



**UNIVERSIDAD LASALLISTA
BENAVENTE**

Escuela de Derecho

Con Estudios Incorporados a la
**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**
Clave : 879309



**LA APLICACIÓN DE LOS CRITERIOS DE LAS JUNTAS
LOCALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL ESTADO
DE GUANAJUATO EN RELACIÓN CON LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO**

TESIS

Que para obtener el título de:

LICENCIADO EN DERECHO

Presenta:

FRANCISCO BULMARO ARREGUÍN MORENO

CELAYA, GTO., MARZO DE 1993

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México

UNAM



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	9
--------------------	---

CAPITULO I

LEGISLACION EN MATERIA LABORAL

ANTECEDENTES HISTORICOS

- El Constituyente de 1857	15
- La Constitucion de 1917.....	15
- La Ley Federal del Trabajo de 1931	16
- La Ley Federal del Trabajo de 1970	17

EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL	20
--------------------------------------	----

LA LEY REGLAMENTARIA DEL ARTICULO 123

CONSTITUCIONAL	22
----------------------	----

CAPITULO II

FUENTES DEL DERECHO

LA LEY DIRECTAS

- La Ley	27
- La Jurisprudencia	35

- La Doctrina	40
- Principios generales del derecho	41
- La Costumbre	44

B) INDIRECTAS

- El Contrato Colectivo	50
- El Contrato Ley	53

CAPITULO III

NATURALEZA JURIDICA DE LAS JUNTAS DE
CONCILIACION Y ARBITRAJE

Derecho Administrativo	58
La Administración publica	59
Organos de Administración Pública	61
Facultad Reglamentaria	64
Entidades Administrativas relacionadas con la aplicación del derecho laboral	65
Estructura y formación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje	66

CAPITULO IV

AUTORIDADES LABORALES

El Pleno de la Junta	74
Facultades Generales	75

CAPITULO V

LOS CRITERIOS LABORALES SUSTENTADOS POR EL PLENO DE LAS
JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL ESTADO
DE GUANAJUATO

Facultad de la Junta para emitir criterios laborales	78
El espíritu de los Criterios	87
Su finalidad	87
Los Criterios sustentados por las Juntas Locales de Conciliación de Conciliacion y Arbitraje del estado de Guanajuato y las partes del Proceso Laboral	88

CAPITULO VI

LA APLICACION PRACTICA DE LOS CRITERIOS SUSTENTADOS POR
LAS JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL ESTADO
DE GUANAJUATO EN RELACION CON LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ..

98

CONCLUSIONES	113
--------------------	-----

BIBLIOGRAFIA	116
--------------------	-----

INTRODUCCION

A partir del primero de agosto de 1990 las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje del estado de Guanajuato están aplicando una serie de criterios laborales, adoptados y aprobados en sesión extraordinaria del 5 de julio del mismo año, tendientes a subsanar las lagunas de la Ley Federal del Trabajo, y dar celeridad al procedimiento laboral; sin embargo en la práctica diaria surgen conflictos con la aplicación de los mismos, debido, como es lógico suponer a que las partes procesales los desconocen y además demuestran poca disposición a acatar el contenido de tales criterios.

Lo que pudiera ser un problema de falta de comunicación entre la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y los litigantes, no sería tan grave sino hubiera llegado incluso a la interposición del juicio de amparo en numerosas ocasiones, bajo el argumento de que tales criterios caen en la ilegalidad, contraviniendo de fondo disposiciones de la Ley Federal del Trabajo en vigor, con la consiguiente lesión del interés jurídico de los trabajadores principalmente.

Brevemente considerado, éste es el conflicto que surge de la aplicación de los criterios laborales, y también lo que me motiva a proponer que los mismos sean eliminados, toda vez que están lejos de cumplir con el propósito para el cual fue-

ron creados, que es el de dar celeridad al procedimiento laboral, originando por el contrario el alargamiento innecesario del tramite de las demandas laborales.

MI propuesta es, como dije antes que se eliminen esos criterios hasta cierto punto unilaterales, y que para subsanar las lagunas de la ley laboral, y únicamente para eso, se establezcan algunos lineamientos breves y concisos, en cuya elaboracion participen los abogados colegiados y al mismo tiempo, una vez establecidos, se les dé la debida difusion.

¿Qué son los criterios?, ¿Cual es su esencia? y ¿Cuál es su finalidad?. Se puede decir que los criterios son razonamientos llevados a cabo por los integrantes del Pleno de las juntas, tendientes, segun esto, a interpretar la ley laboral, en esencia interpretan el sentido juridico de la norma laboral y se apartan de la literalidad del articulo; su finalidad es, al decir de la junta, la de subsanar las lagunas que presenta la ley laboral, y dar mayor celeridad a los juicios laborales, pero en la practica diaria se encuentran situaciones totalmente diferentes, porque los criterios que se aplican, son opuestos al objeto para el cual fueron creados, causando por el contrario, conflictos con su aplicacion.

Concretando un poco los problemas de aplicacion practica que se presentan, citare un ejemplo: el punto numero 16 de

Los mencionados criterios literalmente dice: "OBLIGACION DEL TRABAJADOR PARA PRECISAR EN SU DEMANDA INICIAL, SI SABE O NO, QUIEN ES SU PATRON. - cuando en la demanda inicial no se precise, el nombre del patrón, la denominación o razón social donde labora o laboró; la junta deberá de requerir al actor, antes de darle trámite a la demanda, para que dentro de un término de tres días señale si sabe o no quien es su patrón y en caso de ignorarlo en base a los dispuesto en el artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo deberá instaurarse el juicio únicamente en contra DE QUIEN RESULTE RESPONSABLE; debiendo el actuario de sujetarse a lo estrictamente establecido por el artículo 743 fracción VI de la ley de la materia".

Por otra parte el artículo 712 de la ley laboral vigente dice: "Cuando el trabajador ignore el nombre del patrón o la denominación o razón social de donde labora o laboró, deberá precisar cuando menos en su escrito inicial de demanda el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar donde prestó o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón".

Del análisis de lo anterior se encuentra una severa contradicción de los criterios y la ley laboral, porque por un lado el artículo mencionado de la ley laboral establece claramente, que el trabajador, no está obligado a conocer el

nombre del patrón o la denominación o razón social de donde labora o laboró, sino que, basta con que únicamente señale el domicilio de la fuente de trabajo para la cual labora o laboró y la actividad a que se dedica el patrón; por otro lado, el punto número 16 de los criterios, establece la obligación al trabajador, de precisar en su escrito inicial de demanda si sabe o no quién es su patrón, de esto, se desprende que además de que el criterio contradice el fondo de la ley laboral, lesiona el interés jurídico del trabajador, al imponerle una obligación que no tiene por qué saberla, ya que muchas de las veces el trabajador ni siquiera conoce de vista a su patrón, mucho menos puede saber cómo se llama este patrón, esto por un lado, por otro lado, este criterio está rompiendo, o mejor dicho, está muy lejano de cumplir con la finalidad para la cual fué creado, es decir, dar celeridad y economía al juicio laboral, ya que en la práctica al aplicar éste criterio resulta un alargamiento injustificado del procedimiento, porque implica; primero: que antes de emplazar a la demandada se le haga el requerimiento a la parte actora, para que en un término de tres días, manifieste si sabe o no quien es su patrón, con el apercibimiento de que en caso de no hacerlo así se enderezará su demanda inicial en contra de quien resulte responsable de la fuentes de trabajo; segundo: la notificación del requerimiento formulado; tercero: esperar el término de tres días después de la notificación del requerimiento, para que lo cumplimenten; y hasta después de este

termino se hace el acuerdo en donde se ordena el emplazamiento a la demandada, como podemos observar la aplicación de este criterio además de implicar mayor trabajo para la Junta de Conciliación y Arbitraje, implica un retraso inútil del juicio laboral, ya que la realización de todo el trámite antes mencionado requiere, si se realizan normalmente mínimo 20 días; por lo tanto sin la aplicación de este criterio se ahorraría en el procedimiento laboral esos 20 días o más.

CAPITULO I

LEGISLACION EN MATERIA LABORAL

ANTECEDENTES HISTORICOS

EL CONSTITUYENTE DE 1857

El punto de partida del constituyente de 1857 fueron las disposiciones contenidas sobre la materia del trabajo en las leyes de indias, las que se preocuparon por el indio trabajador y su nivel de vida; en dichas leyes se encuentran disposiciones como la prohibición de tiendas de raya, el pago de salario mínimo y en efectivo, jornada máxima de 8 horas y otras disposiciones laborales que resultan verdaderamente avanzadas para su época.

Es válido personificar en Ignacio Ramírez "El Nigromante", los afanes, acción y preocupaciones de la línea de pensamiento liberal que en no pocas ocasiones mostró su radicalismo social. Este luchador demandó en el Constituyente de 1857 la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

La Constitución de 1857 establece la libertad de la industria y del trabajo, aunque no reconoce aun la intervención del estado en las cuestiones laborales, lo que retarda el nacimiento de la legislación del trabajo propiamente dicha.

LA CONSTITUCION DE 1917

Dos hechos entre 1906 y 1907; las huelgas de Río Blanco y Cananea siembran la semilla dolorosa y fecunda que germinaría en el movimiento social armado y fructificaría en la de-

claración de derechos sociales de 1917 en la ciudad de Querétaro.

Con el reconocimiento que hace el constituyente a los derechos de la clase trabajadora, con la creación del artículo 123 de la constitución, que entró en vigor en 1917, en forma significativa se establecen reconocimientos y protección al trabajador, especialmente en lo referente a la jornada de trabajo, horas extras, descansos, riesgos profesionales y protección al salario, así como a las mujeres y niños, quedando así mismo reconocido constitucionalmente el derecho del trabajo, puede afirmarse que es nuestra constitución de 1917 la primera en el mundo que reconoce y consagra las garantías y derechos de los trabajadores.

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

En el año de 1931 se promulgó la primera Ley Federal del Trabajo; en ese año se federalizaron todas las leyes laborales estatales y locales que hasta entonces existían en el país, creando a veces criterios dispares en cuanto a las mismas cuestiones laborales.

Fue la reforma publicada en el Diario Oficial de de la Federación, el viernes 6 de septiembre de 1929, la que modificó el preámbulo del artículo 123 de la Constitución de 1917

y la fracción XXIX del mismo dispositivo, y provocó la expedición de la Ley Federal del Trabajo en 1931.

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

El movimiento obrero organizado pugnaba desde hace tiempo por una nueva Ley Federal del Trabajo por considerar a la de 1931 obsoleta y estimar que las condiciones de trabajo conseguidas a través de la contratación colectiva habían sobrepasado en mucho las disposiciones de esa ley.

Así, el 1º de mayo de 1970, entra en vigor la nueva Ley Federal del Trabajo que abrogó la de 1931; y fué elaborada por Mario de la Cueva quien la llamó "Nuevo Derecho del Trabajo".

La Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970, y que entró en vigor el 1º de mayo del mismo año, reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 constitucional, abrogó la anterior Ley Federal del Trabajo, del 18 de agosto de 1931, la que tuvo vigencia por espacio de 39 años.

El anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo de 1970, fué elaborado en 1969 por los juristas: Dr. Mario de la Cueva y los licenciados Salomón González Blanco - entonces Secretario del Trabajo y Previsión Social - , Ramiro Lozano, María

Cristina Salmoran de Tamayo y Alfonso López Aparicio, los que invitaron a los distintos sectores y organismos del país que pudieran tener algún interés en la misma a exponer sus puntos de vista en relación con el citado anteproyecto. Finalmente dicha ley se integró con 1010 artículos.

Los 1010 preceptos del ordenamiento laboral de 1970, se encontraban debidamente desglosados a través de dieciséis títulos, de los cuales pertenecen al derecho sustantivo laboral 884 artículos, los que se refieren a los derechos y obligaciones de las partes de la relación laboral, a la declaración de la naturaleza y alcance de la ley y a las distintas figuras e instituciones laborales que reconoce y regula, así como a las relaciones individuales y colectivas de trabajo, a los riesgos y autoridades del trabajo y al personal jurídico de las juntas. Algunos de sus artículos son realmente breves y objetivos y otros no tanto, como por ejemplo el artículo 153, sobre capacitación y adiestramiento que consta de 25 incisos.

Pertenecen al derecho adjetivo o procesal 326 artículos los que se encuentran agrupados en dos títulos, el XIV el XV, que se refieren a los principios y características del proceso laboral, la capacidad y personalidad de las partes en el juicio, los medios de prueba, los incidentes, las competencias, la acumulación, la caducidad y los distintos

procedimientos laborales, así como a los procedimientos de ejecución que se derivan de los laudos, a las providencias cautelares a la reclamación o revisión contra actos y resoluciones de las juntas, incluyendo la tramitación de los procedimientos que denomina voluntarios o paraprocesales.

De todo el contexto del estatuto laboral de 1970 cuyas disposiciones son de orden público y de interés social, se desprende que además de sus características de justicia social, equilibrio entre los dos factores de la producción y de equidad, también resaltan la de protección y especial ayuda que le otorga a la parte trabajadora, por considerarla la más débil en la relación de trabajo.

También la Ley Laboral de 1970 contiene 12 artículos transitorios en los que se establecen, entre otras cosas, la fecha de su entrada en vigor; la declaración de que abroga la anterior Ley Federal de Trabajo de 1931, la que sólo contenía 685 artículos; la declaración de que las disposiciones contenidas en los contratos individuales y colectivos de trabajo, en los que se establezcan derecho o beneficios a favor de los trabajadores, inferiores a los reconocidos en la nueva ley, no producirán efecto legal alguno, entendiéndose sustituidos por las disposiciones respectivas establecidas en la ley, así como otras disposiciones de acomodo o ajustes relacionadas con el imperio de la nueva normatividad laboral.

EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

Al decir del abogado Néstor De Buen es difícil separar el análisis del artículo 123 de lo que podríamos llamar la filosofía jurídica que le dió vida; en el 123, en su génesis se producen los mismos encuentros de tendencias que caracterizan a todo el proceso revolucionario.

Así advertimos la clara intención carrancista, que se orienta en un principio, a nivel de proyecto de constitución, en el sentido de emitir las reformas en favor de los trabajadores a cambio de que se permitiría que el poder legislativo dictare leyes sobre el trabajo.

El Ala radical, encabezada por Mujica y Jara, con la importante aportación de Victoria y de Froylán, vino a cambiar las cosas en ese momento. La indiscutible sensibilidad política de Venustiano Carranza puso en juego el supremo recurso de hacer suyo lo que parecía una exigencia en contra, y puso al frente de la batalla a sus mejores elementos: entre ellos Cravioto y Macías, quienes toman la palabra en la última sesión. De ello resulta que el artículo 123 constitucional nació en una fórmula de habilísima transacción, a la que José Natividad Macías lleva un lenguaje marxista y una solución burguesa de corte nacionalista.

Pero el resultado no fué un precepto marxista; fué y el

tiempo lo ha confirmado, si se contempla la evolución de México hacia un franco sistema capitalista, una solución burguesa que mantuvo intacta la propiedad privada de los medios de producción.

El maestro Trueba Urbina afirma, en cambio, que el artículo 123 constitucional está fundado en los principios revolucionarios del marxismo, en el principio de la lucha de clases y otras teorías cuya práctica conducen a la transformación económica burguesa o capitalista. Y en lo que denomina "la dialéctica marxista en el artículo 123", señala que este precepto reconoce la lucha de clases, también acepta la teoría del valor que consistiría en que sólo el trabajo produce el valor de las cosas, admite la tesis de la plusvalía (al limitar la jornada del trabajo y al establecer condiciones favorables con garantías mínimas de salarios, y salario remunerador). También se captan en el artículo 123 el humanismo marxista, al querer conducir el bienestar económico de todos los componentes de la colectividad y la desaparición de las clases. Nosotros vamos a sostener que el artículo 123 no condena la propiedad privada y también vamos a conceder que si puede coincidir con el humanismo marxista si entendemos el marxismo como una teoría económica que explica científicamente las relaciones de producción, entonces si tiene razón el maestro Trueba Urbina. Por el contrario si pensamos en el marxismo como ideología política en su

acepción de materialismo histórico, que pregoniza la desaparición de la propiedad privada de los medios de producción. el artículo 123 no es marxista, es si se quiere, dice De Buen, humanista y nacionalista. Pero resume como hipótesis el sistema capitalista de producción y en ningún momento establece fórmulas que puedan ya no modificar sino ni siquiera estorbar a fondo el capitalismo.

LA LEY REGLAMENTARIA DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

Las instituciones fundamentales del derecho mexicano del trabajo fueron perfiladas, en tanto que precedentes del artículo 123, en el programa del Partido Liberal Mexicano del 1º de julio de 1908. Ningún documento recogió antes ni con tanto vigor reivindicatorio, conceptos y conquistas que por siempre serán bandera internacional del proletariado.

Diversas entidades federativas legislaron antes de 1917 - y después también, puesto que hasta 1929 lo pudo hacer la federación de manera exclusiva - En materia del trabajo destacan los Códigos Laborales de Veracruz (1914), y de Yucatán (1915). No en vano los diputados constituyentes provenientes de tales estados fueron los legisladores más activos y de óptica social más avanzada.

El 18 de agosto de 1931 se promulga la primera Ley Federal del Trabajo; misma que duro en vigor por espacio de 39

años; y fué abrogada por la Ley Federal del Trabajo de 1970, que entró en vigor el 1^o de mayo de ese año, compuesta de 1010 artículos y 12 transitorios; al igual que nuestra legislación laboral vigente.

En 1980, también el 1^o de mayo, se promulgan todas las importantes modificaciones y adiciones efectuadas a la Ley Federal del Trabajo en lo relativo al derecho procesal del trabajo; las que se encuentran contenidas en sus títulos XIV y XV.

Aunque nuestra vigente Ley Federal del Trabajo se compone de 1010 artículos debidamente desglosados en XVI títulos, lo cierto es que solo subsisten y tienen vigencia legal en la actualidad 990 artículos, por lo que la ley laboral actual requiere de una reestructuración de su articulado, pues no obstante haberse derogado una veintena de sus artículos siguen apareciendo sin haberse corrido su numeración, aparte de aparecer innecesariamente repetidos el artículo 448 y el 902.

La actual legislación laboral no ha tenido cambios importantes desde 1970, pues conserva los mismos 1010 artículos, los 16 títulos, 684 artículos que se refieren al derecho sustantivo y 326 al derecho adjetivo, y 12 transitorios, por lo que consideramos que este derecho, que debe ser dinámico, se ha paralizado, y se ha rezagado.

CAPITULO II

FUENTES DEL DERECHO

Si por fuente gramaticalmente se entiende el principio, causa u origen de que procede una cosa, al hablar de las fuentes del derecho debemos entender que buscamos en donde y cómo ha nacido una disposición jurídica o un conjunto de ellas.

La terminología ha sido criticada, y ya Kelsen señalaba que la ambigüedad de la expresión "fuentes del derecho" parece hacer inútil su empleo. Propicia según otros a toda clase de errores y confusiones, además de que hay quien considera que la única fuente del derecho, es para nosotros la voluntad del órgano legislativo.¹

Pero es indudable que, cuando se indaga de dónde nace el derecho, de dónde surge la disposición, la fuente legislativa resulta insuficiente para explicar por sí misma su nacimiento.

Efectivamente la norma nace como consecuencia de un proceso. Pero detrás de la norma, está la vida que la genera, la historia que conserva reliquias notables que fueron derecho.

El proceso de creación de la norma es sólo una parte de su nacimiento. Con toda razón afirma Claude Du Pasquier

1. RAFAEL DE PINA DICCIONARIO DE DERECHO EDIT. PORRÚA MEXICO 1980

"inquirir la fuente de una disposición jurídica, es buscar el sitio en que ha salido de las profundidades de la vida social a la superficie". Y de la vida social son muchos los factores y elementos que toma en cuenta el legislador y en los que indaga para llegar a la elaboración de una ley. Los factores económicos políticos religiosos, las costumbres de un grupo social, las convenciones establecidas por quienes celebran un contrato, las sentencias, etc.

¿QUE DEBEMOS ENTENDER ENTONCES POR FUENTES DEL DERECHO?.

Como señala Coviello, las fuentes del derecho son los medios por los cuales se establece la norma jurídica. "Se definen las fuentes del derecho como los diversos procesos a través de los cuales se elaboran las normas jurídicas".

Así pues encontramos dos tipos de fuentes del derecho: las directas y las indirectas, dentro de las fuentes directas encontramos: la ley, la jurisprudencia, la doctrina, los principios generales del derecho y la costumbre. Y dentro de las fuentes del derecho indirectas encontramos el contrato ley y el contrato colectivo. Procedamos pues al análisis de las fuentes del derecho.

A) DIRECTAS

LA LEY

DEFINICION. -

Norma jurídica obligatoria y general, dictada por legítimo poder para regular la conducta de los hombres o para establecer los órganos necesarios para el cumplimiento de sus fines.

La ley es obra de un órgano legislativo y como tal tiene por fuente la voluntad mayoritaria de dicho órgano, pues raramente es aprobada por unanimidad.

Frecuentemente se usan como sinónimos los términos ley y derecho, por lo que hay que aclarar que esa equiparación es errónea. La ley es derecho, pero no todo el derecho, sino una parte de él, aunque sea la de mayor volumen e importancia en los sistemas jurídicos modernos.

La ley racionalmente concebida, no es un mandato arbitrario de aquel que detenta un poder soberanamente dominante, sino que constituye la expresión de la igual libertad de todos aquellos que pertenecen al mismo orden jurídico y que en consecuencia, quedan obligados a observarla, precisamente porque la ley constituye el registro de sus voluntades mismas. Es este un principio que encuentra su integración en

aquel otro según el cual en el estado sólo la ley es soberana.

Filósofos y juristas han formulado diversas definiciones de la ley. Considerada como manifestación del derecho positivo, la ley puede ser definida con la exactitud posible dentro de las dificultades que presenta toda definición; como la expresión o el resultado de la voluntad mayoritaria de las cámaras legislativas, o de un órgano de poder centralizado en una persona o en un organismo integrado por un corto número de personas, respecto a la ordenación de la conducta humana, a la constitución de órganos o instituciones necesarios para el desenvolvimiento de la vida individual o social.

Savigny la define como: "el derecho positivo traducido por la lengua con caracteres visibles y revestido de una autoridad absoluta", considerándola como uno de los atributos más notables del poder supremo del estado.

La ley es la fuente directa principal del derecho. Cuando el legislador señala además de ella, otras, establece un orden de prelación riguroso, que no permite acudir a una antes que otras, para resolver el caso concreto de que se trate. En relación con la que debiera aplicarse, de existir, las demás reciben la denominación de supletorias.

Los caracteres que los tratadistas atribuyen a la ley son: la generalidad, la obligatoriedad y la irretroactividad:

1.- LA GENERALIDAD DE LA LEY. -

Es una característica esencial de la norma jurídica. Generalidad equivale a aplicabilidad a cuantas personas se encuentren en un supuesto determinado. La ley no mira al individuo sino a la comunidad. No se da para individuos determinados; el objeto de la ley, como norma de conducta humana, es regirla, pero no considerándola como una actividad aislada sino en conexión con otras, para señalar, de modo general la esfera de lo lícito y de lo ilícito.

2.- LA OBLIGATORIEDAD DE LA LEY. -

La ley debe cumplirse necesariamente. El incumplimiento de la ley, como dañoso a la normalidad del orden jurídico, encuentra el correctivo adecuado en la realización del derecho por la vía del proceso. El carácter obligatorio de la ley se deriva del interés social que existe en su acatamiento.

Como consecuencia ineludible de la obligatoriedad, se plantea el problema de la ignorancia del derecho.

La ley, una vez publicada, se supone de conocimiento general.

3.- LA IRRETROACTIVIDAD DE LA LEY. -

Las leyes disponen para el porvenir. El pasado no es objeto de la actividad del legislador, sino más bien del historiador. Este principio es admitido como general; pero tiene sus excepciones:

El código civil para el Distrito Federal (Art. 5), dispone, de acuerdo con el artículo 14 constitucional, que a ninguna ley ni disposición gubernativa se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna. La interpretación de este precepto permite concluir que la retroactividad puede tener efecto cuando no exista perjuicio para persona alguna.

La creación o formación de las leyes se produce por la actividad consciente y desarrollada por el órgano específico al que en el estado se atribuye ese poder, y que se denomina órganos legislativos.

En México los órganos legislativos son el Congreso de la Unión (compuesto de dos cámaras, la de diputados y la senadores), y las legislaturas de los estados de la federación.

Y para que en México pueda tener vigencia una ley debe recorrer los pasos del proceso legislativo:

EL PROCESO LEGISLATIVO.

Es el proceso por el cual uno o varios órganos del estado formulan y promulgan determinadas reglas jurídicas de observancia general, a las que se da el nombre específico de leyes. En el moderno proceso legislativo existen seis diversas etapas a saber: iniciativa, discusión, aprobación, sanción, publicación e iniciación de la vigencia:

A) INICIATIVA. -

Es el acto por el cual determinados órganos del estado someten a la consideración del Congreso un proyecto de ley.

El derecho a iniciar leyes o decretos compete; según el artículo 71 de la constitución federal:

- I.- Al Presidente de la República.
- II.- A los Diputados y Senadores, al Congreso de la Unión, y;
- III.- A las Legislaturas de los Estados.

B) DISCUSION. -

Es el acto por el cual las cámaras deliberan acerca de las iniciativas, a fin de determinar si deben o no ser aprobadas.

A la cámara en donde únicamente se discute un proyecto

de ley. Suele llamarse Ley de origen; a la otra se le da el calificativo de reglamentaria.

C) APROBACION.

Es el acto por el cual las cámaras aceptan un proyecto de ley; la aprobación puede ser total o parcial.

D) SANCION. -

Se da este nombre a la aceptación de una Ley por el Poder Ejecutivo.

E) PUBLICACION. -

Es el acto por el cual la ley ya aprobada y sancionada se da a conocer a quienes deben cumplirla.

La lectura del precepto transcrito deriva de que son dos las situaciones que pueden presentarse: si se trata de fijar la fecha de iniciación de la vigencia relativamente al lugar en que el diario oficial se publica habrá que contar tres días a partir de aquel en que la disposición aparece publicada; tratándose de un lugar distinto, deberá añadirse a dicho plazo un día más por cada cuarenta kilómetros o fracción que exceda de la mitad.

El lapso comprendido entre el momento de la publicación y aquel en que la norma entra en vigor recibe en la termino-

logía jurídica, el nombre de vacatio legis.

PROYECTOS NO VETADOS POR EL PODER EJECUTIVO

CAMARA DE ORIGEN	CAMARA REVISORA	RESULTADO	P. EJECUTIVO
Primer caso: aprueba	aprueba.	passa al ejecutivo	publica
Segundo caso: aprueba.	Rechaza totalmente	vuelve a la Cámara de origen con las observaciones respectivas, a fin de ser discutido nuevamente.	
aprueba nuevamente.	desecha nuevamente	el proyecto no puede volver a presentarse en el mismo periodo de sesiones.	
Tercer caso aprueba	rechaza totalmente	vuelve a la Cámara de origen con las observaciones respectivas, a fin de ser discutido nuevamente.	
aprueba nuevamente	aprueba	passa al Ejecutivo	publica
Cuarto caso: aprueba	desecha en parte, reforma o adición.	vuelve a la Cámara de origen con las observaciones respectivas, a fin de ser discutido nuevamente.	
aprueba supresión o adición		passa al Ejecutivo.	publica
Quinto caso: aprueba	desecha en parte, reforma o adición.	vuelve a la Cámara de origen con las observaciones respectivas, a fin de ser discutido nuevamente.	
rechaza supresión o adición		el proyecto no puede volver a presentarse en el mismo periodo de sesiones.	

PROYECTOS NO VETADOS POR EL PODER EJECUTIVO (CONTINUACION)

Sexto caso: aprueba	aprueba en parte, re- forma o ad- dicción.	vuelve a la Ca- mara de origen con las obser- vaciones res- pectivas, a fin de ser discuti- do nuevamente, pasa al Ejecu- tivo.	
rechaza supre- sión o adición	rechaza su- presión.		publica
Séptimo caso: rechaza		no puede volver a presentarse en las sesiones del año.	

PROYECTOS VETADOS POR EL PODER EJECUTIVO

CAMARA DE ORIGEN:	CAMARA REVISORA:	P. EJECUTIVO	RESULTADO
aprueba	aprueba	desecha en todo o en parte	vuelve a la cá- mara de origen con sus obser- vaciones
insiste en su proyecto por mayoría de las 2/3 par- tes de votos	insiste por la misma mayoría	debe ordenar la publicación	

F) INICIACION DE LA VIGENCIA. -

Existen, como ya habíamos mencionado con antelación, dos sistemas para la iniciación de la vigencia:

EL SISTEMA SINCRONICO. -

Es aquel conforme al cual la ley entra en vigor

simultáneamente en todo el territorio en donde la ley ha de ser publicada y precisamente en la fecha que se señala en el decreto que la promulga (Art. 4 Código Civil para el Distrito Federal).

EL SISTEMA SUCESIVO. -

Lo consagra el artículo 3° del Código Civil Federal que señala: "Las leyes, reglamentos, circulares o cualesquiera otras disposiciones de observancia general obligan y surten sus efectos tres días después de su publicación en el periódico oficial.

En los lugares distintos del en que se publique el periódico oficial, para que las leyes, reglamentos, etc., se consideren publicados y sean obligatorios se necesita que además del plazo que fija el párrafo anterior, transcurra un día más por cada cuarenta kilómetros de distancia o fracción que exceda de la mitad".

LA JURISPRUDENCIA

La palabra jurisprudencia tiene diversas acepciones. ciencia del derecho es la más antigua; en la actualidad, se denomina así a la "interpretación que la autoridad judicial ordinariamente a una ley", y así se opone la jurisprudencia a la doctrina como expresión de la ciencia.

La jurisprudencia es una ciencia práctica llamada a dar una respuesta inmediata a toda pregunta jurídica, sin que pueda negarse a contestar por razón de las lagunas; las contradicciones o las ambigüedades de que la ley pueda adolecer. Ello la obliga a conocer y entender las leyes mejor que las mismas personas que intervinieron en su redacción, a sacar de la ley más de lo que estas personas pusieron conscientemente en ella, al redactarlas o aprobarlas.

En nuestro derecho, por ejemplo la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia obliga a la propia Corte y a los Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito, juzgados de Distrito, Tribunales Militares y Judiciales del orden común de los estados, Distrito Federal y Tribunales Administrativos y del Trabajo, Locales y Federales.

"Las ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia, funcionando en Pleno, constituyen jurisprudencia, siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco ejecutorias no interrumpidas por otra en contrario y que hayan sido aprobadas por lo menos por catorce ministros" (Párrafo segundo del artículo 192 de la Ley de Amparo).

De acuerdo con el artículo 193 Bis de la misma Ley de Amparo, "la jurisprudencia que establezcan los Tribunales Colegiados de Circuito, en materia de su competencia exclusi-

va, es obligatoria para los mismos tribunales, así como para los Juzgados de Distrito, Tribunales Judiciales del Fuero Común, Tribunales Administrativos y del Trabajo que funcionen dentro de su jurisdicción territorial.

Las ejecutorias de los Tribunales Colegiados de Circuito constituyen jurisprudencia, siempre que lo resuelto en ellas, se sustente en cinco ejecutorias no interrumpidas por otra en contrario y que hayan sido aprobadas por unanimidad de votos de los Magistrados que los integran".

En las disposiciones legales citadas, la palabra jurisprudencia úsase en un sentido más restringido que el indicado en un principio, ya que sólo se aplica a las tesis que reúnan los requisitos señalados por las mismas disposiciones. En lo que atañe a nuestro derecho podemos hablar, por tanto, de jurisprudencia obligatoria y no obligatoria. Relativamente a las autoridades mencionadas en esos preceptos, las tesis jurisprudenciales tienen la misma fuerza normativa de un texto legal². Dichas tesis son de dos especies: o interpretativas de las leyes a que se refieren, o integradoras de sus lagunas.

Explicaremos con ayuda de un ejemplo la distinción entre

2. "CUANDO UNA DECISION JURISPRUDENCIAL ES DECLARADA FORMALMENTE OBLIGATORIA PARA LAS DECISIONES FUTURAS, DESEMPEÑA EXACTAMENTE EL MISMO PAPEL QUE LA LEY". M. D. JUVARA. TROIT, RECUEMOENY, PAG. 269

tesis ejecutoria. Si la Corte funcionando en Pleno, formula una interpretación del artículo 133 constitucional, y la ejecutoria (o sentencia), que la contiene es aprobada, la tesis interpretativa no es jurisprudencia obligatoria. Pero si el Pleno aplica la misma interpretación en cinco resoluciones no interrumpidas por otra en contrario, y las ejecutorias son aprobadas por más de trece ministros, la norma jurisprudencial queda formada. Ello significa que tanto la Corte como los jueces y Tribunales a que se refiere el artículo 192 de la Ley de Amparo, tienen el deber de sujetarse al criterio hermenéutico adoptado por el pleno, o en otras palabras, la obligación de interpretar el artículo 133 de nuestra constitución en la misma forma en que aquel lo entiende. Y tal obligación solo se extingue cuando la norma jurisprudencial deja de estar en vigor.

Antes de que surja la jurisprudencia obligatoria, los criterios interpretativos o integradores no obligan a otros tribunales, ni a la propia Corte. Es posible, por ejemplo que un Juez de Distrito adopte, frente a los mismos problemas diferentes soluciones. Y está facultado para proceder así porque no hay, relativamente a ellos, normas interpretativas o de integración que lo obliguen a seguir el dictamen de aquel tribunal.

Al formarse la jurisprudencia obligatoria surge una nor-

ma nueva, de índole abstracta, que en el caso del ejemplo citado con anterioridad podría expresarse de este modo: "El artículo 193 de la Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos debe interpretarse... (aquí vendría la tesis interpretativa)".

De acuerdo con el segundo párrafo del artículo 193 de la Ley de Amparo, "Las ejecutorias de las salas de la Suprema Corte de Justicia, constituyen jurisprudencia, siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco ejecutorias no interrumpidas por otra en contrario y que hayan sido aprobadas por lo menos por cuatro ministros".

Tanto el primer párrafo del artículo 192 como el primero del 193 citados, tienen el defecto de no referirse al caso en que las tesis constitutivas de la jurisprudencia obligatoria no son interpretativas, sino integradoras de lagunas.

Según el artículo 194 de la misma Ley de Amparo "La jurisprudencia se interrumpe dejando de tener carácter obligatorio, siempre que se pronuncie ejecutoria en contrario por catorce ministros del pleno, si se trata de la sustentada por el pleno, por cuatro si es de una sala, y por unanimidad de votos tratándose de la de un Tribunal Colegiado de Circuito. En todo caso, en la ejecutoria respectiva deberán expresarse las razones en que se apoye la interrupción, la cuales se

referirán a las que se tuvieron en consideración para establecer la jurisprudencia relativa. Para la modificación de la jurisprudencia se observarán las mismas reglas establecidas por esta ley, para su formación".

En nuestro concepto, la expresión "Se interrumpe", empleada en el precepto transcrito, no es correcta, ya que al dictarse una ejecutoria discrepante la jurisprudencia no se "interrumpe" ni se modifica, sino que se DEROGA.

LA DOCTRINA

Se da el nombre de doctrina a los estudios de carácter científico que los juristas realizan acerca del derecho, ya sea con el propósito puramente teórico de sistematización de sus preceptos, ya con la finalidad de interpretar sus normas y señalar las reglas de su aplicación.

Como la doctrina representa el resultado de una actividad especulativa de los particulares, sus conclusiones carecen de fuerza obligatoria, por grande que sea el prestigio de aquel profunda la influencia que sus ideas ejerzan sobre el autor de la ley o las autoridades encargadas de aplicarla.

La doctrina puede, sin embargo, transformarse en fuente formal del derecho, en virtud de una disposición legislativa que le otorgue tal carácter.

PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO

Dos preceptos en nuestro derecho vigente, uno la Constitución y otro del Código Civil Federal, hablan de los principios generales del derecho. El artículo 14 constitucional, en el párrafo cuarto, señala que: "En los juicios del orden civil, la sentencia definitiva deberá ser conforme a la letra, o a la interpretación jurídica de la ley, y a falta de ésta se fundará en los principios generales del derecho".

Por otra parte en el artículo 19 del Código Civil Federal se establece: "Las controversias judiciales del orden civil deberán resolverse conforme a la letra de la ley, o a su interpretación jurídica. A falta de ley se resolverán conforme a los principios generales del derecho".

Además, en la nueva Ley Federal del Trabajo, el artículo 17 señala: "La falta de disposición expresa en la constitución, en esta ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6^o se tomará en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que deriven del artículo 123 constitucional, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad".

Ahora bien, Código Civil, Constitución y Nueva Ley Federal del Trabajo, nos hablan de los principios generales del

derecho, pero en ningún ordenamiento nos señalan qué son o cuáles son. Desde luego que debe acudir-se a los principios del derecho para llenar las lagunas de la ley. Se ha afirmado cómo se ha negado la existencia de tales principios, otros los identifican como las normas del derecho natural; algunos más se refieren a ellos como expresión de la idea de la justicia, de lo justo y de lo equitativo; en fin, otros que estiman que son los principios más generales de la ciencia del derecho. En la imposibilidad de adentrarnos al tema no sólo tan amplio sino tan complejo, damos dos puntos de vista en relación con el tema.

El doctor García Maynez en su Introducción al Estudio del Derecho, al tratar del tema señala "casi todos los códigos modernos disponen que en aquellos casos en que no es posible resolver una situación de acuerdo con la analogía, debe recurrirse a los principios generales del derecho. Entre nosotros, tanto el artículo 14 de la Constitución Federal como el 19 del Código Civil para el Distrito Federal hacen de tales principios el último de los recursos de que el juzgador puede valerse para resolver las cuestiones sometidas a su conocimiento".

El Lic. Rafael de Pina, al señalar lo que son estos principios, considera que son "criterios o ideas fundamentales de un sistema jurídico determinado, que se presentan en

la forma concreta del aforismo y cuya eficacia como norma supletoria de la ley depende del reconocimiento expreso del legislador".

"Desde luego, consideramos que los principios generales del derecho además de servir de normas supletorias, auxilian al intérprete del derecho en la búsqueda del íntimo sentido y significación de las normas, constituyendo la fundamentación o base del derecho".

Para finalizar resulta de interés señalar que la Suprema Corte de Justicia precisó en una vieja sentencia de 1938: "...Las legislaciones de todos los países, al invocar "Principios generales del derecho", como fuente supletoria de la ley, no señalan cuales sean dichos principios, que características deben tener para ser considerados como tales, ni qué criterio debe seguirse en la fijación de los mismos; por lo que el problema de determinar lo que debe entenderse por principios generales del derecho, siempre ha presentado serios escollos y dificultades, puesto que se trata de una expresión de sentido vago e impreciso, que ha dado motivo para que los autores de derecho civil, hayan dedicado su atención al estudio del problema, tratando de definir o precisar lo que debe constituir la esencia o índole de tales principios. Los tratadistas más destacados del derecho civil, en su mayoría, admiten que los principios generales del derecho, "Deben

ser verdades jurídicas notorias, indiscutibles, de carácter general, como su mismo nombre lo indica, elaboradas o seleccionadas por la ciencia del derecho mediante procedimientos filosóficos jurídicos de generalización, de tal manera que el juez puede dar la solución que el mismo legislador hubiere previsto al caso, siendo condición también de los aludidos principios, que no desarmonicen o estén en contradicción con el conjunto de normas legales cuyas lagunas u omisiones han de llamarse aplicando aquellos. De lo que se concluye que no pueden constituir principios generales del derecho, las opiniones de los autores, en ellas mismas consideradas, por no tener el carácter de generalidad que exige la ley y porque muchas veces esos autores tratan de interpretar legislaciones extranjeras, que no contienen las mismas normas que las nuestras".

Con lo anterior damos por concluido el estudio de los principios generales del derecho, procediendo a continuación a analizar la última de las fuentes directas que hemos señalado.

LA COSTUMBRE

La costumbre es un uso implantado en una colectividad y considerado por esta como obligatorio; es el derecho nacido consuetudinariamente, el Jus Moribus Constitutum.

Francois Geny la define como "Un uso existente en un grupo social, que expresa un sentimiento jurídico de los individuos que componen dicho grupo".

Las definiciones precedentes revelan que el derecho consuetudinario posee dos características:

1.- Está integrado por un conjunto de reglas sociales derivadas de un uso mas o menos largo; y

2.- Tales reglas transformanse en derecho positivo cuando los individuos que las practican les reconocen obligatoriedad, cual si se tratase de una ley.

De acuerdo con la llamada teoria "Romano Canónica", la costumbre tiene dos elementos; subjetivo uno, objetivo el otro, el primero consiste en la idea de que el uso en cuestión es jurídicamente obligatorio y debe por tanto, aplicarse; el segundo, en la práctica suficientemente prolongada, de un determinado proceder.

Jorge Jellinek, es autor de una teoria que permite explicar la formación de la costumbre jurídica. Queremos referirnos a la doctrina de la fuerza normativa de los hechos. Los hechos tienen, cierta fuerza normativa, dice el mencionado jurista. Cuando un hábito social se prolonga, acaba por

producir, en la conciencia de los individuos que lo practican, la creencia de que es obligatorio. De esta suerte, lo normal, lo acostumbrado, transfórmase en lo debido, y lo que en un principio fué simple uso, es visto más tarde como manifestación del respeto a un deber. O como dice Ehrlich: "La costumbre del pasado se convierte en la norma del futuro".

En la tesis que examinamos existe indudablemente un elemento verdadero, pues la repetición de ciertas maneras de comportamiento suele dar origen a la idea de que, lo que siempre se ha hecho debe hacerse siempre, por ser uso inveterado.

Al lado del cierto que señalamos encierra la doctrina un grave error: el que estriba en sostener que la simple repetición de un acto engendra, a la postre, normas de conducta. Tal creencia es infundada porque de los hechos no es correcto desprender conclusiones normativas. Kant tuvo el mérito de demostrar que entre el mundo del ser y el reino del deber media un verdadero abismo. Hay actos obligatorios que rara vez se repiten y, ello no obstante, conservan su obligatoriedad. Otros en cambio, no pueden reputarse nunca como cumplimiento de una norma pese a su frecuencia.

¿En qué momento deja una costumbre de ser mero hábito, para convertirse en regla de derecho? - Algunos autores sos-

tienen que la regla consuetudinaria no puede transformarse en precepto jurídico mientras el poder público no le reconozca carácter obligatorio.

El reconocimiento de la obligatoriedad de una costumbre por el poder público puede exteriorizarse en dos formas distintas: expresa o tácita. El reconocimiento expreso se realiza por medio de la ley. El legislador establece, por ejemplo, que a falta de precepto aplicable a una determinada controversia, deberá el juez recurrir a la costumbre. El reconocimiento tácito consiste en la aplicación de una costumbre a la solución de casos concretos.

El problema que debemos resolver es, si, a falta de reconocimiento legal de la obligatoriedad de la costumbre, puede ésta surgir, independientemente de su aceptación por los jueces. La cuestión es resuelta negativamente por numerosos juristas, entre los cuales hay que citar a Kelsen, Mircea, Djuvara y Marcel Planiol.

KELSEN. - parte del principio de la estatalidad del derecho, y estima que una regla de conducta sólo asume carácter obligatorio cuando representa una manifestación de la voluntad del estado. Consecuente con esta doctrina, concluye que el derecho consuetudinario no puede nacer sino a través de la actividad de los órganos jurisdiccionales.

Colocándose en una posición semejante, el jurista rumano Djuvara dice que: "La costumbre no podría ser fuente del derecho positivo sino fuese aplicada por los órganos estatales a los casos concretos (especialmente por los jueces en materia de derecho privado). Es la jurisprudencia la que da vida a la costumbre como fuente de derecho, al aplicarla a los casos individuales".

PLANIOL. - se expresa en forma parecida: "No creo que sea posible crear al margen de la jurisprudencia reglas consuetudinarias jurídicamente obligatorias"

Entonces ¿Qué valor tiene en nuestro derecho la costumbre?

Un valor del todo secundario. No es fuente inmediata sino mediata del orden jurídico positivo, ya que sólo es jurídicamente obligatoria cuando la ley le otorga tal carácter.

¿Qué formas puede adoptar la costumbre?

La costumbre con arreglo a derecho, la costumbre en contra de la norma jurídica y la costumbre como forma supletoria de la ley ante las lagunas de la misma. En el primer caso, la costumbre adquiere fuerza obligatoria por un reconocimiento de la ley. En el segundo caso, la costumbre en contra de

la norma jurídica ha sido resuelto en nuestro Código Civil Federal en el artículo 10 en que señala: "Contra la observancia de la ley no puede alegarse desuso, costumbre o práctica en contrario".

El verdadero problema para la solución categórica al mismo, se presenta cuando la costumbre viene a suplir las lagunas de la ley. Para los que consideran que el derecho es siempre una norma jurídica elaborada por un órgano material o formal del estado, la costumbre no puede considerarse como supletoria de la ley. Sin embargo, el Lic. Trinidad García, opina que las costumbres tienen carácter supletorio respecto de la ley, de acuerdo con lo que dispone el artículo 14 constitucional.

En nuestro derecho la costumbre es delegada, ya que la ley remite a ella para la resolución de ciertas controversias.

En nuestra ley indistintamente se habla de costumbre o de uso. No son la misma cosa, aunque se use con igual significado. En los usos "encontramos el elemento subjetivo de la costumbre, ésto es, la práctica más o menos reiterada constante de ciertos actos, más no ocurre lo mismo con el elemento subjetivo".

Con esto hemos terminado de hacer un análisis general de las fuentes directas del derecho en general, procederemos a continuación al estudio de las fuentes indirectas.

B) INDIRECTAS:

CONTRATO COLECTIVO

Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

El contrato colectivo de trabajo, es la institución central del derecho colectivo del trabajo. Su origen se encuentra en el siglo XIX, después del nacimiento de la asociación profesional. Su importancia ha sido grande en los últimos años de ese mismo siglo XIX y en los que han corrido del siglo XX. En un principio lo rechazaron los empresarios y algunos profesores del derecho civil pretendieron negar su validez, pero lentamente logró imponerse en los últimos años sólo los estados totalitarios negaron su legitimidad.

El contrato colectivo del trabajo es la finalidad suprema del derecho colectivo del trabajo; es el pacto que fija las condiciones de trabajo de las empresas, con la mira de

elevar el nivel de vida de los trabajadores; es la norma que pretende regular las relaciones de trabajo en el sentido más favorable a las necesidades del obrero.

El contrato colectivo de trabajo es, además, un esfuerzo de democratización del derecho, lo que se observa desde un doble ángulo: desde luego significa el contrato colectivo la posibilidad de que sean los dos miembros de la relación de trabajo quienes fijen las condiciones a que habrá de quedar sujeta. Por otra parte el contrato colectivo de trabajo substituyó al contrato individual y pudo conseguir para los trabajadores de la negociación, el viejo principio de que la ley es igual para todos; durante la vigencia del contrato individual del trabajo, la voluntad del patrón podía fijar diversos salarios para el mismo trabajo; el contrato colectivo procuró la igualdad, o sea, abolió las preferencias indebidas.

Pero habrá que distinguir desde ahora entre igualdad y standarización: el contrato colectivo afirma el principio de que los hombres son iguales, esto es, no quiere preferencias indebidas, ni privilegios, sólo desea se respeten la justicia y la igualdad; pero no pretende standarizar, o sea, no pretende hacer hombre-masa; a trabajo igual, salario igual, dice la ley laboral mexicana, pero no agrega que los hombres estén obligados a limitar su actividad, ni expresa

tampoco que no puedan pagarse los mejores servicios; al contrario, el precepto mexicano del trabajo, bien entendido, dice: "A trabajo igual, salario igual, pero a mejor trabajo, mejor salario". Sólomente así se respeta la auténtica noción de la democracia, cuya idea es el respeto a la persona humana.

TERMINOLOGIA. -

El lenguaje corriente emplea el término, contrato colectivo de trabajo. La explicación histórica es fácil de comprender; nació la institución en el siglo XX, en cuya época, afirmaba la doctrina de derecho civil, que las únicas fuentes de las obligaciones eran el contrato y la ley; la institución se presentó como un acuerdo de voluntades entre un grupo de trabajadores y un empresario; de todo lo cual resultaba que o era un contrato productor de obligaciones, o no podía producir efectos. Y se le llamó colectivo, en razón de que, del lado de los trabajadores, participaba una colectividad humana.

En suma el contrato colectivo de trabajo, después de todo lo expuesto, se puede caracterizar diciendo que: es una fuente autónoma del derecho objetivo. Es la norma jurídica creada autónomamente por las organizaciones de trabajadores y por los patrones para reglamentar las relaciones de trabajo en la empresa o empresas en que representan un interés

Juridicamente protegible.

CONTRATO LEY

Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional.

La función del derecho autónomo del trabajo según lo hemos señalado, consiste en mejorar en la medida en que lo permita la industria, las condiciones de vida de los obreros. El contrato colectivo primero y el contrato ley tienen ese fin y lo cumplen en el derecho mexicano. Se encuentran en la cúspide de las fuentes formales del derecho del trabajo y únicamente son superados, en ocasiones, por las costumbres de empresa.

El contrato ley nace con el decreto del poder ejecutivo que lo declara obligatorio; el contrato ley está íntimamente relacionado con el contrato colectivo ordinario, pero, al adquirir vida jurídica, se torna institución independiente,

con perfiles propios: su propósito es la unificación nacional de las condiciones de trabajo, para conseguir iguales y mejores beneficios a todos los trabajadores, para obtener la estabilidad de las mismas condiciones de trabajo, para unir a los trabajadores de distintas empresas por el interés económico común y para evitar la concurrencia desleal entre los empresarios.

CAPITULO III

NATURALEZA JURIDICA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJ

Las Juntas cumplen dos funciones principales: de creación de derecho objetivo la primera, cuando dictan la sentencia colectiva en los conflictos económicos. (y al resolver en definitiva sobre el salario mínimo), y de aplicación del derecho la segunda, al fallar los conflictos jurídicos. Es, pues, un organismo que, desde el punto de vista de su actividad material, ejerce funciones legislativas y jurisdiccionales, lo cual implica la fusión de actividades que, según nociones tradicionales, correspondían a órganos y poderes estatales distintos.

I.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no son, ni podrán ser parte del poder legislativo; en primer lugar porque éste se integra en la constitución y conforme a éste es una unidad de dos cámaras que no concienten órganos independientes porque romperían la unidad; y en segundo lugar porque el derecho que crean las Juntas es un derecho autónomo, y que al emitirse son consultadas las partes que se van a obligar, mientras que el emanado del poder legislativo, se produce cuando las cámaras lo juzgan oportuno y sin que su actividad esté condicionada a los acuerdos previos de los sujetos obligados a cumplirlo.

II.- Tampoco es posible ordenar a las Juntas en el poder judicial: si solamente conocieran de conflictos jurídicos, estarían naturalmente colocadas en él, aun siendo una jurisdicción

dición autónoma frente a los tribunales civiles y mercantiles. Pero su intervención en los conflictos colectivos económicos las separa del poder judicial.

III. Resta una tercera solución y es incluir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje entre las autoridades administrativas; esta solución, dice Mario de la Cueva, sugiere muchas observaciones. La actividad material de las Juntas y en particular, el ejercicio de la función jurisdiccional, no se compagina con su carácter de autoridades administrativas; éstas igual que los distintos órganos integrantes de los poderes estatales, viven en orden jerárquico y no puede admitirse la subordinación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a la actividad y a la política de los ejecutivos locales o del Presidente de la República. Las Juntas fueron creadas en la Constitución para servir los fines del derecho del trabajo y en manera alguna para servir los fines de la administración pública a cargo del poder ejecutivo; las Juntas tienen en el orden jurídico su propio fin.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son una institución especial: por su actividad material, ejercen funciones legislativas y jurisdiccionales; están ligadas al poder ejecutivo porque a él toca designar a la representación del estado, pero no le están sujetas jerárquicamente; y están obligadas a seguir, con las naturales variantes que determinen

la especialidad de los asuntos, las normas del proceso judicial.

Y aunque acertadamente dice Mario de la Cueva que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden ser ordenadas en ninguno de los tres poderes del estado y que constituye un cuarto poder, la verdad es que en la práctica las Juntas encuentran su naturaleza jurídica en el poder ejecutivo.

DERECHO ADMINISTRATIVO

El derecho administrativo puede apreciarse a través de dos puntos de vista: uno amplio y genérico y otro restringido y formal.

CONCEPTO AMPLIO.- consideramos que es el conjunto de normas de derecho que regulan la organización, estructura y actividad de la parte del Estado, que se identifica con la administración pública o Poder Ejecutivo, sus relaciones con otros órganos del estado, con otros entes públicos y con los particulares.

CONCEPTO RESTRINGIDO Y FORMAL.- siguiendo las tendencias teóricas formalmente el derecho administrativo, es el conjunto de normas de derecho público que regula el poder ejecutivo, administración pública y su actividad. Creemos que este concepto deviene un tanto formal y no abarcaría to-

das las relaciones que pueda tener la administración pública, sin embargo, la mayoría de los tratadistas están acordes con él.

Consideramos que la administración pública se regula por un sinnúmero de normas, técnicas, costumbres, usos, contratos, etc., que constituyen, en un momento preciso la úrdimbre jurídica que sirve al Estado para realizar sus finalidades.

LA ADMINISTRACION PUBLICA

La administración pública es la parte más dinámica de la estructura estatal, actúa, en forma permanente, sin descanso y sin horario y, según Colmero¹, acompaña al hombre desde su nacimiento hasta su desaparición de la vida terrestre.

CONCEPTO: la administración pública, es la parte de los órganos que dependen directa o indirectamente, del poder ejecutivo, tiene a su cargo toda la actividad estatal que no desarrollan los otros poderes (legislativo y judicial), su acción es continua y permanente, siempre persigue el interés público, adopta una forma de organización jerarquizada y cuenta con: a) elementos personales; b) elementos patrimoniales; c) estructura jurídica, y d) procedimientos técnicos.

La administración pública puede estudiarse desde un pun-

1 COLMERO, MANUEL. DERECHO ADMINISTRATIVO ESPAÑOL. 3a ED., MADRID 1965, PAU. 8.

to de vista orgánico y desde un punto de vista funcional o dinámico.

Desde el punto de vista orgánico, se le identifica con el poder ejecutivo y todos los órganos o unidades administrativas que, directa o indirectamente, dependen de él, orgánicamente la administración pública federal está constituida por el Presidente de la República y todos los órganos centralizados, desconcentrados, descentralizados, las empresas, sociedades mercantiles de estado y fideicomisos públicos.

La administración pública local estará constituida por el Gobernador del Estado y todos los órganos que dependen de él, en forma centralizada, desconcentrada, descentralizada o de empresas estatales.

Pueden afirmarse los mismos principios respecto del Municipio, en cuanto al Ayuntamiento.

Desde el punto de vista funcional la administración pública se entiende como la realización de la actividad que corresponde a los órganos que forman ese sector. En este sentido administrar es realizar una serie de actos para conseguir una finalidad determinada. En este caso, los fines del estado, que ya vimos son múltiples y complejos; y para

cuya consecución, se necesita también una complejidad de órganos encargados de realizarlos de una manera armónica, que logra a través de su enlace y coordinación jerarquizados.

La administración pública para realizar su actividad, cuenta con una estructura jurídica, con elementos materiales, o sea, el conjunto de bienes que en un momento dado tiene a su disposición, y el elemento personal, que es el conjunto de funcionarios, empleados y trabajadores que prestan sus servicios a la administración.

ORGANOS DE LA ADMINISTRACION PUBLICA

CONCEPTO: es el conjunto de elementos personales y materiales con estructura jurídica que le otorga competencia para realizar una actividad, relativa al poder ejecutivo y que desde el punto de vista orgánico depende de éste, por ejemplo: una secretaria de estado, un departamento de estado, una comisión intersecretarial, etc. Es de observar que en este concepto pudiera quedar englobado tanto el todo como las partes del mismo, es decir, puede considerarse unidad administrativa a una secretaria, o a una sección de la misma.

La ley orgánica de la administración pública federal (D.O. de 29 de diciembre de 1976), establece dos partes de dicha administración, una la central o centralizada y la otra la llamada paraestatal.

En la parte centralizada considera a las secretarías de estado, a los departamentos administrativos y a la procuraduría general de la república y a estas unidades las llama dependencias.

En el área paraestatal cabe mencionar que esta palabra aun cuando usada ya en el artículo 90 de la constitución (reformado), y en la ley orgánica de la administración pública federal, el significado usual de la misma y conforme a la mayoría de los diccionarios, es lo que no corresponde al estado o lo que está al lado del estado y ello parece indicar que el legislador parece no haber sido muy feliz en buscar un término que, conforme a la legislación deba determinar a un órgano como formando parte de uno de los poderes de la unión, que es el poder ejecutivo, por lo que hay que precisar que el sector paraestatal es un conjunto de unidades administrativas que formalmente estén integradas en la administración pública federal y a las que también la L.O.A.P.F., con poca técnica les llama entidades², lo que ocasiona confusiones, sobre todo en cuanto hace a los organismos desconcentrados y a los fideicomisos públicos que no tienen personalidad jurídica y que

2 CONFORME A LOS DICCIONARIOS, ENTIDAD QUIERE DECIR: LO QUE CONSTITUYE LA ESENCIA O SUSTANCIA DE UNA COSA, ENTE O SER, IMPORTANCIA DE UNA COSA. CAZARES, JULIO, DICCIONARIO IDEOLÓGICO DE LA LENGUA ESPAÑOLA 1959. ED GUSTAVO GALI S.A.

criterio de algunos autores, ellos les confiere dicha personalidad jurídica. Opinión de la que disiento, en virtud de que para otorgar personalidad jurídica a un ente de derecho público, es estrictamente necesaria la declaración formal de una ley emanada del Congreso de la Unión, específicamente para cada caso concreto y no una declaración general.

El hecho de que la administración pública federal esté constituida por dos partes, la central y la paraestatal, implica jurídicamente que la relación jerárquica y los poderes que implica esa relación, rigen para las dos partes de la administración pública, es decir tanto para la central como para la paraestatal.

El número y composición de las unidades administrativas centralizadas es muy variable. Pudiera preguntarse cuál sería el número ideal de secretarías o ministerios; pero resulta difícil contestar esta interrogante. En cada país es muy variable el número de dependencias de la administración pública y sus ramas, aun cuando hay coincidencia en ciertas actividades que son tradicionales a través de la historia, por ejemplo: la Secretaría de la Defensa, Marina, Fuerza Aérea, Hacienda, Gobernación, Educación, Trabajo, Relaciones Exteriores, etc.

FACULTAD REGLAMENTARIA

La facultad reglamentaria, es una atribución exclusiva del Presidente de la República y de los Gobernadores de los Estados.

La facultad para expedir reglamentos administrativos prevista en el artículo 89 fracción I, de la Constitución, es la potestad discrecional que se reconoce al poder ejecutivo (Presidente de la República) para expedir reglamentos de las leyes emanadas del Congreso de la Unión, (en los estados de la federación la facultad es del gobernador y reglamenta las leyes locales).

Dentro de nuestro ordenamiento jurídico debemos examinar la facultad reglamentaria del Presidente de la República a la luz de la última parte de la fracción I del artículo 89 constitucional, que establece entre otras facultades del Presidente de la República: "promulgar y ejecutar las leyes que expida el congreso de la unión, proveyendo en la esfera administrativa a su exacta observancia".

Tanto en este texto como en el artículo 92, de la Constitución, se ha visto, por la teoría, la facultad reglamentaria del ejecutivo, dado que este último prescribe que: "todos los reglamentos, decretos y órdenes del Presidente deberán estar firmados por el Secretario de Estado o Jefe de

Departamento Administrativo a que el asunto corresponda, y sin este requisito no serán obedecidos".

ENTIDADES ADMINISTRATIVAS RELACIONADAS CON LA APLICACION DEL DERECHO LABORAL

Primordialmente es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la entidad administrativa que se relaciona ampliamente con la aplicación del derecho laboral, y aunque se habla por ahí del I.M.S.S. y del I.S.S.S.T.E. como entidades administrativas también relacionadas con la aplicación del derecho laboral, la verdad es que es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social el órgano de la administración pública que se encarga verdaderamente de la aplicación del derecho laboral, por conducto de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ésto se puede ver claramente si analizamos las atribuciones de esta secretaría, las cuales son:

Se ocupa de vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas contenidas en el artículo 123, apartado A y demás de la Constitución Federal, de la Ley Federal del Trabajo, y sus reglamentos; y procurar el equilibrio entre los factores de la producción de conformidad con las disposiciones legales; intervenir en los contratos de trabajo de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero, en cooperación con las Secretarías de Gobernación, Comercio y Fomento Industrial y Relaciones Exteriores; en la

formulación y promulgación de los contratos ley de trabajo, en la organización, registro y vigilancia de toda clase de sociedades cooperativas, en los congresos y reuniones internacionales de trabajo, de acuerdo con las Secretaría de Relaciones Exteriores. Promover el incremento, establecer el servicios nacional de empleo y vigilar su funcionamiento; vigilar el funcionamiento administrativo de las Juntas Locales de Conciliación y de la Federal de Conciliación y Arbitraje, y de las comisiones que se formen para regular las relaciones obrero patronales que sean de jurisdicción federal; llevar el registro de las asociaciones obreras, patronales y profesionales de jurisdicción federal; vigilar y coordinar la capacitación de los trabajadores. Estudiar y ordenar las medidas de seguridad e higiene industriales, para la protección de los trabajadores y vigilar su cumplimiento. Establecer la política y coordinar los servicios de seguridad social de la administración pública federal, así como intervenir en los asuntos relacionados con el Seguro Social en los términos de la ley, establecer y proyectar planes para impulsar la ocupación en el país y las demás que le fijen expresamente leyes y reglamentos.

ESTRUCTURA Y FORMACION DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y

ARBITRAJE

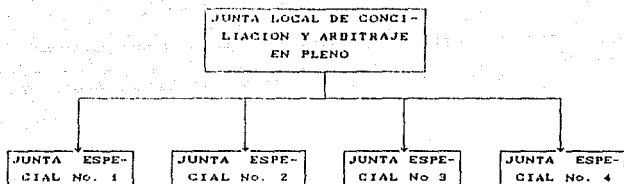
De acuerdo a lo establecido por el artículo 622 de la Ley Federal del Trabajo es facultad del Gobernador del Esta-

do, en este caso, establecer una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando así lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.

Las facultades del Secretario del Trabajo y Previsión Social, se ejercen por el Gobernador del Estado, lo anterior de acuerdo a lo que establece el artículo 623 de la ley laboral, y dentro de la estructura y formación de las Juntas, podemos encontrar una estructura de acuerdo a la ley y una estructura de hecho.

La estructura de acuerdo a la ley, la ley establece que la Junta funcionará en pleno o en Juntas Especiales, de acuerdo con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Y para efecto de tener un mejor conocimiento de la estructura que presenta la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el estado de Guanajuato, vamos a hacer el análisis por separado de lo que establece la ley y de lo que en realidad existe, esto para efectos de precisar como ya dijimos con anterioridad, el análisis de la estructura de acuerdo a la ley, y de hecho.

LA ESTRUCTURA DE ACUERDO A LA LEY



De acuerdo con esta estructura, el pleno de la Junta Local se va a integrar con el Presidente de la Junta Local y con los representantes del capital y del trabajo de cada una de las Juntas Especiales; y las juntas especiales se integrarán con un Presidente de Junta Especial un Secretario General, y representantes del capital y del trabajo.

En la estructura de hecho que existe en Guanajuato, encontramos que es ajena a la establecida en nuestra legislación laboral, toda vez que existen cuatro Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, y tres Juntas Especiales, cuya ubicación es en Celaya, Irapuato, León y Guanajuato, y las tres especiales se ubican también en León, y su competencia es: para Junta Especial No. 1 para la industria del calzado, para la Junta Especial No. 2 para el campo y comercio y para la Junta Especial No. 3 toda aquella actividad que sea distinta a la de la competencia de las anteriores dos Juntas. Y aunque existe el proyecto desde hace aproximadamente diez

años de reestructurar las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje en el estado de Guanajuato, todo a quedado en mero proyecto, y tal parece que el proyecto que se ventila es en el sentido de desaparecer las cuatro Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje que actualmente existen, y solamente crear una Junta Local de Conciliación y Arbitraje con sede en la ciudad de Guanajuato capital, y tres juntas especiales ubicadas en Celaya, León e Irapuato.

CAPITULO IV

AUTORIDADES LABORALES

Un factor importante en la formación y aplicación del derecho del trabajo es la magnitud social y económica de los conflictos obreros-patronales y la violencia de sus luchas que reclaman una intervención de tipo especial, pero, sobre todo efectiva y rápida. El derecho del trabajo, por esta su naturaleza que es constituir el conjunto de normas derivadas de la naturaleza y de las necesidades del hombre en cuanto trabajador, es el estatuto que representa mejor el interés de la colectividad y de ahí el interés público en su justa creación y en su exacto cumplimiento; y todavía hay que agregar que el cumplimiento del derecho del trabajo no está ilimitadamente subordinado a la voluntad de trabajadores y patronos, pues dada su alta finalidad, la sociedad urge su cumplimiento aun sin contar con la voluntad de los trabajadores. Estos particulares caracteres y exigencias del derecho del trabajo han producido la creación de un grupo de autoridades distintas de las restantes autoridades del estado y dotadas de una fisonomía y una función especial.

Las autoridades del trabajo pueden caracterizarse diciendo que son un grupo de autoridades distintas a las restantes autoridades del estado y tienen por misión crear, vigilar y hacer cumplir el derecho del trabajo.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social es la autoridad administrativa cúspide en los problemas del trabajo y

estipula a las restantes autoridades del trabajo con la salvedad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las Comisiones Especiales de Salarios Mínimos.

El artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo menciona y jerarquiza a las autoridades del trabajo, cuya función principal es precisamente la aplicación de las normas laborales en sus respectivas jurisdicciones, y son:

- I.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- II.- La Secretaría de Hacienda y Crédito Público, y de Educación Pública;
- III.- Las autoridades de las entidades federativas y sus direcciones o departamentos del trabajo;
- IV.- La Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- V.- Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento;
- VI.- La Inspección del Trabajo;
- VII.- Las Comisiones Nacionales y Regionales de los Salarios Mínimos;
- VIII.- La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;
- IX.- Las Juntas Federales y Locales de Conciliación;
- X.- Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje;

XI.- Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje;

y

XII.- El Jurado de Responsabilidades.

Dentro del interés de nuestro estudio nos referiremos a las facultades que corresponden a las autoridades de las entidades federativas, encabezadas por los gobernadores, quienes ejercen su facultad a través de las direcciones o departamentos de trabajo.

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionan en cada una de las entidades federativas y les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje son la institución fundamental en la administración de la justicia obrera. La fracción XX del artículo 123 de su apartado A, de la Constitución, dispone que las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se integran con un representante de gobierno y con un número igual de representantes de los trabajadores y de los patrones. El representante del gobierno es el Presidente de la Junta, y es designado por el Gobernador del Estado; los representantes del capital y del trabajo se designan en convenciones separadas mediante convocatorias del ejecuti-

vo. El número de representantes obrero-patronales es variable, la ley consideró justificadamente que era conveniente clasificar a los trabajadores y patronos por ramas de industria o grupos de trabajo diversos; según el artículo 347 de la ley en cita, el ejecutivo estatal debe publicar el día 10 de octubre del año de la elección una lista de las ramas de la industria o grupos de trabajo diversos que deban estar representados en la junta; esta forma de integración de las Juntas responde a las diversas necesidades de la industria, y sirve a una mejor representación.

La integración de las juntas con representantes de las diversas ramas industriales, condujo a distintas maneras de actuar, de un lado funciona el Pleno de la Junta compuesto por el Presidente y la totalidad de los representantes obrero-patronales; por otra parte actúan las Juntas Especiales con el Presidente y el o los representantes de la industria o industrias interesadas en el conflicto; finalmente actúa el Presidente de la Junta, autoridad ejecutora de las diversas resoluciones.

EL PLENO DE LA JUNTA

Es un organismo tripartita integrado por el representante del gobierno y los representantes obrero-patronales, y cuya función es avocarse a resolver los conflictos de naturaleza económica y jurídica que se le plantean.

Como ya sefalamos antes el Presidente de la Junta es designado por el Gobernador de la Entidad, en tanto que los representantes de los trabajadores y de los patrones serán elegidos en convenciones que se organizarán y funcionarán cada seis años.

Para ser Presidente de la Junta se deberán satisfacer los requisitos siguientes:

- I.- Ser mexicano, mayor de 25 años y estar en pleno ejercicio de sus derechos.
- II.- Tener titulo legalmente expedido de licenciado en derecho.
- III.- Tener cinco años de ejercicio profesional posteriores a la expedición del titulo a que se refiere la fracción anterior por lo menos.
- IV.- Haberse distinguido en estudios del derecho del trabajo y de la seguridad social.
- V.- No pertenecer al estado eclesiástico, y
- VI.- No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

FACULTADES GENERALES

El pleno de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje

tiene las obligaciones y facultades siguientes:

- I. - Expedir el reglamento interior de la Junta y el de las Juntas de Conciliación.
- II. - Conocer y resolver los conflictos de trabajo.
- III. - Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones dictadas por el Presidente de la Junta en la ejecución de los laudos del Pleno.
- IV. - Uniformar los criterios de resolución de la Junta cuando las Juntas Especiales sustenten tesis contradictorias.
- V. - Cuidar que se integren y funcionen debidamente las Juntas de Conciliación y girar las instrucciones de juzgue conveniente para su mejor funcionamiento.
- VI. - Informar a la Autoridad del Trabajo de las deficiencias que observe en el funcionamiento de la Junta, y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas; y
- VII. - Las demás que le confieren las leyes.

CAPITULO V

LOS CRITERIOS LABORALES SUSTENTADOS POR EL PLENO DE LAS JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE GUANAJUATO

FACULTADES DE LA JUNTA PARA EMITIR CRITERIOS LABORALES

La facultad para expedir reglamentos administrativos prevista en el artículo 89 fracción I, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es la potestad discrecional que se reconoce al poder ejecutivo (Presidente de la República) para expedir reglamentos de las leyes emanadas del congreso de la unión con los estados de la federación la facultad es del gobernador y reglamenta las leyes locales).

Entre las facultades que la ley señala al Pleno de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en su artículo 614, está la de uniformar los criterios de resolución de la Junta. Para uniformar dichos criterios el Pleno se sujetara a las normas siguientes que le señala el artículo 615 de la misma Ley Federal del Trabajo.

- I.- El Pleno se reunirá en sesión especial, no pudiendo ocuparse de ningún otro asunto;
- II.- Para que pueda sesionar el Pleno, se requiere la presencia de las dos terceras partes del total de sus miembros, por lo menos;
- III.- Los Presidentes de las Juntas Especiales serán citados a la sesión y tendrán voz informativa;
- IV.- Las resoluciones del Pleno deberán ser aprobadas por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros que lo integran, por lo menos;

- V.- Las decisiones del Pleno que uniformen el criterio de resolución serán obligatorias para todas las Juntas Especiales;
- VI.- Las mismas resoluciones podrán revisarse en cualquier tiempo a solicitud del cincuenta y uno por ciento de los representantes de los trabajadores o de los patronos, del cincuenta y uno por ciento de los Presidentes de las Juntas Especiales o del Presidente de la Junta, y
- VII.- El Pleno publicará un boletín cada tres meses, por lo menos con el criterio uniformado y con los laudos del Pleno y de las Juntas Especiales que juzgue conveniente.

Es así que en cumplimiento de las facultades y sujetándose a las normas antes mencionadas la Junta Local de Conciliación y Arbitraje con sede en esta ciudad de Celaya, Gto., ha emitido un buen número de criterios laborales, que fueron aprobados en sesión realizada el 5 de julio de 1990, en las oficinas del Pleno y encontrándose presente la totalidad de los integrantes del Pleno, siendo el Presidente de la Junta el C. Lic. José Belmonte Moreno, representantes del sector obrero los C.C. Agustín López Sauz y Juan González Arredondo, y representantes del sector patronal los C.C. Marcelino Gutiérrez Sardaneta y Francisco Javier Aguirre Mier.

siendo tales criterios literalmente los siguientes:

1. - RENUNCIA O DECLINACION DEL PODER, NO SUSPENDE EL PROCEDIMIENTO. - Los derechos y obligaciones que se establecen entre mandante y mandatario, por medio de la institución o figura del mandato, son de su exclusiva responsabilidad, por lo que la renuncia o declinación del poder, por el apoderado del actor del demandado, son ajenas al tribunal y por lo tanto no suspenden el procedimiento.....

2. - ENTREGA DE DINERO, PERSONALMENTE AL TRABAJADOR. - Se establece como regla general que cuando se trate de entrega de dinero al trabajador, deberá hacerse de manera personal, a fin de que sea el propio trabajador quien conozca de la cuantía de lo que le corresponde, salvo casos excepcionales que en concreto se resolverán, atento a lo preceptuado por el artículo 949 de la ley de la materia aplicado en forma analógica.....

3. - DESAHOGO DE PRUEBAS, DIA Y HORA PARA SU CELEBRACION. - Conforme al artículo 883 de la Ley Federal del Trabajo deberá señalarse un día y una hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas esto es, no deben de existir varios desahogos de pruebas sino un solo desahogo para varias pruebas; lo anterior significa que deberá de señalarse el día en que se vaya a verificar el desahogo y la hora en que se va

a iniciar el desahogo de ellas y cada una de las pruebas pendientes de recibirse; procurando que primeramente se desahoguen las pruebas de la actora y posteriormente las pruebas de la demandada.....

4.- AUTO DE RADICACION DE LA DEMANDA INICIAL, RECONOCER LA PERSONALIDAD DEL APODERADO DEL ACTOR.- Es indispensable que en el auto de radicación de la demanda inicial, se reconozca la personalidad del apoderado de la parte actora, cuando se adjunte carta poder y se cumplan con los requisitos del artículo 692 de la ley de la materia y así evitar cuestiones relativas a la falta de personalidad.....

5.- DESISTIMIENTO DEL ACTOR, REVOCACION DEL PODER Y CAMBIO DE DOMICILIO, TRES DIAS PARA SU RATIFICACION.- Cuando el actor se desista de las acciones intentadas y además revoque poderes otorgados con anterioridad, designe nuevo domicilio para recibir notificaciones; se le concederá un término de tres dias para que ratifique su escrito y se le apercibirá que en caso de no hacer así, se le tendrá por ratificándolo, debiendose de notificar la resolución respectiva en forma personal al actor en su anterior domicilio.....

6.- EMBARGO PRECAUTORIO.- Tratándose de embargo precautorio, la solicitud correspondiente se turnará al Presidente de la Junta, para su trámite y resolución interlocutoria; y a

efecto de darle celeridad al procedimiento, se citará a las partes a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, si se trata de un juicio ordinario laboral, o a la audiencia que le corresponda si se refiere a otros juicios; más no se emplazará al demandado, mientras no se resuelva por la autoridad competente la solicitud de embargo precautorio.....

7. - PRUEBA TESTIMONIAL. PRESENTACION DE LA OFERENTE DE SUS TESTIGOS. - Con la finalidad de darle celeridad y economía a los juicios laborales, se establece como regla general que la parte oferente de la prueba debe presentar a sus testigos, salvo que laboren en la fuente de trabajo donde el actor prestó sus servicios, entonces los testigos serán citados por medio de autoridad, en razón de la imposibilidad que normalmente tiene la parte actora para presentarlos de manera directa, al no obtener dichos testigos autorización del patrón donde laboran, para declarar ante autoridad judicial.....

8. - EMPLAZAMIENTO DE HUELGA, SINDICATOS O COALICION DE TRABAJADORES, SU NO PRESENCIA, ARCHIVO DEFINITIVO. - Si no concurre el sindicato o coalición de trabajadores, a las pláticas de prehuelga o audiencia de conciliación, estando debidamente notificados, su ausencia refleja un desinterés, y por lo tanto se archivará el expediente en forma definitiva, por darse la caducidad del procedimiento.....

9.- HECHOS DESCONOCIDOS POR EL ACTOR. DEBE DE CONCRETIZAR-
LOS. - Es obligatorio que el actor en la fase de ofrecimiento
y admisión de pruebas, concrete los hechos que le son des-
conocidos y no de una manera general los mencione, a fin de
que se suspenda la audiencia respectiva, tal es la interpre-
tación que debe darse al artículo 880 fracción II de la Ley
Federal del Trabajo en vigor.....

10.- ACLARACION DE DEMANDA.- Si la demanda inicial es vaga,
obscura o irregular, o se están ejerciendo acciones contra-
dictorias, se requerirá al actor para que la aclare dentro de
un término de tres días, sin suspender el procedimiento, pero
en caso de que con la aclaración quedara la parte demandada
en estado de indefensión, se diferirá la audiencia respecti-
va.....

11.- INCIDENTE DE NULIDAD DE ACTUACIONES, DESPUES DE CERRADA
LA INSTRUCCION.- El hecho de que se haya cerrado la instruc-
ción en un negocio laboral; no hay razón suficiente para de-
terminar que las partes no pueden impugnar ya las actuaciones
que estimen nulas, a través del incidente respectivo, por ser
este un medio de defensa que puede y debe hacerse valer antes
de que se pronuncie la sentencia definitiva, por ser una
cuestión de previo y especial pronunciamiento que sólo resul-
ta improcedente por quien lo promueve, cuando se haya mani-
festado sabedor de la resolución combatida; en conclusión,

es admisible el incidente de nulidad de actuaciones después del cierre de instrucción, si quien lo promueve no se ha manifestado sabedor de la resolución que combate.....

12.- TESTIGOS. NO ES NECESARIO SEÑALAR SU DOMICILIO CUANDO LA PARTE OFERENTE DE LA PRUEBA SE COMPROMETA A PRESENTARLOS.-

Interpretando el artículo 813 fracción II de la ley de la materia, este tribunal ha determinado que solamente es necesario indicar el domicilio de los testigos, cuando se pida sean citados por la autoridad; pero que tal obligación no se extiende al caso particular en que la parte oferente de la prueba se comprometa a presentarlos, ya que el derecho del trabajo se caracteriza por la falta de formalismos o rigoris-
mos.....

13.- CUANDO EXISTA DESISTIMIENTO DE LAS ACCIONES Y ESTE SEA PRESENTADO POR EL APODERADO CON FACULTADES EXPRESAS PARA ELLO, SE HACE INNECESARIA SU RATIFICACION.-

Cuando el desistimiento sea escrito por el actor se requiere su ratificación ante la Junta y se le concederá un término de tres días para realizarlo, practicándose la notificación respectiva; por lo tanto, cuando exista desistimiento por el apoderado del actor con facultades expresas para ello, su ratificación es innecesaria.....

14.- FALTA DE AVISO AL TRABAJADOR.- Cuando no se da aviso

por escrito al trabajador, de las causas que motivaron su despido; bastara para considerarse que el mismo fue injustificado, sin admitir prueba en contrario siempre y cuando se confiese dicho despido.....

15.- PERSONALIDAD EN LOS PROCEDIMIENTOS PARAPROCESALES.-

Cuando el promovente siendo persona moral, en todo procedimiento para procesal, no adjunte el acreditamiento de su personalidad, deberá desecharse su promoción de plano.....

16.- OBLIGACION DEL TRABAJADOR PARA PRECISAR EN SU DEMANDA

INICIAL, SI SABE O NO, QUIEN ES SU PATRON.- Cuando en la demanda inicial no se preciso, el nombre del patrón, la denominación o razón social donde laboraba o laboró; la Junta deberá de requerir al actor, antes de darle trámite a la demanda, para que dentro de un termino de tres dias señale si sabe o no quien es su patrón y en caso de ignorarlo en base a lo dispuesto por el articulo 712 de la Ley Federal del Trabajo deberá instaurarse el juicio únicamente en contra DE QUIEN RESULTE RESPONSABLE; debiendo el actuario sujetarse a lo estrictamente establecido por el articulo 743 fracción VI de la ley de la materia.....

17.- TERCEROS INTERESADOS, DEBERAN JUSTIFICAR SU INTERES Y

PRECISAR SU PRETENSION PROCESAL EJERCIDA.- El tercero que pretenda acudir al juicio laboral, deberá en su escrito ini-

debe justificar el interés con que comparece y señalar con precisión la excepción que opone dentro del proceso, así como si coadyuva o no, con alguna de las partes para darle trámite a su recurso; en caso contrario, será desechado de plano.....

18.- COMPARESCENCIA DE LAS PARTES. A LA PRIMERA AUDIENCIA. -

Los apoderados de las partes, no tienen impedimento legal para representarlás, en la etapa de demanda y excepciones de la audiencia del juicio laboral correspondiente; toda vez que el impedimento que existe para que estos puedan concurrir a la etapa de conciliación, no subsiste en la de demanda y excepciones, porque dejan de tener vigencia en este periodo, los propósitos que rigen a la fase conciliatoria y legalmente pueden comparecer las partes a la audiencia en forma directa o por conducto de su representante o apoderado.....

19.- CERTIFICADO MEDICO. EN LA AUDIENCIA DE CONCILIACION. -

El certificado médico, presentado en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, del juicio respectivo, no es suficiente para diferir ésta, por tal circunstancia, toda vez que las partes pueden comparecer a la misma audiencia por conducto de apoderado.....

20.- CERTIFICADO MEDICO. SU FORMALIDAD. - La presentación de

certificado médico, a efecto de justificar la imposibilidad de asistir a absolver posiciones, o contestar un interrogato-

rio, deberá de presentarse ratificado ante la Junta o ante notario.....

21.- SUSPENSIÓN DEL JUICIO LABORAL, EN CASO DE FALLECIMIENTO.- Para suspender el proceso laboral por fallecimiento de una de las partes, deberá acreditarse previamente con la documental respectiva, siempre y cuando no se cuente con apoderado en el proceso.....

Los criterios que anteceden fueron aprobados por unanimidad de votos del Pleno de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de esta ciudad, y se decretaron obligatorios, comenzando a regir a partir del 1^o de agosto de 1980, y fueron publicados en los estrados de dicho tribunal.

EL ESPIRITU DE LOS CRITERIOS

Los criterios son razonamientos llevados a cabo por los integrantes de las Juntas tendientes, a interpretar la ley laboral, en esencia interpretan el sentido jurídico de la norma laboral y se apartan de la literalidad del artículo.

SU FINALIDAD

Su finalidad, al decir de la Junta, es la de subsanar las lagunas que presenta la Ley Federal del Trabajo, y dar mayor celeridad a los juicios laborales, pero en la práctica diaria nos encontramos con situaciones totalmente diferentes,

porque los criterios que se aplican, son opuestos al objetivo para el cual fueron creados, causando por el contrario, conflictos con su aplicación, y si no sencillamente resultan ociosos, y precisamente estas situaciones serán analizadas en el siguiente capítulo de este trabajo.

LOS CRITERIOS SUSTENTADOS POR LAS JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE GUANAJUATO Y LAS PARTES EN EL PROCESO LABORAL

Aunque formalmente las partes en el proceso laboral son dos únicamente, la parte actora, que casi siempre corresponde a los trabajadores, y la parte demandada que en la mayoría de los casos corresponde a los patrones, hemos creído importante conocer la opinión del juzgador, en este caso del presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Celaya, Gto., y, de los abogados, que a nuestro juicio son los que más experiencia tienen en el litigio laboral, para así poder tener opiniones, tanto de la persona encargada de aplicar la Ley Federal del Trabajo, como de las personas que recurren al procedimiento laboral.

Citamos en primer término la opinión expresada por el Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Celaya, Gto., Lic. José Luis Sánchez Castillo, sobre la aplicación de los criterios que fueron sustentados por el pleno de dichas juntas en el año de 1990:

Los criterios que sustentan las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el estado de Guanajuato son únicamente normativos para la interpretación y aplicación de las leyes en materia laboral, es decir dichos criterios en sí no constituyen una norma sino que únicamente nos sirven para la correcta interpretación y aplicación de las normas de la Ley Federal del Trabajo. Así mismo, dichos criterios se basan a su vez en la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y en los criterios y ejecutorias sostenidas por los Tribunales Colegiados, principalmente por los del XVI circuito con sede en la ciudad de Guanajuato capital.

Definitivamente dichos criterios no son contradictorios con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, porque si así lo fueran jamás los aplicaríamos, no se olvide que la Ley Federal del Trabajo en vigor es reglamentaria del artículo 123 constitucional, por lo tanto atendiendo a la jerarquía de esas normas no puede haber nada superior o por arriba de ese artículo 123 constitucional, de tal manera se reitera que los criterios únicamente nos sirven de apoyo principalmente a nosotros que día con día estamos aplicando la ley, nos sirven como apoyo para su debida interpretación y aplicación, y esa interpretación y aplicación como ya lo dije tiene su base, tiene sus sustentos en las jurisprudencias, en las ejecutorias de los tribunales colegiados de circuito.

En la aplicación de estos criterios nos hemos encontrado diversidad de problemas principalmente porque algunos litigantes desconocen cual es la finalidad de esos criterios, ciertamente nos dicen que un criterio no puede ir más allá de la letra de la ley, ni puede estar por encima de la ley, esto es cierto, pero como ya dije ese criterio no va en contra de la ley, no está por encima de la ley, porque no es en contra de la letra de la ley, sino que por el contrario, se está cumpliendo con una finalidad, dicho criterio es para interpretar la ley para poderla aplicar correctamente en cada caso concreto nadamás, entonces es el tipo de problemas que nos hemos encontrado día con día en la práctica. Por otro lado para determinar si efectivamente esos criterios son correctos o no, pues hemos visto en la resolución de los colegiados donde se ataca principalmente, no en si al criterio en forma directa, sino en cuanto a la resolución o decisión tomada por la junta en determinada situación, tomando como base esos criterios y afortunadamente en los casos que he visto de amparos, en la mayoría, se ha resuelto favorablemente por los tribunales colegiados, ya que resuelven que el punto de vista o la aplicación de la norma por la Junta de Conciliación y Arbitraje es correcta, es siguiendo los lineamientos de la ley y siguiendo además diversas jurisprudencias o ejecutorias que existen como antecedentes.

Pienso que estos criterios que actualmente están en vi-

gor son los más comunes, los más ordinarios, los más frecuentes; pero definitivamente no son todos. Día con día la experiencia nos va enseñando que hay cuestiones en las que debemos también procurar discutir, investigar, saber que antecedentes hay para poder determinar criterios en cuanto a la aplicación de las normas de la Ley Federal del Trabajo, lo que pasa es que, estos son los más comunes, son los más frecuentes, pero definitivamente considero que faltan algunas cuestiones por discutir, sobre todo para que haya una unificación en el criterio de todas las juntas de Conciliación y Arbitraje en el estado, en cuanto a diversos temas que no se han tocado actualmente en los criterios que están en vigor.

La solución a los conflictos que ocasiona la aplicación de estos criterios es bastante sencilla, va que en el momento que se discute, al momento de las audiencias que son prácticamente orales, es cuando se presenta ese tipo de conflictos; salimos adelante cuando damos una base, no olvidemos que nosotros como autoridad, todos los actos que emitamos deben estar debidamente fundados y motivados, entonces el respaldo de esos criterios que tenemos es en primer lugar la Constitución, la Ley Federal del Trabajo y para reafirmarlo existen las jurisprudencias y las ejecutorias de los tribunales colegiados, ese es nuestro apoyo y fundamento legal para respaldar esos criterios.

Por último, pienso que los criterios deben estar cambiando día con día. debe haber más investigación de parte de todos y cada uno de nosotros los que formamos parte de un tribunal, tanto los que estamos dentro como los que están afuera, como los litigantes; por que día con día el derecho va evolucionando de acuerdo a las necesidades de la sociedad, así mismo día con día hay resoluciones distintas en los tribunales colegiados principalmente, y debemos estar actualizados, debemos también hacer investigaciones profundas en cuanto a las bases doctrinarias que sirvieron para la creación de determinada norma, ese va a ser nuestro fundamento para actualizar principalmente los criterios y sobre todo determinar si efectivamente son aplicables al caso, si son obsoletos, si es necesario modificarlos, hacer agregados para actualizarlos, pero sin salirnos desde luego de lo que es el texto de la ley, es decir de la finalidad de una norma, porque no olvidemos que la norma para su aplicación hay que entender cual es el motivo o cual es la finalidad para la que fue creada, debemos interpretarla, no aplicarla letrísticamente, que es un gravísimo error, entonces debemos investigar cuál es la finalidad de esa norma, antecedentes de jurisprudencia, ejecutorias y ver si es aplicable efectivamente o no al caso y también de acuerdo a las necesidades de nuestra sociedad que día con día vamos evolucionando.

Una vez que hemos conocido la postura de la autoridad

laboral que aplica ordinariamente los criterios, ahora vamos a conocer el punto de vista de los litigantes, litigantes que consideramos, por la experiencia propia, los más destacados en materia laboral, así pues conoceremos en primer término la opinión que tiene el licenciado Carlos Acevedo Quiles, de la aplicación que hacen las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el estado de Guanajuato de los multimencionados criterios:

En relación con los criterios que se están aplicando en esta ciudad de Celaya, y en todo el estado de Guanajuato, considero que primeramente debe hacerse un análisis profundo de los mismos. El primer punto de vista que debe tomarse en consideración son las llamadas Garantías Individuales y Garantías Sociales que establecen los primeros 29 artículos de nuestra Carta Magna y la fracción XX del artículo 123 de la Constitución General de la República, bajo ese supuesto y existiendo Garantías Sociales fijadas en esa fracción del artículo 123 constitucional, debe partirse para poder analizar, fundamentar la estructura jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como el fundamento jurídico para la emisión de los criterios y la afectación por último que los mismos hacen de algunas disposiciones de esta Ley Federal del Trabajo.

En primer lugar debe decirse que la estructura jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se encuentra re-

glamentada en los artículos 622 y 623 de la ley citada, tomándose en cuenta al parecer únicamente en forma aislada el primero de los preceptos, si bien, el artículo 622 establece que el Gobernador del estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, pueden establecer una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial; debe tomarse en cuenta que dicho dispositivo no está aislado, sino que forma parte del capítulo XIII que habla de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, y el artículo siguiente, es decir, el artículo 623 establece que la integración y funcionamiento de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se regirán por las disposiciones contenidas en el capítulo anterior, es sabido que un artículo o una disposición no debe analizarse en forma aislada, sino en conjunto; y el capítulo anterior a que se refiere ese dispositivo habla de que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tendrá su residencia en la ciudad de México, D.F., pero pueden crearse Juntas Especiales dependientes de la Federal de Conciliación y Arbitraje en cada una de las entidades federativas, en consecuencia considero que en el estado de Guanajuato debe existir una Junta Local de Conciliación y Arbitraje con sede en la ciudad de Guanajuato, Gto., y crearse además Juntas Especiales de la Local de Conciliación y Arbitraje en cada una de las ciudades, que considere convenientes el Gobernador del Estado, en este caso se

puede hablar de Juntas Especiales en la ciudad de León, en la ciudad de Irapuato y en la ciudad de Celaya, que es donde actualmente se encuentran funcionando las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

En primer lugar dicha opinión me parece fundamentada con base en los dispositivos anteriormente citados, por otro lado se evitarían disparidad de criterios de una Junta u otra, puesto que su estructura jurídica debe quedar regida por un solo pleno que debe estar en la ciudad de Guanajuato y simplemente funcionando Especiales dependiendo de la Local de Conciliación y Arbitraje de la ciudad de Guanajuato en cada una de las entidades citadas, esto, trae como consecuencia esa disparidad de criterios que pueden fundamentarse en la autonomía de cada una de las Juntas, siendo la verdad que todas dependen del gobierno del estado, concretamente del Ejecutivo del Estado y evidentemente debe existir un solo pleno y fundar los criterios que rijan a cada una de las especiales dependientes de la Local de Conciliación y Arbitraje. Para ello debe basarse en lo que disponen los artículos 614, 615 y 616 de la Ley de la Materia, en donde se habla de las facultades del pleno para la emisión de los criterios en relación con la aplicación obviamente de la Ley Federal del Trabajo, en ese orden de ideas, estimo que ahí se encuentra el fundamento jurídico tanto de la estructura del pleno de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje como de los criterios

que deben sustentar cada una de las especiales dependientes lógicamente de la central o de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

El otro sentido y en relación con la afectación de los criterios para la aplicación de la ley, estimo que desde luego los criterios nunca pueden estar por encima de la Ley Fundamental o de la Ley Reglamentaria y en algunas ocasiones de acuerdo con los criterios que he analizado y he leído de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, van en contra de la misma ley reglamentaria y obviamente de la Constitución, pues sabido es que una ley que va reglamentar algo no puede pasar por encima de la ley fundamental.

Estimo que el motivo fundamental del establecimiento de criterios en el funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje es altamente positivo, sin embargo, bajo mi punto de vista se excede en lo que reglamenta, puesto que va más allá de la norma que está reglamentando; por ejemplo no se puede hablar u obligar a las partes a que presenten a sus testigos, cuando el mismo artículo 813 está estableciendo la facultad de que cuando una parte se ve imposibilitada a presentar sus testigos, la ley, mejor dicho la junta deberá citarlos, entonces concluyendo, es benéfica, es buena la aplicación de los criterios siempre y cuando no se exceda de la reglamentación de la Ley federal del Trabajo y menos de la

Constitución General de la República, en ese orden estimo que para poder hacerlo correctamente, repito debe en primer lugar, estructurarse las Juntas de Conciliación y Arbitraje en un pleno actuando en la ciudad de Guanajuato y Juntas especiales dependientes de la Local de Conciliación y Arbitraje, para que exista uniformidad de criterios y que no se excedan de las disposiciones de la Ley Laboral.

CAPITULO VI

LA APLICACION PRACTICA DE LOS CRITERIOS SUSTENTADOS POR LAS
JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE
GUANAJUATO, EN RELACION CON LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

En este capítulo analizaremos la aplicación práctica de los criterios aprobados por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en la sesión celebrada el 5 de julio de 1990, en relación con la Ley Federal del Trabajo. Y para ello citaremos los siguientes ejemplos prácticos:

I. - EL CRITERIO MARCADO CON EL NUMERO TRES LITERALMENTE DICE: "DESAHOGO DE PRUEBAS, DIA Y HORA PARA SU CELEBRACION. - Conforme al artículo 883 de la Ley Federal del Trabajo deberá señalarse un día y una hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas esto es, no deben de existir varios desahogos de pruebas sino un solo desahogo para varias pruebas; lo anterior significa que deberá de señalarse el día en que vaya a verificar el desahogo y la hora en que se va a iniciar el desahogo de todas y cada una de las pruebas pendientes de recibirse; procurando que primeramente se desahoguen las pruebas de la actora y posteriormente las pruebas de la demandada".

Por su parte el artículo 883 de la Ley Federal del Trabajo dice en su segundo párrafo: "... Cuando por la naturaleza de las pruebas admitidas, la Junta considere que no es posible desahogarlas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y horas en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas; procurando se reciban primero las del actor y después las del demandado.

Este periodo no debera exceder de 90 dias".

Haciendo un analisis del precepto anterior y el criterio mencionado, encontramos que por una parte el criterio establece que deben desahogarse todas las pruebas en un solo acto, y que no deben existir varios desahogos de pruebas; mientras que por otra parte el articulo en cita en su parte conducente da la opción a la Junta para fijar diversas fechas de acuerdo al cúmulo de pruebas tendientes a desahogar. Se deduce, pues una contradicción del criterio que se analiza en relación a lo establecido por el precepto legal mencionado.

En la práctica hay juicios que por su naturaleza requieren de varias fechas para desahogar las pruebas de ambas partes, y el hecho de que se señale un solo día para el desahogo del total de las mismas, provoca un rezago en la actividad de la Junta porque se descuidan algunos otros expedientes que ameritan urgente desahogo. Si se señalan diversas fechas para desahogar un número considerable de pruebas, esto traería un avance más parejo de todos los expedientes, y facilitaría la actividad de la Junta en cuanto a su actuación.

II. - EL CRITERIO NUMERO CINCO ESTABLECE "DEDISTIMIENTO DEL ACTOR, REVOCACION DEL PODER Y CAMBIO DE DOMICILIO, TRES DIAS PARA SU RATIFICACION. - Cuando el actor se desista de las acciones intentadas y además revoque poderes otorgados

con anterioridad, designe nuevo domicilio para recibir notificaciones, se le concederá un término de tres días para que ratifique su escrito y se le apercibirá que en caso de no hacerlo así, se le tendrá por ratificándolo, debiéndose notificar la resolución respectiva en forma personal al actor en su anterior domicilio".

Por un lado, el anterior criterio, no está referido a la ley laboral, es decir que en la Ley Federal del Trabajo no se reglamenta nada en relación al desistimiento del actor.

Y por otro lado, el hecho de que se le conceda al actor un término de tres días para que ratifique su escrito de desistimiento, solo provoca un trámite innecesario, que aumenta el trabajo de la junta y alarga el procedimiento, pues en el supuesto de que el trabajador no ratifique dicho escrito en el término que se le concede para tal efecto, se le tendrá por ratificándolo, lo que hace que la aplicación de este criterio no dé ninguna celeridad al procedimiento.

III.- EL CRITERIO NUMERO SIETE ESTABLECE: "PRUEBA TESTIMONIAL, PRESENTACION DE LA OFERENTE DE SUS TESTIGOS.- Con la finalidad de darle celeridad y economía a los juicios laborales, se establece como regla general que la parte oferente de la prueba debe presentar a sus testigos, salvo que laboren en la fuente de trabajo donde el actor prestó sus servicios,

entonces los testigos serán citados por medio de autoridad, en razón de la imposibilidad que normalmente tiene la parte actora para presentarlos de manera directa, al no obtener dichos testigos autorización del patrón donde laboran, para declarar ante autoridad judicial".

En lo establecido por este criterio encontramos también una situación diversa a lo que señala la ley de la materia en su artículo 813 fracción II, porque en dicho ordenamiento legal, no se impone a las partes la obligación de presentar a sus testigos, sino que basta con que las partes señalen a la Junta su imposibilidad para presentarlos y la junta los citará.

Esto criterio que es de frecuente uso, ocasiona con su aplicación un gran desconcierto entre las partes, al considerar que quedan en estado de indefensión, porque al ofrecer la prueba testimonial algunas veces la persona que ofrecen como testigo no tiene relación directa con el oferente, y solicitan a la Junta que la cite por su conducto, a lo cual la autoridad no accede fundamentando tal negativa en el criterio número siete, y constriñe al oferente de la prueba a que haga presentes a sus testigos, situación que resulta difícil porque, si no se tiene por lo menos una relación de amistad, dicho testigo no acepta voluntariamente comparecer a declarar, mientras que si el tribunal citara a los testigos, estos

se verían obligados a comparecer, so pena de aplicar en su contra los medios de apremio que establece el código laboral.

IV. - EL CRITERIO NUMERO OCHO SEÑALA: "EMFLAZAMIENTO DE HUELGA, SINDICATO O COALICION DE TRABAJADORES, SU NO PRESENCIA, ARCHIVO DEFINITIVO. - Si no concurre el sindicato o coalición de trabajadores, a las pláticas de pre huelga o audiencia de conciliación, estando debidamente notificados, su ausencia refleja un desinterés, y por lo tanto se archivará el expediente en forma definitiva, por darse la caducidad".

El contenido de este criterio presenta una situación distinta a lo que establece el artículo 927 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción II, pues en tal precepto se establece: "La audiencia de conciliación se sujetará a las normas siguientes"... Fracción II "Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de labores.

En nuestro concepto, este criterio lejos de cumplir con su finalidad, implica una modificación al procedimiento de huelga, porque impone a los trabajadores una sanción apresurada que no prevee la propia ley laboral vigente. Por el hecho de que los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación no tiene por qué archivarse el expediente, ya que puede ser que esta ausencia se deba a una causa de fuerza

mayor y no a la falta de intereses, y por tal circunstancia, precisamente, el precepto que se menciona sanciona esta primera inasistencia, posponiendo la fecha para el paro de labores. Por otro lado no tiene porque aplicarse la caducidad por una simple inasistencia a la primera audiencia, ya que el artículo 772 de la ley de la materia, fija un término de tres meses sin actividad en el expediente para que empiece a correr en su contra el término para la caducidad: esto es, se requiere un total de nueve meses sin actividad en un expediente o juicio para que se decreten la caducidad del procedimiento, según lo establecen los artículos 772 y 773 del Código Laboral.

V.- EL CRITERIO NUMERO DOCE SENALA: "TESTIGOS, NO ES NECESARIO SENALAR SU DOMICILIO CUANDO LA PARTE OFERENTE DE LA PRUEBA SE COMPROMETA A PRESENTARLOS.- Interpretando el artículo 813 fracción II de la ley de la materia, este tribunal ha determinado que solamente es necesario indicar los domicilios de los testigos, cuando se pida sean citados por la autoridad; pero que tal obligación no se extiende al caso particular en que la parte oferente de la prueba se comprometa a presentarlos, ya que el derecho del trabajo se caracteriza por la falta de formalismos o rigorismos.

Señalar el domicilio de los testigos que se ofrecen es un requisito que se debe cumplir cuando se ofrezca la prueba

testimonial, según lo consagra la fracción II del artículo 813 de la Ley Laboral vigente, y si no se cumple con este requisito dicha probanza está mal ofrecida, y por consiguiente no se puede admitir.

Con frecuencia nos encontramos con ofrecimientos de prueba testimonial que no reúnen este requisito, y la autoridad laboral lo admite recordemos que es un requisito que establece la ley, y que no se puede abrogar por una simple determinación del tribunal laboral, porque para eso se requiere seguir el procedimiento respectivo ante el Congreso de la Unión. Por otro lado, si otro de los criterios (ya analizado), impone la obligación al oferente de la prueba testimonial para que presente a sus testigos, salvo en el caso de que los mismos laboren en la fuente de trabajo donde el actor prestó sus servicios, entonces no tiene razón de ser este criterio, porque en todo caso el domicilio donde debe citarse a los testigos es en la fuente de trabajo según lo establece el mismo criterio.

VI.- EL CRITERIO NUMERO CATORCE DICE: "FALTA DE AVISO AL TRABAJADOR.- Cuando no se da aviso por escrito al trabajador, de las causas que motivaron su despido, bastará para considerarse que el mismo, fue injustificado, sin admitir prueba en contrario siempre y cuando se confiese dicho despido".

Por otro lado el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en el antepenúltimo párrafo dice: "El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El penúltimo párrafo del mencionado artículo dice: "El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador".

Y el último párrafo del citado precepto legal establece: "La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por si sola bastará para considerar que el despido fue injustificado".

Ahora bien, si el objetivo del criterio en cuestión es interpretar el sentido de la norma, entonces dicho criterio no está cumpliendo su cometido, porque si bien es cierto que la ley laboral en el referido artículo señala que la falta de aviso al trabajador o a la Junta por si sola bastará para considerar que el despido fue injustificado, también en cierto que por el hecho de que el patrón no entregue al trabajador el aviso de rescisión, y éste confiese que si despidió a dicho trabajador, no basta para que la Junta tenga como cier-

to que hubo un despido injustificado, sino que es necesario que en el procedimiento se acredite la existencia de tal despido, es decir que no se debe interpretar así el artículo que analizamos, porque la Junta no puede estimar injustificado un despido por esa omisión, y en este caso creemos conveniente citar la siguiente tesis jurisprudencial que se indica bajo el rubro de: "AVISO DE LA RESCISION. AVISO DE LA RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO, OMISION EN EL.

La falta de cumplimiento que al patrón impone el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, de dar a conocer en el aviso de rescisión del contrato de trabajo la causa o causas de tal rescisión, no produce la consecuencia de que la Junta deba estimar injustificado el despido del trabajador. En primer lugar porque la Ley de la Materia no castiga con esa sanción al patrón incumplido atento a lo dispuesto por el artículo 47 de dicha ley; en segundo lugar, porque en materia laboral subsiste el principio general de derecho de que el actor en el juicio está obligado a exponer y probar los hechos fundamento de su acción, y el demandado a hacer lo mismo con sus excepciones y defensas, atento a lo establecido en los artículos 752 y 753 fracción V de la ley invocada; o sea que de conformidad con tales preceptos, en el juicio laboral la parte demandada está obligada a oponer sus excepciones y defensas, precisamente en la audiencia de demanda y excepciones, en el caso de que no hubiera llegado del precitado

artículo 753; y, en tercer lugar, porque la justificación o injustificación del despido no depende del aviso o falta del mismo, si no de que los hechos que lo originaron sean o no constitutivos de alguna o algunas de las causales señaladas por el mencionado artículo 47 a virtud de las cuales puede el patrón rescindir el contrato o relación de trabajo sin responsabilidad". Jurisprudencia: Informe 1975, segunda parte, cuarta sala, pp. 40 y 41.

También es conveniente hacer el siguiente razonamiento: si la Junta hiciera una interpretación jure et jure, del último párrafo del multicitado artículo 47 del código laboral, caeríamos en el supuesto de que; si la falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado, entonces el cumplimiento de este requisito, o sea la entrega del aviso al trabajador, por escrito, indicándole las causas que motiven la rescisión y dentro del término de cinco días, bastaría para considerar que el despido si fue justificado, sin admitir también prueba en contrario, situación que resultaría totalmente absurda.

Es por eso que la interpretación que se debe dar a tal ordenamiento legal, debe ser una interpretación juris tantum, y entender que la intención del legislador al plasmar el multicitado párrafo último del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, fue el que se haga del conocimiento del trabajador

que se le rescinde la relación laboral, por qué causa o causas y la fecha de tal rescisión. Únicamente.

VII. - EL CRITERIO NUMERO DIECISEIS DICE: "OBLIGACION DEL TRABAJADOR DE PRECISAR EN SU DEMANDA INICIAL, SI SABE O NO, QUIEN ES SU PATRON.- Cuando en la demanda inicial no se precise, el nombre del patrón, la denominación o razón social donde labora o laboró; la Junta deberá de requerir al actor, antes de darle trámite a la demanda, para que dentro de un término de tres días señale si sabe o no quien es su patrón y en caso de ignorarlo en base a lo dispuesto por el artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo deberá instaurarse el juicio únicamente en contra DE QUIEN RESULTE RESPONSABLE; debiendo el actuario sujetarse a lo estrictamente establecido por el artículo 743 fracción VI de la ley de la materia".

Por su parte el artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo dice: "Cuando el trabajador ignore el nombre del patrón o la denominación o razón social de donde labora o laboró, deberá precisar cuando menos en su escrito inicial de demanda el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón"...

Analizando el criterio en cuestión en relación con el artículo mencionado se deduce que son totalmente contradicto-

rios el uno del otro, pues por una parte el criterio impone al trabajador la obligación de saber quien es su patrón, situación que resulta bastante difícil pues muchas de las veces el trabajador ni siquiera conoce de vista a su patrón, mucho menos va a saber su nombre. Atendiendo a esto el legislador al plasmar el citado artículo 712 en la ley laboral, previó tal situación, pues para dicho dispositivo basta con que el trabajador en su escrito inicial de demanda mencione únicamente el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar donde prestó o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón.

En la práctica la aplicación del mencionado criterio ocasiona una serie de conflictos, ya que al imponer la obligación al trabajador de precisar el nombre de su patrón, éste se ve lesionado en sus intereses jurídicos, quedando en estado de indefensión, pues es una obligación que muchas de las veces le resulta imposible de cumplir. Por otro lado se provoca un alargamiento inútil del procedimiento laboral, en virtud de que este requerimiento representa un trámite de no menos veinte días, los cuales resultan importantísimos tomando en cuenta que el emplazamiento a la parte demandada debe realizarse con diez días hábiles de anticipación a la fecha de la audiencia.

Sobre el particular existe la siguiente jurisprudencia:

PATRON, EL TRABAJADOR NO TIENE OBLIGACION DE CONOCER LA CALIDAD JURIDICA DE LA PERSONA DE SU. "El trabajador no tiene obligación de conocer las calidades jurídicas de la persona de su patrón, pues si es requerido para prestar servicio y se desarrolla objetivamente la relación obrero patronal, entendiéndose con determinada persona que se ostenta como director de la negociación y verdadero patrón, resulta secundario el hecho de designar con los caracteres técnicos la personalidad de dicho patrón, bastando la identificación de quien se ostenta como director o jefe del trabajador, pues una cosa es la denominación patronal y otra la identificación de quien desempeña tal carácter". JURISPRUDENCIA SEXTA EPOCA, QUINTA PARTE: VOL. 49, PAG. 59 AD 7229/60 JOSE ARROYO ARCE CINCO VTS.

VIII.- EL CRITERIO NUMERO VEINTE DICE: "CERTIFICADO MEDICO, SU FORMALIDAD.- La presentación del certificado médico, a efecto de justificar la imposibilidad de asistir a absolver posiciones , o contestar un interrogatorio deberá de presentarse ratificado ante la Junta o ante notario".

Por otro lado el artículo 785 de la Ley Laboral dice: "Si alguna persona no puede, por enfermedad u otro motivo justificado, a juicio de la Junta, concurrir al local de la misma para absolver posiciones o contestar un interrogatorio, previa comprobación del hecho, mediante certificado médico u

otra constancia fehaciente que se exhiba, bajo protesta de decir verdad, ésta señalará nueva fecha para el desahogo de la prueba correspondiente y de subsistir el impedimento, el médico deberá comparecer, dentro de los cinco días siguientes, a ratificar el documento en cuyo caso la Junta deberá trasladarse al lugar donde aquélla se encuentre para el desahogo de la diligencia".

La aplicación de este criterio marcado con el número veinte presenta también en su aplicación, como todos los que ya hemos analizado un conflicto de fondo en relación al artículo 785 de la ley de la materia, principalmente para aquellos litigantes que vienen de otros estados del país a litigar en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de Guanajuato, pues desconocen la obligación que les impone el mencionado criterio de exhibir el certificado médico con el que se pretende justificar la inasistencia de un absolvente o de un testigo ratificado ante la junta o ante notario, ya que el precepto legal invocado únicamente señala que dicho certificado debe exhibirse bajo protesta de decir verdad, y sólo para el caso de que el impedimento subsistiera entonces si el médico que lo haya expedido deberá comparecer a ratificarlo, ocasionando que las partes, principalmente la afectada, recurran al juicio de amparo.

CONCLUSIONES

PRIMERA. - Los criterios son razonamientos llevados a cabo por los integrantes de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje del estado de Guanajuato, tendientes a interpretar la ley laboral, a aclarificar el sentido jurídico de la norma laboral, apartándose de la literalidad del artículo.

SEGUNDA. - En cuanto a su finalidad, los criterios pretenden subsanar las lagunas que presenta la Ley Federal del Trabajo y dar mayor celeridad a los juicios laborales.

TERCERA. - En la mayoría de los casos la aplicación de los criterios laborales resulta contraria a la intención que les dio origen, porque surgen conflictos con la norma que pretenden interpretar a grado tal que en muchos casos los litigantes recurren incluso al amparo, al considerar que se está violando el procedimiento.

CUARTA. - En cuanto a la intención de dar celeridad al procedimiento mediante la aplicación de dichos criterios, ésta en muchos casos resulta contraproducente y contribuye a retardar el desahogo de los juicios laborales.

QUINTA. - En cuanto a la obligatoriedad de hecho, en la aplicación de los criterios laborales, es frecuente encontrarnos con verdaderas transgresiones a la ley.

SEXTA. - Frecuentemente el sentido de los criterios laborales contraviene no solamente las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, sino que va en contra incluso de la jurisprudencia de la Suprema Corte.

SEPTIMA. - De los veintiún criterios establecidos en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, más de la mitad no tienen aplicación práctica, lo cual quiere decir que no tienen razón de existir.

OCTAVA. - En vista de lo anterior parece razonable afirmar que la aplicación de los criterios laborales en vigor crea más problemas de los que pretenden resolver, por lo tanto sería recomendable su eliminación definitiva.

BIBLIOGRAFIA

TEORIA GENERAL DEL DERECHO ADMINISTRATIVO
ACOSTA ROMERO MIGUEL
EDITORIAL PORRUA, S. A.
MEXICO, 1986.

ANALISIS PRACTICO Y JURISPRUDENCIAS DEL DERECHO MEXICANO
DEL TRABAJO
BORRELL NAVARRO MIGUEL
EDITORIAL PAC
MEXICO, 1989.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA Y CONCORDADA
BENA GARDUÑO FRANCISCO
EDITORIAL HARLA
MEXICO, 1987.

APUNTAMIENTOS PARA UNA TEORIA DEL PROCESO LABORAL
CERVANTES CAMPOS PEDRO
SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
DIRECCION GENERAL DE ASUNTOS JURIDICOS
MEXICO, 1981.

DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

TOMO II

SEGUNDA EDICION

DE LA CUEVA MARIO

EDITORIAL PORRUA, S. A.

MEXICO, 1959.

DICCIONARIO DE DERECHO

DECIMOTERCERA EDICION

DE PINA RAFAEL Y DE PINA VARA RAFAEL

EDITORIAL PORRUA

MEXICO, 1985.

INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL DERECHO

GARCIA MAYNEZ EDUARDO

EDITORIAL PORRUA, S. A.

MEXICO, 1984.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970 (NUEVO DERECHO DEL TRABAJO)

TRUEBA URBINA ALBERTO Y TRUEBA BARRERA JORGE

EDITORIAL PORRUA

MEXICO, 1970.