. ... p.66.

2.4.1. La Jurisdicción Laboral. .... p.90.

2.1.3. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje y el Poder Judicial. .... p.69.

## *M*

1.1.1. Motivos de Hecho en el proceso de creación de las Juntas. ....	p.11.
---	-------

## *N*

2.3. NATURALEZA JURIDICA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.....	p.77.
---	-------

## *O*

1.1.2. Objetivo del Constituyente de 1917 en el proceso de creación de las Juntas.....	p.18.
--	-------

### OPINIONES RESPECTO A LA TEMATICA DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y SUS EFECTOS EN LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO.

4.1. OPINION OFICIAL.....	p.183.
---------------------------	--------

4.4. OTRAS OPINIONES.....	p.197.
---------------------------	--------

4.2. OPINION DEL SECTOR PRIVADO.....	p.185.
--------------------------------------	--------

4.3. OPINION DEL SECTOR TRABAJADOR.....	p.188.
---	--------

## *P*

5.1.1. Panorama General.....	p.227.
------------------------------	--------

2.5. PERSONAL JURIDICO DE LAS JUNTAS.....	p.128.
---	--------

## R

1.2.1. Redacción de las fracciones XX y XXI del proyecto del artículo 123 Constitucional y sus razones. .... p.23.

### REDEFINICION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO, LOS DERECHOS LABORALES Y SUS EFECTOS EN LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO.

1.3. REFORMA CONSTITUCIONAL DE 1929. .... p.57.

3.1.4. Reino Unido. .... p.145.

5.1. REFLEXION A LA LUZ DE LAS MODIFICACIONES QUE SE HAN CONSIDERADO.

5.3. REPLANTEAMIENTO Y REVITALIZACION EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. .... p.246.

## U

2.1. UBICACION CONSTITUCIONAL DE LAS JUNTAS. .... p.64.