



220
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

2j
FACULTAD DE DERECHO

PROPUESTA DE NUEVAS ATRIBUCIONES A LAS
JUNTAS EN MATERIA FEDERAL

T E S I S

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

MEXICO, D. F.

1996



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A mi Madre

A quien le debo mi ser y las horas
inmensas de sus sacrificios y privacio
nes por darme su apoyo en mi profesión

Mi amor perene para ella.

A mis hermanos

Martin, Marcela, Leticia, y Virginia

A quienes entrego el cariño que mi
madre supo entregar en mi

Por nuestra infancia.

A mi Padre

Al humano, al amigo, quien

nunca me ha abandonado

Mi eterna admiración y gratitud.

A mis hijos

Eduardo Daniel y Sandra Moncerrat

Mis pequeños traviesos, luz y alegría
de nuestro hogar.

 Mi vida por ellos.

A mi esposa

A mi amada compañera, de quien he
aprendido lo inmenso de la felicidad
y en las horas difíciles me ha enseñado
que la tranquilidad es la más sabia
compañera.

 Gracias por estar aquí.

I N D I C E

	Pág.
Introducción	1
CAPITULO I Generalidades	4
1. Los sujetos de la relación del trabajo	4
A. Trabajador	6
B. Patrón	12
C. Intermediario	14
2. Relación laboral	18
A. Verbal	20
B. Escrita	21
3. Conciliación y Arbitraje	23
4. Jurisdicción y Competencia	31
CAPITULO II Antecedentes Históricos del Movimiento Obrero en México.	39
1. Epoca Colonial	39
2. México Independiente	43
3. Epoca Contemporánea	46
CAPITULO III Competencia, Organización y Atribuciones de las Juntas Federales y Especiales de Conciliación y Arbitraje.	64
1. Autoridades Jurisdiccionales del Derecho del Trabajo	64
A. El Objeto	73

	Pág.
B. El funcionamiento	78
C. Su organización	85
2. Competencia de las Juntas Federales y Especiales de Conciliación y Arbitraje.	89
A. Criterios para fijar la competencia	90
B. Competencia Constitucional de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje	91
C. Competencia específica de las Juntas Federales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje..	93
3. Como se organiza y funcionan las juntas	94
A. Juntas Federales de Conciliación	98
B. Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje ..	101
C. Juntas Locales de Conciliación	106
D. Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje	109
4. Competencias de las Juntas de Conciliación y Conciliación y Arbitraje	110
A. Competencia en razón de la materia	110
B. Competencia en razón del territorio	111
C. Competencia Constitucional	112
D. Competencia en razón del grado	113
E. Competencia en razón de la cuantía	114

CAPITULO IV Atribuciones de las Juntas Federales y

Especiales de Conciliación y Arbitraje.. 116

1. Atribuciones contenidas en la ley de 1931	116
--	-----

A. En materia de Días de Descanso	116
B. En materia de Huelga	117
C. En materia de contratos	117
D. En materia de Riesgos Profesionales	118
2. Atribuciones contenidas en la actual Ley Federal del Trabajo	120
A. En materia de Días de Descanso	120
B. En materia de Huelga	120
C. En materia de contratos	121
D. En materia de Riesgos Profesionales	122
3. Análisis de las atribuciones de las Juntas de Conciliación, otorgadas por la ley de 1931 y las otorgadas por la actual Ley Federal del Trabajo	125
4. Propuesta de Nuevas Atribuciones de las Juntas de Conciliación	129
Conclusiones	136
Bibliografía	139

I N T R O D U C C I O N

El objeto primordial de este trabajo consistirá en señalar, en el estudio comprendido, nuestra aportación personal, procurando ser originales, apuntar los aciertos que tiene la Ley Federal del Trabajo, así como los errores u omisiones de que adolece, todo ello en el tema tratado.

No pretendemos, desde luego, que se tome aquí un estudio exhaustivo de la Ley Federal del trabajo, hemos solamente dedicado nuestro estudio al aspecto de las Juntas en Materia Federal, que desde luego tampoco pretendemos agotar, por lo que quedarán muchos aspectos objeto de posteriores estudios.

Hemos querido empezar haciendo un estudio sobre los sujetos de la relación del trabajo. Señalaremos la evolución que ha tenido el Derecho del Trabajo haciendo una comparación con las aportaciones hechas por la Ley de 1931, así como de las aportaciones y atribuciones que la Actual Ley Federal del trabajo nos ofrece.

Desde luego sabemos que con ello no agotamos el tema, pero sí damos una visión más amplia del mismo.

En afirmaciones hechas por algunos tratadistas y juristas en derecho del trabajo nos hemos adherido, por considerarlas como verdaderas, no lo hacemos por reflejo, imitación o comodidad, sino que la posición que sustentan es a nuestro juicio la acertada.

Creemos que nuestra aportación no es completa, ni queremos que sea tomada así, es sí un gran esfuerzo por lograr algo positivo procurando el interés y el estudio del Derecho del Trabajo, procurando profundizar más en ello.

Empezamos nuestro trabajo con un capítulo primero de generalidades, donde analizamos a los sujetos de la relación del trabajo. Un segundo capítulo, en el cual tratamos los antecedentes históricos del movimiento obrero en nuestro país, desde la época de la colonia, hasta la época contemporánea. Un tercer capítulo en el que estudiamos la competencia, organización y las atribuciones de las Juntas Federales y Especiales de Conciliación y Arbitraje, y el cuarto capítulo en el cual analizamos las atribuciones de las juntas federales y especiales de conciliación y arbitraje, un estudio comparativo de las atribuciones que la ley de 1931 y la actual Ley Federal del Trabajo les otorgaba, así como un análisis de las atribuciones otorgadas por la ley de 1931 y la actual ley del trabajo, así

como las propuestas de nuevas atribuciones que hacemos a las Juntas Federales y Especiales de Conciliación y Arbitraje.

Por último nos resta decir, que esperamos firmemente, lograr nuestro propósito; creando inquietudes en los estudiosos del Derecho y sobre todo interés en los estudiantes universitarios, para que, de ser posible se adentren, más profundamente en el tema que aquí hemos tratado por la importancia social que en nuestros días adquiere.

CAPITULO I Generalidades

1. Los sujetos de la relación de trabajo.

Las relaciones de trabajo constituyen uno de los problemas de nuestra disciplina, esa importancia no solamente se le atribuye a la problemática jurídica, si no que también a los aspectos económicos y psicológicos ya que éstos son los que determinan la relación de trabajo.

Cuando un trabajador inicia la relación laboral su pretensión, en orden de la duración de ésta, es la de permanencia o sea la estabilidad en el empleo; por otro lado el deseo del patrón es que la relación laboral no lo comprometa y lo obligue más allá de sus posibilidades económicas, para que en cualquier momento y sin mayor responsabilidad, pueda dar por terminada esa relación a su capricho. En el inicio de la relación el deseo se acentúa en el sentido de que, por lo menos, el trabajador acredite durante un lapso razonable, que tiene o puede adquirir las condiciones técnicas y de conducta que hagan recomendable su incorporación definitiva al trabajo.

El derecho del trabajo conoce una clasificación que tiene como base una distinta manera de ser de las relaciones de trabajo, de tal suerte que las personas se

diferencian según participen en las relaciones individuales o colectivas, ésto es, conforme entre en juego el interés de la comunidad obrera. Ahora bien, el trabajador interviene exclusivamente en las relaciones individuales, ya que como personas físicas no pueden ser titulares de intereses o derechos colectivos, los sindicatos sólo intervienen en las relaciones colectivas, por que su misión consiste en el estudio y defensa de los intereses de la comunidad obrera. Sin duda los sindicatos pueden actuar en representación de los trabajadores ante las autoridades y los patrones.

El mayor o menor avance en estos caminos contradictorios demuestra respeto del derecho individual, el avance o retroceso de la legislación laboral de cualquier país, de la misma manera que el derecho colectivo, esa condición se manifiesta en la libertad sindical y en el derecho de huelga. Una legislación nacional que ampare una estabilidad ilimitada y señale importantes responsabilidades para el patrón que termine unilateralmente la relación laboral, seguramente consagrará, además el derecho de sindicalización de la huelga.

En México el principio de la estabilidad fue consagrado en forma absoluta en el año de 1917, pero la ejecutoria dictada por la Corte del 25 de febrero de 1941,

la transformó en un derecho relativo, sólo la reforma constitucional de diciembre de 1962 pudo restaurarla. Existen diversas instituciones que han puesto alto a ese principio.

La relación de trabajo puede darse a través de un contrato, Mario de la Cueva, al tratar este tipo de problemas, sostiene que "... el acto generador de la relación puede ser considerado contractual, a pesar de que la ley lo acepta en algunos casos y precisa que es suficiente que se produzca la relación de trabajo".¹ Las condiciones de la prestación, dentro de esta tesis, no derivarían de un acuerdo de voluntades, sino del estatuto imperativo que es el derecho del trabajador. La única voluntad que juega desde el punto de vista de Mario de la Cueva, será la voluntad del trabajador.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo señala con bastante precisión cuando en su primer párrafo se afirma que se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

¹ Cfr DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Porrúa, México, 1960, pág. 151-152.

A. Trabajador.

El derecho del trabajo surge para proteger la actividad del hombre, por lo que todas sus normas e instituciones presuponen la presencia de la persona; la limitación de la jornada, los días de descanso y las vacaciones, el salario cuya finalidad, más que constituir una contraprestación por el trabajo, se propone asegurar al hombre una existencia decorosa, o la protección contra los riesgos de trabajo, son principios que no se conciben sino en función de la persona física; de ahí que se diga que el hombre trabajador es el eje en torno del cual gira el estatuto laboral.

El concepto de trabajador es genérico por que se atribuye a todas a aquellas personas que con apego a las prescripciones de la ley entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra en atención a los lineamientos constitucionales que admite distinciones.²

Podemos decir que el concepto de trabajador tiene las siguientes características: a).- Siempre será

² DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Segunda Edición, Porrúa, México, 1988, pág. 44.

una persona física, b).- Es un prestador de servicios en favor de otra persona que puede ser física o moral, c). La prestación de servicios es personal y subordinada.

Néstor de Buen, en su concepto de trabajador solamente se concreta a dar la definición legal misma que tiene el defecto secundario de hablar de persona moral "concepto arcaico y deficiente, en sustitución del más técnico de persona jurídica."³

Por nuestra parte, nos quedamos con la definición que establece el artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo, que previene: Trabajador es toda persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

"La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 89 establecía que: Trabajador es la persona física que presta a otra física o jurídica, un trabajo personal subordinado."⁴

3 DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Sexta Edición, Porrúa, México, 1986, pág. 286.

4 Ley Federal del Trabajo, Comentada por Francisco, Ramírez Fonseca, Pac, México, 1992, pág. 13.

Esto es, el hombre, pueda ser sujeto de una relación de trabajo, solución que sirvió, entre otros objetivos, para que el contrato de equipo, es decir, el trabajador que presta un servicio material e intelectual, era una fuente de explotación de los trabajadores, quedará al margen de la ley. En cambio la ley de 1931, no resolvió la duda que existía en relación a que se entendía por trabajador, toda vez que en su artículo 39, se instituyó que: Trabajador era toda persona que prestaba a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo, de cuya redacción se quiso deducir que los sindicatos o una asociación podían ser trabajadores cuando celebran el llamado contrato de equipo, esto es la ley de 1931, no precisó si sólo la persona física o jurídica podían ser sujetos de la relación de trabajo.

Si una persona se encuentra establecida y cuenta con los elementos propios, aunque preste el servicio en forma personal, no tiene la característica de trabajador.

No todas las personas físicas son trabajadores de ahí que el derecho del trabajo tuviera que señalar los requisitos que deben satisfacer para que se adquiriera aquella categoría, quiere decir, fue indispensable que la

ley definiera el concepto. La definición está contenida en el artículo 30. de la ley del trabajo de 1931, y en el 80. de la ley actual, ambos preceptos ya transcritos. La legislación actual se apartó de su predecesora en tres aspectos que corresponden a otras tantas ideas y que son las siguientes:

a).- El precepto que contemplaba la ley de 1931, exigía que la prestación de servicios se efectuara en virtud de un contrato de trabajo, lo que era consecuencia de la concepción contractualista que prevalecía en aquella legislación.

En cambio para la legislación actual, es suficiente el hecho de la prestación del trabajo, para que se aplique automática e imperativamente el estatuto laboral. Como breve comentario que hacemos a la exposición de la doctrina laboral, diremos que la ley de 1970 está construida sobre el principio de que el sólo hecho de la prestación de un trabajo subordinado forma una relación jurídica entre el trabajador y la empresa, que es independiente del acto o causa que dió origen a la prestación del trabajo.

b).- En segundo lugar, la ley de 1931 habló de una prestación de servicios bajo la dirección y dependencia del patrón, dos temas que dieron lugar a encañados de-

bates. La ley de 1970, se refiere a un trabajo subordinado término éste que también se propuso desde 1938 y cuya finalidad consiste en evitar la polémica de los años pasados.

c).- Finalmente y dentro del profundo respeto a la dignidad humana, la ley se apartó de la idea tradicional según la cual, la persona presta el trabajo bajo la dirección y dependencia del empresario, y la substituyó por el pensamiento nuevo, armónico con la teoría de la relación de trabajo, que consiste en que no es el trabajador quien se subordina al patrón, sino que, la pluralidad de las formas de prestación de trabajo, la ley se ocupó solamente del trabajo subordinado, lo cual no significa que la ley no deba ocuparse de las restantes formas de la actividad humana, más aún, en un futuro próximo deberán expedirse leyes apropiadas, hasta integrar la legislación unitaria para el trabajo del hombre.

A hora bien, y a manera de anticipo diremos que el concepto de trabajo subordinado sirve, no para designar un estatus del hombre, sino que, exclusivamente para distinguir dos formas de trabajo; en la que el hombre actúa libremente haciendo uso de sus conocimientos y de los principios científicos y técnicos que juzgue aplicables, y la que debe realizarse siguiendo las normas e instrucciones vigentes en la empresa.

El concepto actual de trabajador contiene una inexactitud ya que atentaba contra la dignidad de los propios trabajadores. Era falso por que afirmaba que los trabajadores eran: toda persona, y las personas pueden ser físicas y morales, y el trabajador nunca podía ser una persona moral, siempre tiene que ser una persona física. Atentaba contra la dignidad del trabajador.

B. Patrón.

"El artículo 49. de la ley de 1931, decía que "Patrón es toda persona física o jurídica que emplee los servicios de otra, en virtud de un contrato de trabajo", una norma que era otra consecuencia de la concepción contractualista. En cambio, la ley de 1970 expresa en su artículo 109 que "Patrón es la persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores" de finición que tarifica la tesis de que comprobada la prestación de un trabajo subordinado se aplica automáticamente la legislación del trabajo."⁵

5 DE LA CUEVA, Mario, Cb. cit., pág. 159.

Néstor de Buen indica que patrón: "es quien puede dirigir las actividades laborales de un tercero que trabaja en su beneficio mediante una retribución."⁶

Recientemente el término de patrón se ha tratado de sustituir por el de empleador, sin que haya progresado lo suficiente tal tendencia.

Para Eriçeño Ruiz el patrón "es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel lo será también de éstos."⁷

Como ya hemos mencionado anteriormente el patrón es la persona física o jurídica que recibe de otro, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada.

No estamos de acuerdo con esta definición, ya que al expresarse que los servicios pueden ser de ambos géneros se está infiriendo que los mismos pueden ser exclusi-

6 DE BUEN LOZANO, Néstor, Ob. cit., pág. 453.

7 ERICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Porrúa, México, 1985, pág. 154.

vamente intelectuales o materiales, lo cual no es posible ya que por más material que en apariencia sea un servicio, siempre tiene algo de intelectual.

Por lo demás el trabajador no tiene obligación de conocer la situación jurídica de la persona de su patrón bastándose únicamente con que se identifique para que sea demandado.

"De acuerdo con el artículo 109 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores."⁸

C. Intermediario.

La intermediación ha sido una de las actividades más innobles de la historia, por ser la acción del comerciante la mercancía el trabajo del hombre, el mercader que compra la mercancía a bajo precio y la vende a una cantidad mayor, el traficante que sin inversión alguna obtiene una elevada plusvalía.

⁸ Ley Federal del Trabajo, Ob. cit., pág. 14.

A través de estudios se ha intentado suprimir esta figura, pero existe el temor de que por falta de una reglamentación, pudieran los intermediarios ostentarse en un futuro como patronos a fin de liberar de responsabilidad a los empresarios beneficiados.

La ley de 1931 contenía una definición que está en el fondo del artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo: Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras personas para que presten sus servicios a un patrón, en el texto transcrito aparece el término contrato, lo que no tiene por que llamar la atención, pues la intermediación es un acto anterior a la formación de la relación de trabajo, en efecto, la intermediación es la actividad de una persona que entra en contacto con otra u otras para convenir con ellas en que se presenten en la empresa o establecimiento a prestar un trabajo, esto es, el intermediario es un mandatario, gestor o agente de negocios, que obra por cuenta de otra persona.

Pero la ley laboral de 1931 se quedó en la simple definición, en tanto que la actual ley del trabajo considera el inciso de la prestación del trabajo como el punto de partida para la aplicación de las normas vigentes en la empresa a la situación jurídica objetiva que se creó.

De ahí la razón del artículo 14, del que brotan los principios fundamentales siguientes: a).- En su parte introductoria establece, y es una de las finalidades esenciales de la reglamentación, que las personas, que se valgan de intermediarios serán responsables ante los trabajadores, por, "las obligaciones que se derivan de la ley y los servicios prestados", b).- La fracción I del precepto contiene la misma fuerza que la introducción y es ella la que determina la aplicación imperativa de las normas de trabajo: los trabajadores que lleguen a la empresa a través de un intermediario: prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento, norma destinada a evitar la desigualdad de tratamiento, por lo tanto, los prestadores de trabajo tienen derecho a que se les aplique íntegramente el contrato colectivo y demás principios vigentes en la empresa; c).- La fracción II, que dice que los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores, es una aplicación del mandato constitucional que previene que el servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para estos.

La figura de intermediario en nuestro país tiende a desaparecer, por que el responsable de las obliga

ciones laborales es siempre el que recibe los servicios pagados, ya que los intermediarios son generalmente insolventes.

El artículo 12o de nuestra ley define al intermediario como: la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten sus servicios a un patrón, y el artículo 13 previene que no serán considerados intermediarios sino patronos las empresas que contraten trabajos para ejecutarlos como elementos propios suficientes, para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, ya que en caso contrario serán responsables solidariamente con los beneficiarios directos de las obras o servicios por las obligaciones contratadas con los trabajadores.

El artículo 15 determina una responsabilidad solidaria para las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otras y que no dispongan de elementos propios suficientes.

Los trabajadores empleados en la ejecución de dichas obras o servicios tienen derecho de disfrutar de las condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfrutaban los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria.

Desde luego, para determinar dicha proporción se tomarán en consideración las diferencias que existían en los salarios mínimos que rigen en las zonas económicas en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo.

Es pertinente aclarar que la responsabilidad solidaria solamente se refiere a ejecución de otras prestaciones de servicios y no a operaciones de compraventa.

2. La relación laboral.

"Los maestros civilistas considerarán en sus códigos que las cosas que estén en el comercio podían ser objeto de contratación, pero fuerón varios los escritores a los que les repugnó la idea de que el hombre y las bestias de carga y de tiro estuvieran regidos por las mismas disposiciones; Francesco Carneluti lanzó la idea de que la relación de trabajo era un contrato de compraventa, semejante al contrato para el suministro de energía eléctrica, pues en virtud de él los trabajadores venden su energía al empresario."⁹

9 DE LA CUEVA, Mario, Ob. Cit., pág. 161.

La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios institucionales y normas de la declaración de derechos sociales, de la ley del trabajo de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos ley y de sus normas supletorias.

Euquerio Guerrero afirma: "Se pretende por los partidarios de la relación de trabajo, también llamada de la incorporación, que en el momento en que el obrero comienza a laborar es cuando surgen los derechos y obligaciones para el patrón y para el mismo trabajador, siendo intrascendente que hubieran celebrado contrato de trabajo o no."¹⁰

Para la Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 precisa que se entiende por relación de trabajo y a, la letra dice: "Se entiende por relación de trabajo, cualquie-

10 GUERRERO, Euquerio, Manual del Derecho del Trabajo, Décimo Cuarta Edición, Porrúa, México, 1984, pág. 30.

ra que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario."¹¹

La formación de la relación de trabajo es un imposible sin la concurrencia de la voluntad del trabajador, pues ya lo hicimos notar en el artículo 59 de nuestra Carta Magna en la cual reconoció que: a nadie se le podrá obligar a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento, la disposición forma parte de los derechos individuales del hombre, pero el derecho del trabajo la hace suya y la respeta, por que su desconocimiento equivaldría a transformar al hombre en un esclavo.

A. Verbal.

Hemos advertido que en el derecho del trabajo existe una acentuada tendencia a objetivizar la relación de tal manera que resulta intrascendente la naturaleza jurídica del patrón, es decir que basta que exista una relación para que se produzca con todas sus consecuencias de carácter legal la relación de trabajo.

¹¹ Ley Federal del Trabajo, Ob. Cit., pág. 16.

En otro orden de ideas, el consentimiento puede producirse de manera expresa y formal, otorgando el escrito a que se refiere el artículo 25, o bien puede darse en forma tácita, a través de la prestación del servicio y el pago del salario.

Un lugar muy común en la vida de las relaciones de trabajo lo constituye el infundir la existencia del contrato, con su otorgamiento por escrito. Muchos trabajadores afirman que nunca han celebrado contrato a pesar de que con toda claridad convinieron con el patrón sobre las condiciones en que prestarían su trabajo, sólo por el hecho de que no lo hicieron de manera formal.

B. Escrita.

La Ley Federal del Trabajo en su parte conducente a las condiciones de trabajo prevee que deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables, que se deben hacer dos ejemplares, por lo menos de los cuales uno quedará en poder de cada parte.

"El artículo 25 de la ley del trabajo hace referencia a lo que debe contener y que a la letra dice: El escrito en que consten las condiciones de trabajo debe

ra contener:

- I.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, y domicilio del trabajador;
- II.- Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado;
- III.- El servicio o servicios que deben prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
- IV.- El lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo;
- V.- La duración de la jornada;
- VI.- La forma y el monto del salario;
- VII.- El día y el lugar del pago del salario;
- VIII.- La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en las empresas, conforme a lo dispuesto en la ley Federal del Trabajo; y
- IX.- Otras condiciones de trabajo, tales como los días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.¹²

¹² Ibidem pág. 18.

3. Conciliación y Arbitraje.

En el derecho civil la conciliación es la avenencia que se produce sin juicio entre personas que desisten acerca de su derecho en un caso concreto y cuyo desistimiento está a punto de dar origen a una controversia judicial. La conciliación supone la existencia de un estado de derecho entre las personas que se desisten acerca de sus pretensiones derivadas de ese mismo estado, de tal manera que la conciliación no puede, jurídicamente darse entre sujetos que no se encuentren ligados por una controversia ya que de ese conflicto nace una relación jurídica que puede generarse de un contrato, de un hecho o de una situación de hecho.

De tal circunstancia proviene que el procedimiento, cuando instituye la conciliación como un momento del juicio, requiera la fijación de la litis, como condición previa de la conciliación, para el debido conocimiento de la situación de derecho que da margen a la controversia.

Entre las relaciones obrero-patronales se cree que las relaciones son iguales, toda vez que la relación de trabajo se deriva de una situación de hecho lejos de derivarse de un estado de derecho anterior.

La conciliación en materia de trabajo se origi-
na de una relación jurídica, creando una nueva situación de
derecho, pero sin extinguir los nexos jurídicos en sí mis-
mo.

En otras palabras, la conciliación no tiene el
efecto de extinguir obligaciones, sino que solamente susti-
tuye un régimen jurídico por otro y todo es en base a que
el contrato de trabajo crea relaciones laborales permanen-
tes entre las partes.

El arbitraje comúnmente entendido, es la facul-
tad conferida a simples particulares, por la ley o por las
partes, para decidir las cuestiones sobre las cuales no
esta prohibido transigir.

Procurando simplificar diremos que el arbitraje
en nuestro país en materia de trabajo apoyados en el contex-
to del artículo 123 Constitucional en sus fracciones XX y
XXII y en tesis expuestas por la H. Suprema Corte de Justi-
cia de la Nación, en la ejecutoria de la corona, que como
verdaderos tribunales que son las juntas de conciliación y
de Arbitraje, se dice en consecuencia que existe un verda-
dero arbitraje obligatorio.

A. Conciliación.

La conciliación como etapa primera del proceso se puede observar, desde dos ángulo distintos; vista del lado de las partes, tienen por objeto ayudarlas a que encuentren la solución justa a sus diferencias, y considerada del lado del conciliador es la actividad que sirve para ayudar a los contendientes a encontrar el derecho que regula o debe regular en el futuro sus relaciones jurídicas.

Este breve apuntamiento permite poner de relieve que en la conciliación todos los elementos que intervienen poseen una fuerza propia, papel que es necesario recalcar a propósito del conciliador, por que por naturaleza y por los fines del derecho del trabajo, su misión, consiste en buscar esforzadamente la relación de la justicia social aplicada al derecho del trabajo, claro está con las normas del orden jurídico.

Conviene precisar, a fin de completar la caracterización, que la opinión de un juez, al que se supone sabio y justo formado a base de su experiencia en la vida diaria y en el conocimiento de los seres humanos, aunado a esto las experiencias dentro de las controversias similares,

La Constitución y la ley reconocieron a la conciliación como un procedimiento válido para poner fin a los conflictos, esto es, el orden jurídico otorgó validez a los convenios a que lleguen las partes, y lo hizo por que colocó entre ellos una cuña: el conciliador, comisionado para vigilar el respeto a la justicia.

"La conciliación según Trueba Urbina se define como la aveniencia que, sin necesidad de juicio tiene lugar entre las partes que discuten acerca de sus derechos en un caso concreto y de las cuales una trata de entablar un pleito contra la otra.

Obreros en desavenencia con su patrón encargan a unos cauntos la misión de ponerse a la habla con él, exponerle sus quejas o sus pretensiones y discutir las bases de un arreglo; en este caso se trata de conciliación, y esta situación se caracteriza por el hecho de que los interesados discuten libremente entre sí la cuestión que les importa tratando de llegar a un arreglo, pero no ceden en favor una de otra, por el derecho que les asiste de discutir sus asuntos."¹³

13 TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, México, 1975, pág. 190.

De acuerdo con la ley obrera mexicana, si las partes no se concilian privadamente los órganos jurisdiccionales del estado tienen el deber de provocar la conciliación, la cual es trámite obligatorio con los conflictos individuales y colectivos jurídicos; también los colectivos económicos, salvo la facultad jurisdiccional de los tribunales de trabajo en esta clase de conflictos para ejercer una función reguladora de la producción que en el laudo se encausa hacia la ordenación y distribución equitativa de la riqueza pública.

Cipriano Gomez Lara, en su libro *Teoría General del Proceso* dice que la conciliación: "es una figura que no tiene vida propia, pues si llega a triunfar, es decir si a través de la conciliación se resuelve el litigio, entonces llegaríamos a una figura autocompositiva; y, si fracasa el intento conciliador, entonces ya una conciliación frustrada no vendría a ser un equivalente jurisdiccional."¹⁴

La doctrina sostiene que los patrones y obreros no pueden rehusarse a someterse a la conciliación de las

14 GOMEZ LARA, Cipriano, Teoría General del Proceso, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1983, Pág. 26.

juntas respectivas, las diferencias que surjan entre el capital y el trabajo, pues la constitución no establece la facultad de sujetarse a la decisión de estas juntas, sino que impone a patrones y obreros la obligación de someter sus conflictos a ellas.

Por tanto, entendemos por conciliación los actos de las partes que por sí mismas, o con intervención del órgano jurisdiccional del Estado, previenen un conflicto mediante arreglo amistoso que no lesione los derechos sociales consagrados por las leyes de protección y auxilio de los trabajadores.

La función conciliadora oficial corresponde a las Juntas Locales y Federales de conciliación y de conciliación y Arbitraje, en sus respectivas jurisdicciones, así como al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y a la Comisión sustanciadora de los conflictos en el Poder Judicial Federal.

B. Arbitraje.

El arbitraje en derecho privado, consiste en la facultad jurisdiccional que las partes confieren por su propia voluntad a simples particulares, con el fin de que

juzguen determinados conflictos. Generalmente supone la su misión de las partes a un tercero a quien se encarga la decisión de una controversia, pero corresponden en todo caso su ejecución al poder público, al juez, por que los árbitros privados no ejercen funciones jurisdiccionales ni tienen el carácter de autoridad y sus laudos, aunque irrevocables por voluntad de las partes, no son ejecutivos. El laudo arbitral privado sí puede tener la eficacia de una transacción, que de antemano aceptan las partes.

Es claro que el arbitraje es distinto de la conciliación, pues como aclara Fremont, el árbitro, puede ser elegido especialmente para un caso dado, o designado de antemano por un convenio de arbitraje, o impuesto por la ley, tendrá solamente un poder moral, o bien la fuerza de una decisión de justicia, pero siempre será una sentencia; es decir, la opinión de una tercera persona que sustituye la opinión de los interesados. Algunos autores sostienen que el "arbitraje forzado" o impuesto por la ley no es propiamente arbitraje, por tratarse de una delegación parcial de la función pública en beneficio del árbitro. Esta cuestión es intrascendente en cuanto a las finalidades de nuestro estudio.

Pero no hay que confundir al arbitraje del derecho privado con el arbitraje obrero, con los tribunales

de arbitraje de derecho público, que son otra clase de arbitraje.

Resulta muy difícil para la vida de un país decidirse por la adopción de un sistema, que ha de regular las instituciones que le dan vida y pujanza.

El arbitraje potestativo deja a la voluntad de las partes la posibilidad de que al no encontrar ellas por sí mismas la solución de su conflicto, recurran a un árbitro que bien puede ser público o privado para que resuelvan la controversia.

"El arbitraje en materia laboral podría ser de cuatro formas, a saber:

- 1.- Potestativo para las dos partes
- 2.- Potestativo para los trabajadores y obligatorio para los patrones
- 3.- Obligatorio para ambos a solicitud de cualquiera de las partes
- 4.- Obligatorio para ambos por ministerio de ley.

En teoría resulta muy confortante saber que los trabajadores son los únicos que pueden obligar al patrón a someterse al arbitraje de la autoridad laboral, ya que se

considera, también téticamente, que el derecho de huelga es un derecho irrestricto de la clase trabajadora, pero en la práctica son los propios trabajadores los que más sufren las consecuencias del no sometimiento al arbitraje en virtud de que el patrón no se le puede obligar a pagar los salarios caídos sin el previo sometimiento a la decisión jurisdiccional.¹⁵

4. Jurisdicción y Competencia.

Antes de abordar el tema que nos ocupa, acleramos, que no es nuestra finalidad agotar todas las opiniones de los muchos tratadistas que con respecto a la jurisdicción la expresan, nos ocuparemos de las opiniones más aceptadas o mejor elaboradas, para posteriormente ver la que se acepta.

El objeto del acto jurisdiccional es algo concreto, preciso, que coincide con el acto culminante de la sentencia, en cambio el fin del acto jurisdiccional es de orden público e implica un estado de derecho, fundamento de todas sociedades. El objeto es concreto, el fin es abs-

15 CAVAZOS FLORES, Baltasar, 35 Lecciones de Derecho Laboral, Quinta Edición, Trillas, México, 1986, pág. 357.

tracto, frecuentemente se confunden las palabras jurisdicción y competencia.

A. Jurisdicción.

Algunos autores encuentran la esencia de la jurisdicción en la circunstancia de que se trata de un procedimiento que presta garantías a las partes. Este es un elemento extrínseco y mutable que además no es privativo de la jurisdicción.

Otros autores consideran a la jurisdicción como la aplicación del derecho al caso concreto, pero resulta que la legislación es aplicación del derecho, lo mismo que la administración y los acuerdos de los particulares. No podemos hacer la distinción agregando que la jurisdicción crea relaciones obligatorias, puesto que en los demás casos mencionados sucede la misma cosa.

Cipriano Gomez Lara afirma que la jurisdicción es: "una función soberana del estado, realizada a través de una serie de actos que están proyectados o encaminados a la solución de un litigio o controversia, mediante la aplicación de una ley general a ese caso concreto controvertido para solucionarlo o derimirlo. Es conveniente de-

ser acentado que la jurisdicción está comprendida dentro del proceso, por que no puede haber proceso sin jurisdicción.¹⁶

Otros autores afirman que la jurisdicción es la actividad con que el estado provee la tutela del derecho subjetivo, o sea, la interpretación del derecho amenazado o violado. La rechazamos por que ante todo la fórmula del derecho subjetivo, contiene una verdadera estructura que impide pueda hablarse de una tutela suya, ello equivaldría además a que se tome en consideración que el derecho es en cierto modo tutela del individuo.

Nosotros afirmamos que la función jurisdiccional o judicial, es la actividad con que el estado interviene a instancia de los particulares, a fin de procurar la realización de los intereses protegidos por el derecho que ha quedado insatisfecho por la falta de actuación de la norma jurídica que los ampara.

El problema de definir la jurisdicción aún no ha sido resuelto por la ciencia jurídica, pues existen varios criterios y opiniones de tratadistas, que lejos de

16 GOMEZ LARA, Cipriano, Ob. cit., pág. 111.

ser aceptadas han merecido críticas más o menos fundadas.

El concepto de jurisdicción requiere la necesidad de precisar los particulares que la individualizan y definen como función soberana, del estado, resolución del problema del derecho que motiva la contienda entre las personas y ejecución coactiva de las decisiones de los órganos jurídicos que resuelven la controversia.

B. Competencia.

La competencia se define como la medida de los poderes de una jurisdicción, pero ante la vaguedad de esta idea, se impone precisar éste concepto; competencia es la atribución que tiene un tribunal para conocer de un asunto, por su naturaleza y por disposición de la ley; en otros términos, es la aptitud o capacidad del órgano del Estado para ejercer el poder jurisdiccional, dirimiendo los conflictos privados, públicos o sociales.

"La resolución de los conflictos del trabajo corresponden a las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje conforme a la fracción XX, apartado A) del artículo 123 constitucional, en relación con la fracción XXIX que precisa las materias que incumbe a las Jun-

tas federales de conciliación y de conciliación y de arbitraje, por la naturaleza del conflicto precisado en la ley fundamental.¹⁷

A la luz del régimen competencial del artículo 123 y de sus leyes reglamentarias la competencia de las juntas locales de conciliación y de conciliación y arbitraje para conocer los conflictos del trabajo, es general, en tanto que la de las juntas federales es específica y prevista expresamente en la Constitución y en la ley.

Compete a las juntas federales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje conocer los conflictos laborales que se especifican en nuestra Ley Federal del Trabajo.

"Para la Ley Federal del Trabajo la competencia en materia federal, se encuentra regulado en su artículo 527, que a la letra dice:

1. Ramos Industriales
1. Textil
2. Eléctrica

17 TRUEBA URBINA, Alberto, Ob. cit., pág. 443.

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

19. Madera básica, que comprende la producción de aserrado y la fabricación de triplay o aglutinado de madera;
20. Vidriería, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado o de envases de vidrio;
21. Tabacalera que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco;

II. Empresas

1. Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;
2. Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas; y

III. Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; y obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e h^{igi}e

na en los centros de trabajo."¹⁸

Todas las autoridades jurisdiccionales en el ramo del trabajo tiene facultades para resolver juicios la boraes; pero no todas esas controversias, sino algunas de ellas, estableciéndose así, desde luego, la diferencia fundamental, que ya hicimos notar, entre las materias que son del fuero federal y aquellas que corresponden a las autoridades locales o estatales. Dentro de estas dos categorías y habiendo varias autoridades de la misma clase, con excepción de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje que, ya dijimos, es única, pueden presentarse casos en los que una persona trabaje en un municipio o en un Estado y viva en otro; pueda ocurrir que en el contrato de trabajo se celebre en un lugar, pero las labores se desarrollen en otro lugar distinto. Esto requiere que la Ley precise a quién compete intervenir tratándose de casos como los ya apuntados y otros más.

¹⁸ Ley Federal del Trabajo, Ob. cit., pág. 180.

CAPITULO II Antecedentes Históricos del Movimiento Obrero en México.

En esta capítulo haremos una exposición de manera general, de los antecedentes que a través de la historia dieron lugar, primero al surgimiento de una clase obrera, y posteriormente a la unión de la misma, mediante las asociaciones profesionales y después a los sindicatos.

1. Epoca Colonial.

Existían gremios, su estructura es la misma que la existente en la Europa de la Edad Media, o sea, formados por maestros, compañeros y aprendices. Se regían por medio de estatutos pero vigilados por un cabildo y para esto existían los veedores encargados de vigilar la producción y su desarrollo.

Hay diferencias con los gremios europeos, pues estos surgieron de la necesidad económica de producción, y los gremios coloniales estaban manejados por los conquistadores, controlados por España en los precios y en la producción, no había oposición sino supervisión del desarrollo de estos gremios en beneficio de España, para su existencia se imponían obligaciones, contrario a lo que sucedió en Europa,

que para su existencia se requería de simple autorización.

Durante esta época expedieron una serie de mandamientos conocidos como Leyes de Indias de 1561 a 1769 y en muchos de ellos encontramos disposiciones extremadamente interesantes. Aquí sólo tocaremos aquellas disposiciones de las leyes de indias que regulan el trabajo.

"El principio adoptado por las leyes de indias es el trabajo libre, es decir, que sólo mediante convenio podía obligarse a los indios a prestar trabajos personales. Las leyes de indias introducen una serie de condiciones de trabajo, aplicables únicamente al trabajador indígena, lo mismo se trate de aquel que presta un servicio por virtud de un contrato de trabajo, libremente concertado, que de aquel que sufre el trabajo a virtud de las instituciones de trabajo forzado toleradas por las mismas leyes de indias. Al igual que el artículo 59 de nuestra Constitución de 1917, las leyes de indias declararán que: el concierto de los indios e indias hicieran para servir, no puede exceder de un año que así conviene y es nuestra voluntad. Ley XIII, Título XIII, Libro IV."¹⁹

¹⁹ CASTORENA, Jesús, Tratado de Derecho Obrero, Jaria, México, 1942, pág. 110 - 113.

Se ocuparán estas leyes de fijar entre otras cosas, un mínimo de ocho horas de trabajo mismas de ahora, una edad mínima para trabajar de 18 años, un día de descanso, aunque esto con fines religiosos, y en algunos casos el monto de los salarios; aún cuando las disposiciones no tienen un carácter general, indiscutiblemente estamos en presencia de un ensayo de salario mínimo.

El espíritu que anima estas leyes es más bien el humanitario y cristiano de los Reyes Católicos quienes llevaron protección a los naturales contra los abusos de los encomendaderos ambiciosos.

"Las Leyes de Indias contenían numerosas principios, reglas y disposiciones que podrían figurar con el orgullo en una legislación contemporánea del trabajo. Pero aquellas leyes, como resultado de la pugna entre el derecho y el encomendadero, casi nunca se aplicaron en la Nueva España; se debe no obstante, citar pues son el monumento legislativo más humano de los siglos XVI y XVII y prelujan el tinte humanista que es el actual derecho del trabajo y que se extiende por el mundo. Genaro V. Vazquez señala en la introducción a su libro Doctrinas y Realidades en la legislación para los indios, que en las mismas leyes de indias se encuentran numerosas disposiciones sobre Instituciones concretas de un derecho del trabajo, tales como las

limitaciones de la jornada de trabajo a ocho horas, según la ley sexta, libro tercero, el descanso en los domingos, consignado en la ley diecisiete, del libro primero, la protección al salario contenida en varias leyes, y que comprendían el pago en efectivo íntegro, oportuno y sin dilación. La ley séptima, título trece, libro sexto, expresó con claridad la idea del pago del salario en efectivo, diciendo que: a los indios, que trabajaren en labor y ministerio de las viñas y en otro cualquiera no se les pague el jornal en vino, chicha, miel, yerba del paraguay, y todo lo que en estos géneros se les pagare, sea perdido, y el indio no lo reciba en cuenta, y si algún español lo pretendiera dar por paga, incurre en pena de veinte pesos cada vez, por que nuestra voluntad es, que la satisfacción sea en dinero."²⁰

El sistema de los gremios de la colonia fue sensiblemente distinto del régimen corporativo, europeo, en la Nueva España por el contrario, las actividades estuvieron regidas por las Ordenanzas de gremios. El sistema de los gremios ayudaba a restringir la producción en beneficio de los comerciantes, las ordenanzas contenían disposiciones, si bien los maestros gozaban de una cierta autonomía para dictar las reglamentaciones complementarias.

20 DE LA CUEVA, Mario, Ob. cit., pág. 38 - 40.

2. México Independiente.

El estado mexicano no abolió el régimen corporativo. Es importante el proyecto de Constitución que llevo acabo Morelos, en 1814, en la que se hace mención a la dignidad de trabajador y otorgarle un salario justo para que no se le explotara.

"Al consumarse su independencia se encontro México con el principio de la libertad del trabajo, legado por las cortes españolas de 1813. Y nuestro individualismo y liberalismo, fuerón, en teoría, superiores a sus hermanos de Francia, por un sentido más humanista, que será una de las características de nuestro actual derecho del trabajo se revelan en las legislación del siglo pasado."²¹

La reforma encontró la existencia de muchos de los gremios antiguos, cuyas cofradías poseían bienes inmuebles cuantiosos. Por lo tanto en ese movimiento se tuvo que incluir las propiedades que fuerón objeto de la desamortización, a las que tenían en propiedad aquellos órganos.

21 Ibidem pág. 41

Las leyes de desamortización, indirectamente, trajeron como consecuencia el aniquilamiento del régimen corporativo.

"En la época del archiduque Maximiliano hubo tres actos importantes:

a).- Se dió una casa para la clase menesterosa con el objeto de solventar las necesidades del trabajador;

b).- Se dió una reglamentación de jornada y de descanso del trabajador, y;

c).- Se prohíbe el uso del fósforo blanco que era maléfico para la salud de los trabajadores."²²

En la Constitución de 1857, más bien por seguir la corriente legislativa que prevalecía en el mundo, que por buscar una solución a algún problema de trabajo, la Constitución Política de 1857, en su artículo 59 sentó el principio de la libertad de trabajo (antecedentes de la creación de Leyes de Indias). La reforma de este precepto de fecha 25 de septiembre de 1873, dió la garantía, previniendo los casos en que el interés público prevaleciera sobre el individual, prescribiendo que el estado no puede permitir que se lleve a cabo ningún contrato, pacto o convenio que tenga

22 CASTORENA, JESÚS, Ob. Cit., pág. 116.

por objeto el menoscabo, la pérdida o el sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por la causa del trabajo, de educación o de voto religioso; en cambio hizo desaparecer la facultad que el texto primitivo otorgaba al Poder Judicial, para impedir a alguno el ejercicio de una profesión, industria o comercio, cuando se atacan los derechos de terceros y la del Poder Ejecutivo, ajustada a la ley, y cuando se ofenden los derechos de la sociedad.

Como ya mencionamos la primera legislatura realmente avanzada que encontramos en nuestro país y que corresponde a las condiciones del medio social y humano, es la del imperio. No podríamos, sin embargo, asegurar cuál fue la importancia práctica de esa legislación, e decir, si fue fielmente cumplida o no; lo más probable es que no, atenta las condiciones que prevalecían en el país cuando fueron promulgadas las leyes referidas; pero de todos modos las leyes existieron y tanto la intención del Emperador, como el propósito y la visión de sus ministros, deben ser recogidos con positivo espíritu de justicia.

"Esta ley a la que nos referimos fue creada por José María Cortés Esparsa siendo ministro de Gobernación (10 abril de 1856), la junta protectora de las clases menesterosas, para recabar datos, dictaminar y proponer la medida que juzgue convenientes para mejorar la situación

moral y material de esas mismas clases.

Bajo el título de contrato de obra, el Código Civil de 1870, determinó las condiciones de seis diversos contratos y que son los siguientes: El doméstico, el servicio por jornal; el contrato por obra a destajo o a precio alzado; el contrato de los porteadores y alquiladores, contrato de aprendizaje y contrato de hospedaje.²³

El contrato de trabajo quedó comprendido dentro de esa reglamentación y reservó el legislador algunas medidas protectoras para los trabajadores en materia de salario.

Pero ninguna influencia tuvo ese cuerpo de leyes en las condiciones del trabajador, primero por que se ignoraba sus disposiciones; nadie se encargó de divulgar su contenido; segundo por que eran muy escasos los beneficios que reportaban; y tercero por que el ejercicio de toda acción judicial requería de elementos de los que carecía el trabajador.

23 Ibidem pág. 118.

3. Época Contemporánea.

Esta época la iniciamos del presente siglo aún cuando no toda la legislación que aparezca durante él tenga importancia y aún cuando los principios sobre los que descansan los actos legislativos sean totalmente diferentes.

"En la década última del régimen del general Díaz, un hombre sintió la tragedia de las víctimas de los riesgos del trabajo; el 30 de abril de 1904, a solicitud del gobernador José Vicente Villada, la Legislatura del estado de México dictó una ley, en la que se declaró que en los casos de riesgos de trabajo, debería el patrón prestar la atención médica requerida y pagar el salario de la víctima hasta por tres meses. El gobernador Bernardo Reyes impulsó fuertemente el desarrollo industrial de Nuevo León y tuvo también la convicción de que era indispensable una ley de accidentes de trabajo; inspirada en la Ley Francesa de 1898, la de 9 de noviembre de 1906 definió al accidente de trabajo, único de los riesgos considerado, como aquél que le ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo en ocasión de él, y fijó indemnizaciones que llegaban al importe de dos años de salario para los casos de incapacidad permanente total."²⁴

²⁴ DE LA CUEVA, Mario, Ob. cit., pág. 43.

Durante los primeros años de este siglo se registraron algunos movimientos que llaman la atención como los de Río Blanco, Santa Rosa y Cananea.

Para cualquier observador, estos movimientos pueden ser, los antecedentes del sentido social que tomó la Revolución de 1910, que, aunque de manera política pronto inició su obra en el campo y en el taller.

Para el año de 1906 los principales dirigentes de la oposición del Gobierno de Porfirio Díaz, habían emigrado a los Estados Unidos. En San Luis Missouri el 10 de julio de 1906, lanzaron el "Programa y Manifiesto del Partido Liberal Mexicano", en el cual se habían recogido las reformas políticas que se venían sosteniendo.

Algunos autores habían sostenido con sus adapatos recientes en los contratos de trabajo, en los cuales se conciben las condiciones desfavorables para el obrero que regían en el movimiento de Cananea, cuya huelga sangrienta reprimida y casi simultánea a la aparición del programa, seguido por otros movimientos de lucha.

Entre los puntos que reclamaba el Partido Liberal Mexicano, estaba lo concerniente al Capital y el Trabajo

jo en el cual se promulgaba por:

a).- Que se estableciera como máximo una jornada de ocho horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: un peso para la generalidad del país en que el promedio de los salarios era inferior al salario en cuestión, y más de un peso para aquellas regiones en que la vida es más cara y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.

b).- Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.

c).- Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patrones no burlen las aplicaciones del tiempo máximo y salario mínimo.

d).- Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de 14 años.

e).- Obligar a los dueños de minas, fabricas, talleres, etc., a mantener en las mejores condiciones de higiene en sus propiedades y a guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios.

f).- Obligar a los patrones o propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a los trabajadores cuando la naturaleza del trabajo de éstos exija que reciba albergue de dichos patrones o propietarios.

g).- Obligar a los patrones a pagar indemniza-

ción por accidente de trabajo.

h).- Declarar nulas las deudas actuales de los jornaleros de campo para con los amos.

i).- Adoptar medidas para que los dueños de tierras no abusen de los medieros.

j).- Obligar a los arrendadores de campo y casas, que indemnice a los arrendatarios de sus propiedades para las mejoras necesarias que dejen en ellas.

k).- Prohibir a los patrones, bajo severas penas que paguen al trabajador de cualquier otro modo que no sea con dinero en efectivo; prohibir y castigar que se impongan multas a los trabajadores o se les hagan descuentos de su jornal o se retarde el pago de la raya por más de una o se niegue al que se separe del trabajo el pago inmediato de lo que tiene ganado; suprimir las tiendas de raya.

l).- Obligar a todas las empresas o negociaciones a no ocupar entre sus empleados a trabajadores, sino una minoría de extranjeros. No permitir que en ningún caso que trabajos de la misma clase se paguen peor al mexicano que al extranjero en el mismo establecimiento, o que a los mexicanos se les pague en otra forma que a los extranjeros hacer obligatorio el descanso dominical.

"Todos estos antecedentes, nos hacen ver con claridad la situación que dentro de la vida social mexicana, como en otras partes del mundo, la clase obrera estaba

cprimida y explotada, de ahí la tremenda necesidad de que se llevará acabo una estructuración en el campo laboral, tomándose, como posteriormente se hizo muchas de las ideas tanto de Villada, de Reyes, del Partido Liberal Mexicano, como de otros hombres que propugaron por un trato mejor y condiciones de trabajo a esta clase.²⁵

El derecho mexicano del trabajo es producto de la revolución constitucionalista; el impulso primero procede del jefe de aquel movimiento, Don Venustiano Carranza. El decreto del 12 de diciembre de 1914 anunció al país el propósito del jefe de la revolución, de dotar a México de una legislación de trabajo. Y secundando ésta idea, los colaboradores del Presidente Carranza, a medida que se consolidaban en los sindicatos Estados de la República, fueron efectivamente, dictando leyes sobre trabajo; en los meses de septiembre a octubre de 1914, se promulgaron las leyes del trabajo de Jalisco; en el mismo mes de octubre entró en vigor la legislación del Estado de Veracruz; en el mes de mayo de 1915, dictó el general Salvador Alvarado la ley del Trabajo del Estado de Yucatan (la más importante, en lo que se refiere a tribunales de trabajo, pues creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje, reglamentándoles

25 TENA RAMIREZ, Felipe, Leyes Fundamentales de México, Porrúa, México, 1986, pág. 122.

bastante bien); finalmente en septiembre y octubre de 1916 cobró vigencia la Ley del Trabajo del Estado de Coahuila.

Consolidada la Revolución Mexicana, Don Venustiano Carranza presentó el primero de diciembre de 1916 en la Ciudad de Querétaro en proyecto de reformas a la Constitución de 1857. En dicho proyecto no se incluía nada nuevo en materia laboral.

La obra original y propia de la asamblea de Querétaro, que ya propugno por la elaboración de una nueva Constitución, y no por simples reformas, consistió en las trascendentales novedades que introdujo en las materias obrera y agraria.

Ya que Carranza lo que hizo fue dejar al legislador ordinario que se ocupara del problema social, que en realidad sólo introdujo reformas a la Constitución de 1857 en lo político, pues lo segundo requería la intervención del constituyente.

La asamblea se manifestó inconforme con dejar a las leyes secundarias la resolución del problema social, en sus dos grandes aspectos el laboral y el agrario, ya que consideró que era necesario fijarla en la ley suprema,

a pesar de que existía el criterio de que las materias de esa índole no eran de competencia de la Constitución.

El artículo 50. del proyecto de reformas a la Constitución de 1857, sólo contenían reformas en materia laboral y no en materia agraria. La constitución de 1857 establecía el plazo de un año del contrato de trabajo e impedía que con él se renunciara a los derechos civiles o políticos. La comisión presidida por Múgica, presentó modificado el artículo, ampliando tímidamente la protección al trabajador mediante el párrafo final, que decía: "La jornada máxima de trabajo no excederá de ocho horas, aunque éste haya sido impuesto por sentencia judicial". Quedó prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños y a las mujeres, y se establece como obligatorio el descanso dominical.

Fue el diputado Héctor Victoria quien, en la sesión del 26 de diciembre, impugnó por primera vez el dictamen, por no resolver en toda su amplitud el problema planteado. Lo secundario fue que otros dos representantes, definieron el dictamen Andrade y Jara, no obstante que éste último había presentado una iniciativa más avanzada, en compañía de los diputados Aguilar y Góngora.

En la sesión del día siguiente, continuó el de

bate, y en la reunión del día 28 de diciembre, Macías y Gravioto que fueron los diputados renovadores crearon la necesidad de extender mucho más allá del proyecto del artículo 5o. las garantías del obrero, motivo por el cual se dedicaba todo un título de la Constitución. El diputado Gravioto dijo, al pedir que se retirarán del artículo 5o. las cuestiones obreras para presentarlas con toda amplitud en un artículo especial. Así como Francia, después de su revolución ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus cartas magnas los inmortales derechos del hombre, así la revolución mexicana tendría el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una Constitución los derechos de los obreros.

Monzón y Mújica definieron el dictamen, pero el diputado Manjarrez introdujo una moción suspensiva, en la que manifestó que las iniciativas hasta hoy presentadas no son ni con mucho la resolución de los problemas de trabajo; pedía que se concediera un capítulo especial a la materia y proponía que una comisión lo estudiara y lo presentara a la asamblea. Posteriormente se formuló por varios diputados otra moción en el mismo sentido, ante un criterio casi uniforme de la asamblea, se determinó por voz de Mújica que se retirara el dictamen del artículo 5o. de reformas a la Constitución de 1857.

En el domicilio del diputado Pastor Rouaix, secretario de Fomento con licencia, se procedió a elaborar el proyecto del Capítulo del trabajo, de acuerdo con el criterio de confiar esta materia a una comisión especial; que había predominado en el Congreso aunque no hubiera medido votación. Los diputados Rouaix, Macías y de los Ríos, auxiliados por el licenciado José Inocente Lugo, encargado de la dirección del Trabajo en la Secretaría de Fomento, formularon un preliminar, aprovechando anteriores estudios legislativos en los que había intervenido principalmente el licenciado Macías. Tal fue la base que sirvió para las discusiones privadas en que participaron varios diputados, y que se desarrollaron durante los 10 primeros días de enero de 1917. Como resultado de la misma, los autores del proyecto lo presentaron como iniciativa al Congreso, en forma de Título XI, de la Constitución y con el rubro "Del Trabajo", precedido por una exposición de motivos redactada por el diputado Macías.

La iniciativa pasó a la comisión de Constitución, que lo acogió con pocas modificaciones a la que se agregaron algunas no substanciales cuando el dictamen fue discutido en la sesión del 23 de enero y aprobada por unanimidad de 163 diputados, convirtiéndose en el artículo 123 de la Constitución.

El derecho del Trabajo en la Constitución nueva volvió a los principios tradicionales e inminentes de la justicia: la producción económica supone la concurrencia de dos factores, el capital y el trabajo y cada uno de ellos debe tener su derecho, las constituciones del pasado consignaron los derechos del capital, las nuevas constituciones, a partir de la de 1917, deberán contener, además los derechos del trabajo.

El resultado del régimen individualista y liberal fue la libertad del hombre frente al estado y la libertad de las cosas frente al hombre y frente al estado; pero los publicistas y juristas de los siglos XVIII Y XIX se olvidaron de otro problema, la libertad del hombre frente al hombre y frente a las cosas.

La escuela liberal e individualista olvidó las enseñanzas de Hobbes y de Rousseau; alguna vez dijo el maestro Earnst Sombart, hablando de esta cuestión que; sobre los santos ideales de la filosofía del individualismo, triunfó el espíritu burgués, que se había olvidado de que el hombre es el mayor enemigo del hombre por no haberlo visto, los autores del derecho constitucional individualista y liberal, y del Código Civil hicieron perder al derecho su autentico sentido de ahí que se haya podido decir, en una conferencia dictada en la Universidad; los maestros

juristas no se fijaron en que el derecho no debe ser un simple espectador en la vida social, pues su función consiste en señalar a cada hombre su conducta social; se quedarón con un derecho negativo, pero no alcanzaron un sentido positivo; nadie debía molestar a los demás pero nadie tenía la obligación de ayudar a los demás; la idea de solidaridad faltó en el siglo XIX.

"El derecho del trabajo en la Constitución Mexicana es la ratificación de los errores, y a la vez, una concepción económica de la sociedad; el hombre es el actor en la producción, lo que equivale a decir que la nueva economía se construya por y para el hombre, esto es, el derecho del trabajo requiere, ante todo humanizar la producción; no desconoce el derecho del trabajo la existencia e importancia del capital, ni niega su derecho pero afirma en el artículo 123 de la Constitución Mexicana que el capital no es igual al hombre, pues simplemente es un conjunto de útiles puestos a su servicio; el derecho del trabajo fue la rebelión del hombre contra el Código Civil y particularmente contra la idea de que el hombre era una cosa que podía ser tratada como una mercancía cualquiera y al contrario, quiso que, para siempre fuera el hombre considerado como una persona con pleno derecho social y humano."²⁶

26 DE LA CUEVA, Mario, Ob. cit., pág. 86.

La C.R.O.M. (Confederación Regional Obrera Mexicana), creada en mayo de 1918 en Coahuila, declaró que la injusticia social en la distribución de la riqueza explicaba la necesidad y el derecho que asistía a la clase obrera para organizarse sindicalmente y declarará la lucha de clases a fin de socializar la riqueza y cambiar la organización del estado; que en cada país los factores variaban y que el frente único mundial del proletariado había de lograr a base de respeto la forma interna de la lucha en cada país; que la unión no estribaba en la uniformidad de la táctica de lucha sino en el propósito de transformar el sistema actual de la organización de la sociedad. La organización aceptó en principio que sería política, pero en diciembre de 1919 se creó una rama política, bajo el título de Partido Laboralista Mexicano. Cuando se produjo la división de Obregón y Carranza, la asociación apoyó decididamente al primero.

A partir de 1924 la Suprema Corte de Justicia, rectificando sentencias anteriores, aceptó la obligatoriedad de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La reglamentación del artículo 123 Constitucional, se llevó a cabo durante el gobierno de Plutarco Elías Calles. Por leyes de 8 y 9 de diciembre de 1925, se prohibió que los patronos reemplazaran con esquiroleos a los

obreros huelguistas, a menos de que las juntas de Conciliación declararan ilícita la huelga. Sólo la mayoría de los obreros de una empresa podrían declarar la huelga. Los contratos colectivos serían obligatorios y ni las Juntas de Conciliación ni otras autoridades reconocerían para los efectos de ese contrato la existencia de dos agrupaciones obreras en una misma empresa. Esta, en el caso de haber varias asociaciones, trataría con la que tuviera la mayoría. De esta manera se impidió la formación de sindicatos amarillos y se fomentó la agrupación de los obreros en las sociedades mayores, principalmente la C.R.O.M.

El 22 de septiembre de 1927 se creó la Junta Federal de conciliación y Arbitraje; las que existían anteriormente eran de jurisdicción local. En 1922 se reformó la Constitución para que la legislación del trabajo pasara a ser de la competencia del Congreso Federal. Finalmente el 28 de agosto de 1931, se promulgó la Ley Federal del trabajo, que venía a sustituir las expedidas por los Estados; establecía requisitos para asegurar la vigilancia del gobierno sobre las uniones obreras y prohibía a éstas intervenir en actividades políticas o religiosas; la cláusula de exclusión por la que los patronos quedaban obligados a despedir a los trabajadores que abandonaran la unión que celebrara el contrato de trabajo con la empresa, se consideró lícito, pero no obligatorio en cada contrato colecti-

vo; para que el patrón pudiera cerrar definitiva o temporalmente su empresa, necesitaba tener permiso de la autoridad del trabajo; su derecho a despedir a los trabajadores era limitado estrictamente; se creaban comisiones encargadas de fijar los salarios mínimos; también se determinaban las indemnizaciones profesionales.

La alianza del C.T.M. (Confederación de Trabajadores Mexicanos) con el gobierno de Lázaro Cárdenas a dado origen a una poderosa corriente obrera. La acción más importante ha constituido la expropiación de la industria petrolera.

Una comisión de peritos designada por el Presidente de la República calculó el 3 de agosto de 1937, que según los resultados de la contabilidad de las empresas, se podían conceder a los trabajadores un aumento de hasta 26 millones de pesos al año. Considerando dichos expertos que las utilidades del petróleo habían sido de 51 millones de pesos en 1934, de 62 en 1935 y de 56 en 1936. De esta última suma, 43 millones correspondieron a la compañía del Águila.

Por sentencia de las autoridades del trabajo de fecha 18 de diciembre de 1937, los obreros que obtuvieron parte de sus peticiones con algunas reducciones de su

tas; el aumento de los salarios se fijo en 8.657.647 pesos del costo del contrato en 26.469.376 y el presupuesto total quedó señalado en 75.469.376 pesos.

El último documento importante acerca del programa obrerista de la Revolución Mexicana consiste en la declaración de principios del partido de la revolución mexicana del año de 1938.

Cofrece cooperar con las centrales obreras para la realización de sus programas; impulsar la preparación técnica de los trabajadores; procurar la aplicación de los preceptos constitucionales; reformar la Constitución y la Ley Federal del trabajo de acuerdo con las conquistas alcanzadas por el proletariado y sus aspiraciones inmediatas establecer el seguro obrero; impedir que se sometan al arbitraje obligatorio los conflictos de huelga; organizar instituciones de crédito para servicio de organizaciones laborantes; fomentar la nacionalización progresiva de la gran industria como base de la independencia integral de México y de la transformación del régimen social; aprovechar el sistema cooperativista como simple medio auxiliar en el proceso de mejoramiento económico del país estimular la construcción de casas comedas e higiénicas a cambio de alquileres mínimos, intervenir y orientar la economía con la cooperación permanente del estado y los sectores or

ganizados del pueblo; obtener la coordinación entre los comerciantes y los consumidores para limitar los precios; mejorar la salubridad y obtener instrucción militar para los trabajadores.

Esbozada la historia legislativa, política y doctrinal del obrerismo mexicano cabe preguntar qué ventajas inmediatas ha proporcionado a las clases trabajadoras.

No todas las promesas se han convertido en realidad inmediata, pero sí han desaparecido o disminuido considerablemente algunos rasgos del pasado, como el sistema de las deudas para retener a los trabajadores, particularmente en el campo; el castigo corporal; el encierro y las tiendas de raya; donde los trabajadores se veían obligados a cambiar el producto de sus salarios, que les era pagado en divisas convencionales.

Aunque hay que tener en cuenta la depreciación del peso y el alza de los precios, los jornales en el campo han aumentado nominalmente. En 1910 eran de cuarenta y dos y medio centavos al día. Ya para 1930, el promedio del salario se calculó en ochenta y cuatro centavos al día, y en 1937 en noventa y cinco centavos.

Para finalizar, este breve estudio en nuestro país, diremos las partes fundamentales de que se compone nuestro artículo 123 Constitucional:

a).- El derecho individual del trabajo, formado por las condiciones generales de prestación de servicios;

b).- Las medidas especiales de protección para las mujeres y los menores de edad, los cuales como indica su denominación, son reglas que tienen por objeto proteger a las mujeres y a los menores de edad, en razón de su mayor debilidad y de las exigencias de la maternidad, educación y moralidad.

c).- La previsión social, cuyo propósito es preparar al hombre para el trabajo y proyectar y asegurar en el futuro sus necesidades actuales.

d).- El derecho colectivo del trabajo, que está compuesto por las normas que reglamentan la formación y funciones de las asociaciones profesionales, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos del trabajo;

e).- Las autoridades del trabajo, encargadas de vigilar el cumplimiento del derecho del trabajo y de resolver los conflictos que se produzcan con motivo de las relaciones jurídicas del trabajo; y

f).- El derecho procesal del trabajo que son los procedimientos especiales aplicables a los conflictos.

CAPITULO III Competencia, Organización y Atribuciones de las Juntas Federales y Especiales de Conciliación y Arbitraje.

En este capítulo examinaremos a las autoridades en materia del trabajo, que como ya indicamos, son las encargadas de vigilar el cumplimiento del derecho y resolver los conflictos que se produzcan con motivo de las relaciones jurídicas del trabajo.

1.- Autoridades Jurisdiccionales del Derecho del trabajo.

Si bien las juntas de conciliación y arbitraje no constituyen tribunales de derecho, ni dependen jerárquicamente del poder judicial, la naturaleza material de la función que ejercitan, reviste caracteres de acto jurisdiccional y les impone la obligación de respetar las formalidades esenciales del procedimiento.

Las juntas de conciliación y arbitraje son verdaderos tribunales que tienen la misión de conocer de todas las dificultades que surjan entre el capital y el trabajo.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son autoridades, por que ejercen funciones públicas, de acuerdo con la ley fundamental, y sus resoluciones afectan al orden

social. Aún cuando su carácter es de autoridad administrativa, sin embargo, tienen funciones judiciales, previamente determinadas, desde el momento en que deciden cuestiones de derecho entre las partes; sin que sea obstáculo para que impartan justicia, el hecho de que sean autoridades administrativas, pues la división teórica de los poderes no ha existido de una manera absoluta, ya que, analizando la Constitución se comprueba que es el Ejecutivo el que ejerce, en varios casos funciones legislativas y aún judiciales; y el Poder Legislativo, a su vez desempeña funciones judiciales y administrativas.

No hay nada que se oponga a que las juntas de conciliación y arbitraje formen parte del Poder Ejecutivo, ni el mismo espíritu del Constituyente, por que dicho legislador es condescendiente con el Poder Administrativo en cuanto a sus atribuciones, entre otros motivos, por que le impone a dicho poder, la obligación y facultad de proveer, en la esfera administrativa a la exacta observancia de las leyes, obligación y facultad en las que cabe perfectamente la justicia obrera.

"En la Ley Federal del Trabajo en su artículo 523 determina que la aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones;

I.- A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

- II.- A la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y Educación;
- III.- A las autoridades de las Entidades Federativas, y sus Direcciones o Departamentos de trabajo;
- IV.- A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- V.- Al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento;
- VI.- A la Inspección del Trabajo;
- VII.- A las Comisiones Nacional y Regionales de los Salarios Mínimos;
- VIII.- A la Comisión Nacional para la participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;
- IX.- A las Juntas Federales y Locales de Conciliación;
- X.- A las Juntas Federal de Conciliación y Arbitraje;
- XI.- A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y
- XII.- Al jurado de Responsabilidades".²⁷

Creemos, que la Ley Federal del Trabajo ha sido objetiva al no incluir a las Comisiones Mixtas como autoridades, ya que en realidad durante su vigencia nunca tuvieron una verdadera función coadyuvante, pues bastaba con que cualquiera de las partes no estuviera de acuerdo en su intervención para que dejara o se abstuviera del conocimiento de que se tratara.

²⁷ Ley Federal del Trabajo, Ob. Cit. pág. 178 y 179.

Consideramos que es de gran interés señalar aun que someramente, como se rige la función de las autoridades administrativas, señaladas en el artículo 523 del ordenamiento citado.

a).- La Secretaría del Trabajo y previsión Social, fue creada por decreto del Congreso de la Unión el 13 de diciembre de 1911, pero instituida como una oficina del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento Colonización i Industria.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social organizará un Instituto del Trabajo, para la preparación y elevación del nivel cultural del personal técnico y administrativo.

b).- A la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, le compete la intervención que le señala el Título Tercero, Capítulo VIII, y a la Secretaría de Educación Pública, la vigencia del cumplimiento de las obligaciones que esta ley impone a los patrones en materia educativa e intervenir coordinadamente con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el Capítulo IV de este Título.

c).- Los Departamentos o Direcciones del Trabajo de las autoridades en las entidades federativas se rigen por su propia ley orgánica.

d).- La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las funciones siguientes:

I.- Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo;

II.- Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato; y

III.- Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas.

e).- La Secretaría de Hacienda y Crédito Público anteriormente no se le consideraba como autoridad, inexplicablemente, pero la Ley Federal del Trabajo con una visión más objetiva vió el problema y la considera ya como autoridad administrativa, en cuanto a que es ella la encargada de cuidar y proteger los intereses de la Nación mediante política crediticia; de allí que en ella se señale el monto a que tendrá derecho los trabajadores en la participación de utilidades de las empresas y sea la encargada

de dirimir cualquier dificultad que surja en esta participación entre los trabajadores y las empresas.

f).- La Secretaría de Educación Pública, también es autoridad, en cuanto a que es la encargada de la educación y así vela por el mejoramiento cultural de nuestro pueblo, de ahí que sea la encargada de vigilar el cumplimiento que la Ley Federal del Trabajo impone al patrón en materia educativa.

g).- Las Comisiones Nacionales y Regionales para la fijación de los Salarios Mínimos. Es autoridad en cuanto a que la misma ley le da ese carácter, mismo que se justifica por ser éstas las encargadas de fijar cada dos años el salario mínimo que rige en toda la República. Además los miembros de dichas comisiones, se entiende que deben ser personas dedicadas al estudio de los problemas sociales que aquejen a nuestro país, siendo uno de ellos el salario mínimo.

Aquí tenemos que hacer un breve comentario que nos parece sumamente importante, y es el siguiente: La ley dice que estas comisiones deberán tomar en cuenta para la fijación de los salarios mínimos las necesidades más elementales como son: la habitación, la alimentación, el vestido, el transporte, la práctica de deportes, la asisten-

cia médica, la asistencia a la escuela de capacitación, bibliotecas y las relacionadas con la educación de sus hijos; sin embargo, nosotros creemos que nunca se ha cumplido con la obligación, ya sea por motivo de carácter económico, político o cualquier otra circunstancia no es suficiente para aquellas personas que reciben el salario mínimo, ni la mitad de esas necesidades que la propia ley señala.

h).- La Comisión Nacional para la Participación de los trabajadores en las Utilidades de la Empresa. Se encuentra contemplada en la Constitución en su fracción IX del artículo 123, y el principal objetivo es fijar en unión de los trabajadores y patrones, por medio de sus representantes, la participación que deberán tener por motivo de utilidades.

i).- Por último las autoridades judiciales conforme al artículo 523, en sus fracciones IX, X, XI, XII de la ley en cuestión:

A).- Las Juntas Federales y Locales de conciliación;

B).- Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje;

C).- Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y

D).- El Jurado de Responsabilidades.

"De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, se establece que las Juntas Federales de Conciliación serán permanentes y tendrán la jurisdicción territorial que les asigne la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. No funcionarán éstas en los lugares en que esté instalada la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Cuando la importancia y el volumen de los conflictos de trabajo en una demarcación territorial no ameriten el funcionamiento de una Junta Permanente, sólo funcionará una accidental".²⁸

En cuanto a las Juntas Locales de Conciliación la misma ley, establece, que estas funcionarán en los Estados o Territorios, instalándose en los municipios o zonas económicas que determine el Gobernador. Que no podrá funcionar en los Municipios o zonas económicas en que estén instaladas Juntas de Conciliación y Arbitraje Locales.

Por lo que hace a las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, sólo existe una en el Distrito Federal que como su nombre lo indica se ocupa de la materia Federal y que recibe coadyuvancia de la Federal de Conciliación.

28 Ibidem pág. 202 - 203.

En lo que corresponde a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje reciben coadyuvancia de las juntas Locales de Conciliación; la ley en su artículo 621 establece que estas juntas funcionarán en cada una de las entidades federativas. Que resolverán los negocios en que sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. A su vez el artículo 622 nos señala que el Gobernador del Estado o Territorio o Jefe del Departamento del Distrito Federal, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje, fijando su ámbito territorial y su competencia.

Por último el Jurado de Responsabilidades, que lo hemos considerado como autoridad judicial, pero que también es autoridad administrativa, toda vez que el tipo de sanciones que impone son administrativas y las aplica tanto a los representantes del trabajador como del capital, pero a su vez es autoridad judicial.

Debemos aclarar que en nuestro país, el Jurado de Responsabilidades no ha tenido el desarrollo que es de desear, permanece hasta la fecha, en teoría del legislador, creamos que no tiene vida efectiva, la Ley Federal del trabajo trata de dársela y es de esperar que logre su objetivo, para que realmente llegue a operar el Jurado de Respon

sabilidades.

A. El Objeto.

Como es sabido las Juntas fuerón creadas por la fracción XX' del artículo 123 de la Constitución en el año de 1917, ahora bien, no podemos considerar su aplicación efectiva, mientras no existiera una ley reglamentaria que fue expedida hasta el año de 1931, el 18 de agosto y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de agosto del mismo año. Esta ley reglamentaria ya les dió vida práctica en su objeto, en su funcionamiento y en su organización.

Una vez aclarado que si bien la Constitución creó las juntas, estas pudierón tener una realidad total y un desenvolvimiento que hiciera posible la aplicación de normas de trabajo, ya que las circunstancias políticas y sociales impedían su aplicación, además de que se requería una ley que fuera reglamentaria de esa norma constitucional para que tuviera efectividad; pudiendo así, crearse un procedimiento para su integración, el modo de funcionar, su organización y su competencia, para la solución de los conflictos obrero patronales.

Por todo esto nos interesa saber cuál fue el objeto que tuvo el Constituyente para crear las Juntas en 1917 y si dicho objeto cumple la idea en la ley reglamentaria.

El Constituyente de 1917, vió la necesidad de plasmar el artículo 123 como una solución a los problemas sociales de México, en el aspecto laboral, procurando con él dar satisfacción cumplida a las urgentes necesidades de la clase trabajadora del país, fijando con precisión los derechos que les corresponden en sus relaciones contractuales contra el capital, a fin de amortizar, en cuanto es posible, los encontrados intereses de éste y del trabajo.

Reconociendo el derecho de igualdad entre el que dá y el que recibe el trabajo, como la duración del mismo, los salarios justos y garantías, para los riesgos que amenacen al obrero en el ejercicio de su empleo; al mismo tiempo procuró que las desavenencias se trataran por la fuerza del capital y con el apoyo que otorgaba el Poder Público, fueron arregladas dichas controversias por organismos adecuados, para que no fueran interminables y cnergo sas las diligencias; satisfacen a juicio del constituyente la conciliación y el arbitraje mejor que la intervención judicial está necesidad, desde todos los puntos de vista que se considere este problema.

Así también nuestro legislador reconociendo que la facultad de asociarse es un derecho natural del hombre, que mejor que permitir la unión entre los individuos dedicados a trabajar para el efecto de informar las condiciones en que se ha de prestar el servicio y alcanzar una retribución más equitativa, y cuando los patrones no acceden a las demandas de los trabajadores, entonces el trabajador podrá hacer uso del derecho de huelga (que también debe considerarse como un derecho natural), para lograr sus objetivos siempre y cuando está no se haga con violencia.

Esto es a grandes rasgos el contenido inspirador del constituyente de 1917, plasmando en el artículo 123 de nuestra Constitución, pues bien, para lograr este pensamiento el mismo constituyente tuvo que considerar que era necesario que existiera una autoridad emanada del Poder Público, que no ayudara a unos ni a otros, que fuera imparcial y que además estuviera ayudada por elementos del trabajo y del capital, que se encargaría de la aplicación de las normas del trabajo, evitando en lo posible las violaciones anteriormente comentadas, haciendo respetar el derecho y la justicia sin ningún favoritismo, es decir, que dicha autoridad que en el caso que nos ocupa fueren las juntas de Conciliación y Arbitraje, actuara, como se dijo antes de manera imparcial en la solución de los problemas que surgieran en-

tre los trabajadores y el patrón.

Hasta este momento nos hemos ocupado del artículo 123 de la Constitución y de su objeto, de manera general como en cuanto a las Juntas de Conciliación y Arbitraje; por último nos toca examinar si este objeto es el mismo en la Ley Federal del Trabajo.

Creemos que la ley les da otro objeto a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que la Constitución se encargó del objeto en cuanto al fondo, y la ley lo hace en cuanto a la forma. Podemos afirmar de una manera general que el artículo 123 de nuestra Constitución en cuanto a su contenido y con él, el objeto que les asigna a las juntas de Conciliación y Arbitraje es sólo una norma general, que implantó las bases necesarias y mínimas del nuevo derecho social, que deja a una ley secundaria que reglamente lo que ella constituye como norma general, sin que sea contravenida, permitiendo que esa ley reglamentaria, la Ley Federal del trabajo, individualize cada situación ampliándola y que inclusive pueda crear mejores condiciones que las establecidas por ella misma; siempre y cuando no las contravenga, pues de otra manera todo sería nulo, ya que lo que va en contra de la Constitución es nulo.

Todo lo anterior lo podemos expresar en otras

palabras diciendo; la Constitución pone las bases políticas, jurídicas y filosóficas en su artículo 123, de la Ley Federal del Trabajo completamente y mejora esas bases políticas.

De ahí, que esa ley reglamentaria, reafirme lo previsto por la Constitución de protección definitiva a los "Llamados derechos irrenunciables de los trabajadores" creando nuevos derechos, ya que el derecho social se inspira en la nivelación de desigualdad; siendo de esta manera como la Ley Federal del Trabajo amplía el objeto de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Esto lo vemos claro cuando la ley indica quienes son las autoridades en materia de trabajo, las que se encargan de aplicar la ley, y las que tienen la facultad de resolver o dirimir los conflictos.

Así la ley da, el objeto de cada una de las Juntas, creando además de las señaladas por la Constitución, las de Conciliación Locales (en la Ley Federal del Trabajo actual no existe las Municipales) y las federales.

No abundaremos transcribiendo los artículos de la Ley del Trabajo que hacen referencia al objeto, sólo los mencionaremos, en términos generales podemos decir que

el objeto de las Juntas es: Conocer dentro de su competencia, las controversias que se susciten entre los trabajadores y patrones actuando como mediador; conflictos que pueden derivarse del contrato colectivo de trabajo o de hechos relacionados intimamente con él, procurando que las partes lleguen a un arreglo (aquí nos referimos a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y a las Federales de conciliación y Arbitraje).

Los artículos a que hacemos referencia en el párrafo anterior, de la Ley Federal del Trabajo son: 591 para las Juntas Locales Federales de Conciliación y el 604 para las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

B. El Funcionamiento.

El funcionamiento de las Juntas de Conciliación tanto Locales como Federales, es por regla general en pleno, es decir, presidida por el Presidente de la Junta y los representantes del trabajo y del capital, contando estos últimos con sus respectivos suplentes.

En cambio las Juntas de Conciliación y Arbitraje pueden funcionar en pleno o por grupos (ahora llamadas Juntas Especiales), así la Ley en su artículo 606 establece

ce: La Junta funcionará en Pleno o en Junta Especial, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades a que se refiere el artículo anterior.

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

Una Junta Local de Conciliación y Arbitraje puede resolver eficaz y rápidamente todos los problemas planteados ante ella, de ahí que la junta tenga la necesidad de crear Juntas Especiales, que forman parte de ella misma, pero hace una división en los asuntos; estas Juntas Especiales se forman con un representante de los trabajadores y otro del patrón, pertenecientes a una misma rama de la industria, del comercio, etc., y un representante del gobierno.

Así por ejemplo tenemos que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje existen a la fecha quince Juntas Especiales, existiendo la necesidad de crear más Juntas, es decir, habrá tantas juntas como sea necesario, según la cantidad y necesidad de los negocios que tenga la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, tomando en

cuenta las industrias importantes que existan; así podemos asegurar sin temor a equivocarnos que por cada rama de la industria que exista, habrá una junta especial.

Visto esto tenemos, que cuando las Juntas funcionan en Pleno, lo hacen con el Presidente de la Junta y la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patronos; que cuando funcionan en Juntas Especiales, se integra con el Presidente de esa Junta Especial (antes llamado Presidente sustituto, denominación que en la Ley Federal del Trabajo no existe), y los representantes de los trabajadores y del patrón (teniendo suplentes, como ya se dijo), y cuando se trata de conflictos de orden económico se integra con el Presidente Titular y los miembros totales que representan a los trabajadores de los patronos.

Esto mismo sucede con las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, es decir, las Juntas funcionan en Pleno y por Juntas Especiales, según los casos y necesidades en materia local.

Pongamos un ejemplo que simplifique lo anterior, una Junta puede tener tres Juntas Especiales, divididas de la siguiente manera; la primera de ellas atiende asuntos relacionados con el comercio; la segunda de ellas atiende asuntos relacionados con el trabajo en el campo y

y la tercera atiende asuntos relacionados con la industria, cada una de las Juntas Especiales en cuestión tienen Presidente, sus representantes del trabajo y del capital, así la primera tiene como representantes a los Señores A y B, la segunda a los Señores C y D y la tercera a los Señores E y F y como único Presidente al Señor G, pero cada junta tiene a su vez un Presidente y así de la primera será J, de la segunda el Señor M y de la tercera el Señor H, siendo estos presidentes los representantes del gobierno.

El Presidente es el titular de la junta y por lo mismo el que llevará el Pleno, resolviendo todos aquellos casos de mayor importancia, como sería un conflicto colectivo, dictaminar sobre la legalidad de una huelga en fin todos aquellos asuntos que por la importancia que representan serán resueltos en Pleno por el Presidente titular de esa junta.

Así mismo el Presidente de la Junta o de las Juntas Especiales contará, según el caso, con uno o varios auxiliares; esto lo prevee la ley en su artículo 610, haciendo la salvedad que estos auxiliares podrán llevar todos los asuntos con excepción de: Competencia, Nulidad de Actuaciones, sustitución de patrón cuando se solicite que se tenga al actor por desistido de las acciones intentadas y, cuando se trate de conflictos colectivos de naturaleza

económica, en las que se designe perito y en aquellas en que la Junta considere interrogar a los peritos u ordenar nuevas investigaciones por parte de éstos, pues deberán ser llevados por los Presidentes que para el efecto se han nombrados.

Hay que hacer notar, que la ley de 1931, preveía al caso de distinta manera, es decir, se tenía un Presidente sustituto y un auxiliar de éste; el auxiliar llevaba toda la instrucción del proceso, es decir, el desarrollo de todo el proceso hasta el momento en que se dictaría la resolución, ya que esta se encargaba el Presidente sustituto. Como vemos actualmente no existen ya los presidentes sustitutos, sino los Presidentes de las Juntas Especiales, y aunque éstos cuentan con auxiliares, la ley ha delimitado su competencia, pues en los casos señalados en el párrafo anterior sólo puede conocer el Presidente de la Junta o de las Juntas Especiales.

Un problema que se presentaba a menudo; bajo la vigilancia de la ley de 1931; era la integración de las Juntas; la actitud dolosa de los representantes tanto del trabajo como del capital, además de la no exigibilidad de responsabilidades por parte del Estado, impedía la junta hacer absolutamente nada, ni el procedimiento, ni en pronunciación de laudos, ya que todo lo actuado ante ella se-

ría nulo, pues quedaba desintegrada y no podía actuar.

Una vez que hemos visto que las Juntas funcionan en dos formas, en Pleno y por Juntas Especiales, aquí examinaremos cuáles son las funciones que desempeñan en estas dos formas.

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, tienen las facultades en Pleno:

"a).- Las funciones jurisdiccionales son las señaladas por la ley en su artículo 614: "El Pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene las facultades y obligaciones siguientes:

I.- Expedir el Reglamento Interior de la Junta y el de las Juntas de Conciliación;

II.- Conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la Junta;

III.- Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones dictadas por el Presidente de la Junta en la ejecución de los laudos del Pleno;

IV.- Uniformar los criterios de resolución de la Junta, cuando las Juntas Especiales sustenten tesis contradictorias;

VII.- Las demás que le confieran las leyes.

b).- Funciones administrativas, las señaladas por el mismo artículo en sus fracciones V y VI;

V.g Cuidar que se integren y funcionen debidamente las Juntas de Conciliación y girar las instrucciones que juzgue convenientes para su mejor funcionamiento;

VI.- Informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las deficiencias que observe en el funcionamiento de la Junta y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas".²⁹

En cuanto a las Juntas Especiales, la ley señala en su artículo 615 las normas para uniformar el criterio de resolución, en cuanto al funcionamiento de éstas lo establece y regula el artículo 616 del propio ordenamiento.

Como ya quedó dicho, todas estas funciones diferentes para unas y otras, aunque mínimas.

Creemos que es necesario hacer notar que la ley de 1931, no contemplaba las mismas facultades, que otorga la ley laboral actual, han dado un cambio y una nueva trayectoria a las Juntas de Conciliación. Este cambio es bene-

²⁹ Ibidem pág. 207.

ficioso y perfectamente pensado por el legislador, ya que se busca la mejor coadyuvancia de las Juntas de Conciliación con las de Conciliación y Arbitraje.

C. La Organización.

En este inciso nos ocuparemos del estudio de la organización de las Juntas en general, tratando por último, por ser de interés, la elección de los representantes de los trabajadores, así como de los patrones y del gobierno.

Por ser los organismos encargados de aplicar la Ley, tiene importancia para nosotros saber como están organizados éstos, es decir, las Juntas Locales y Federales de Conciliación y la Junta Federal de Conciliación y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas Locales de Conciliación, dependen de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y de las Federales, así como de las Federales de Conciliación y Arbitraje.

Atendiendo a un criterio de eficiencia, la Ley

aún cuando considera que las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y la Federal de Conciliación y Arbitraje, constituyen cada una de ellas un sólo organismo, previó la posibilidad de que no pudiera, en un momento dado, atender la tramitación y resolución de los conflictos de trabajo de su competencia, con la rapidez de que es de esperarse; para hacer frente a ese problema, la ley otorga a las Juntas un funcionamiento, en Pleno o por Juntas Especiales, sin que por ello se desintegren las juntas, en tal caso los grupos de industrias que se formen con las actividades sujetas a la jurisdicción de la misma, integrándose entonces las Juntas Especiales con los representantes del Gobierno, Capital y del Trabajo.

La propia ley en su artículo 593, señala la manera de integrarse o formarse las Juntas de Conciliación tanto las Federales como las Locales.

"Artículo 593.- Las Juntas Federales de Conciliación Permanentes se integrarán con un Representante del Gobierno, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que fungirá como Presidente y con su Representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patrones, designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la misma Secretaría. Sólo a falta de trabajadores sindicalizados la elección se hará por los trabaja-

dores libres."³⁰

La Ley establece en su artículo 594 que: Por cada representante propietario de los trabajadores y de los patronos se designará un suplente.

En cuanto a las Juntas de Conciliación Locales y Federales Accidentales se integran cada vez que sea necesario, los trabajadores o patronos deben recurrir ante el inspector del trabajo o ante el Presidente Municipal, para que éstos integren la Junta Accidental.

La Ley regula en su artículo 596 las condiciones que se requieren para ser Presidente de una Junta Federal de Conciliación Permanente y el artículo 597 reglamenta las condiciones para ser Presidente de una Junta de Conciliación Accidental, en el artículo 598 se indica los requisitos que deben satisfacer los representantes del trabajador y del capital y en el numeral 599 se establece los impedimentos para poder ser representantes de los trabajadores y de los patronos ante la Junta de Conciliación, tanto de las Federales como de las Locales, distinguiéndose de las Permanentes y de las Accidentales.

30 Ibidem pág. 203.

Es importante hacer notar que la ley de 1931, no hacía estas especificaciones, es decir, no imponía requisitos para ser representantes ante las Juntas Accidentales, ni tampoco requisitos para ser Presidente sustituto, en fin, que la Ley Federal del Trabajo subsana en este aspecto los defectos de que adolecía la mencionada ley este es otro, de los aciertos del legislador en la actual Ley del Trabajo.

En cuanto a la integración de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y de la Federal de Conciliación y Arbitraje, la ley señala al respecto en su artículo 607; El Pleno se integrará con el Presidente de la Junta y con la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patronos. A su vez el artículo 608, dice que: cuando un conflicto afecte a dos o más ramas de la industria o de las actividades representadas en la Junta, ésta se integrará con el presidente de la misma y con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patronos.

Con relación a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, sabemos que actualmente sólo existe una con sede en el Distrito Federal, que recibe coadyuvancia de las Juntas Federales de Conciliación, que como ya hemos visto pueden ser permanentes o accidentales cuando

las necesidades así lo ameriten.

2. Competencia de las Juntas Federales y Especiales de Conciliación y Arbitraje.

Es regla general establecida por el artículo 123 constitucional, en su fracción XXXI, que la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, salvo en los casos en que la ley atribuye competencia para conocer de determinados conflictos a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cuya competencia por lo mismo es excepcional.

Tomamos como referencia las ideas referentes a la competencia por razón de materia, territorio y de los sujetos que intervienen en la relación obrero-patronal, de la cual surge el conflicto para resolver.

Para seguir un orden visto con anterioridad cuales son en materia de trabajo las autoridades que se encargan de resolver los conflictos, estudiaremos la competencia de cada una de ellas.

La competencia de las Juntas Locales de Conciliación pueden ser permanentes o accidentales.

A. Criterios para fijar la competencia.

Hemos dicho que en esencia, la jurisdicción es una sola, pero en virtud de la división del trabajo, pues sería humanamente imposible que un juez conociera de todas las clases de negocios, razón por la cual la jurisdicción se ha dividido, en razón del territorio, de la cuantía, de la materia y del grado; pues bien, estas divisiones y subdivisiones de la jurisdicción se refiere a la competencia.

Examinaremos primero las cuestiones atendiendo a la competencia referida al órgano jurisdiccional. Tradicionalmente se ha hablado de cuatro criterios para determinar la competencia objetiva y ellos son los siguientes:

1. La materia
2. El grado
3. El territorio
4. La cuantía o importancia del asunto.

Además de los anteriores criterios para determinar la competencia de los órganos jurisdiccionales, cabe hacer mención de una serie de fenómenos modificadores de las reglas formales de la competencia "Tanto la competencia jerárquica como la competencia territorial, ... pueden ser modificadas en virtud de circunstancias que determinan la conveniencia del proceso ante un juez distinto del que

de lo contrario habría de seguirlo. Tales circunstancias son de tres órdenes: a) pendencia de otro proceso respecto de la misma litis; b) conexión de la litis o del negocio con uno o varios diferidos a un juez distinto; c) acuerdo de las partes para encomendar la litis a un juez distinto."³¹

B. Competencia Constitucional de las Juntas de conciliación y Arbitraje.

El artículo 73 constitucional en su parte relativa establece: El congreso tiene facultad para legislar en todo la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, instituciones de crédito y energía eléctrica, para establecer el Banco de Emisión Único en los términos del artículo 28 Constitucional y para expedir leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 de la propia constitución.

Con respecto a este último, el artículo 123 de la Constitución establece en su fracción XXXI que la

³¹ GOMEZ LARA, Cipriano. Ob. cit., pág. 156.

aplicación de las leyes del trabajo corresponden a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en asuntos relativos a la industria textil eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, minera, petroquímica, metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, hidrocarburos, cemento, ferrocarriles y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal, empresas que actuen en virtud de un contrato de concesión federal y las industrias que le sean conexas; empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y en aguas territoriales; a conflictos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa, y por último, las obligaciones que en materia educativa correspondan a los patronos, en la forma y los términos que fijen la ley respectiva.

Esta disposición constitucional establece como regla general que los estados les toca aplicar las leyes en materia de trabajo, en otras palabras de acuerdo con la naturaleza del sistema federal mexicano, las facultades por regla general, son propias de las entidades federativas y sólo la federación tendrá las facultades que expresamente les sean señaladas. Ahora bien, de acuerdo con los estados les toca aplicar las leyes del trabajo.

C. Competencia específica de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.

A la luz del régimen competencial del artículo 123 y de sus leyes reglamentarias, la competencia de las Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje para conocer los conflictos del trabajo, es general, en tanto que la de las Juntas Federales es específica y prevista expresamente por la Constitución y en la ley.

En consecuencia de lo anteriormente expuesto, compete a las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje conocer de los conflictos laborales que se especifican concretamente en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo.

La fuente de la competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se encuentra en la fracción XXXI del apartado A) del Artículo 123 que textualmente dice:

La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de competencia exclusiva de las autoridades federales en asuntos relativos a la industria textil, eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, minera, petroquímica, metalúrgica y siderúrgica, abarcando

la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y los productos laminados de los mismos, hidrocarburos, cemento, ferrocarriles y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizadas del Gobierno Federal, empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal, y las industrias que le sean conexas; empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales, a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; a contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa y por último a los patrones, en la forma y términos que fije la ley respectiva.

3. Como se organizan y funcionan las Juntas.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, integradas con representantes del trabajo, del capital y del gobierno, son órganos del Estado de Derecho Social, autoridades o Tribunales especiales con funciones jurisdiccionales, legislativas y administrativas, precisadas por la Constitución social, la jurisprudencia y la antigua ley de 1931.

"Las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje se componen por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno, tres representaciones integran los tribunales mexicanos del trabajo, por mandato autárquico e inexcusable de las leyes constitucionales y reglamentarias. En consecuencia de los órganos estatales que administran justicia social están organizadas tripartitamente y son federales o locales; los segundos funcionan en Pleno y en Juntas Especiales.

Algunos tratadistas denominan "Comites Paritarios" a tales instituciones de derecho social, integradas por representantes del Gobierno, con el fin de regular la vida de la profesión o grupo de profesionistas de que se trata con el territorio de la jurisdicción del comité."³²

Estrictamente hablando, la expresión de comité paritarios, es impropia para designar órganos tripartitos compuestos de tres entidades, por que de acuerdo con la lexicografía, la palabra pariterio, proviene de par, por lo que no es posible aplicar a organismos tripartitos.

Los primitivos consejos de arbitraje, como el

32 TRUEBA URBINA, Alberto, Ob. cit., pág. 262.

que tassaba los salarios de los alfareros, tuvieron naturaleza paritaria, pues se componia de tres patrones y con el mismo número de trabajadores.

El funcionamiento de las Juntas de Conciliación tanto locales como federales, es por regla general en pleno, es decir, presidida por el Presidente de la Junta y los representantes del trabajador y del patrón, contanto estos últimos con sus respectivos suplentes.

En cambio las Juntas de Conciliación pueden funcionar en pleno o por grupos (ahora llamadas Juntas Especiales).

Una Junta Especial funciona, en una junta local de conciliación y arbitraje pueden en un momento dado y en vista de las circunstancias de los negocios que en una determinada región se presenta a diario no pueda resolver eficaz y rápidamente todos los conflictos que se presenten ante ella, de ahí que la junta tenga la necesidad de crear juntas especiales.

Una vez que hemos visto que las juntas funcionan en dos formas, en pleno y por juntas especiales.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje se integran por uno o varios representantes del gobierno y por el mismo numero de obreros.

Nuestros tribunales del trabajo, no tienen composición paritaria sino tripartita, como se expresa al principio. Sin embargo se dice que el legislador patrio adopto la forma paritaria, lo cual es inexacto, en todo caso es tripartita.

Las Juntas Locales de Conciliación, están o son dependientes de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, y las Federales de Conciliación a la federal de Conciliación y Arbitraje.

Atendiendo a un criterio de eficiencia, la ley aún cuando considera que las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y la Federal de Conciliación y Arbitraje. Constituyen cada una de ellas un sólo organismo previó la posibilidad de que no pudiera, en un momento dado, atender la tramitación y resolución de los conflictos de trabajo de su competencia, con la rapidez de que es de esperarse para hacer frente a ese problema, la ley otorga a las Juntas un funcionamiento, en Pleno o por Juntas Especiales, sin que por ello se desintegre la Junta, en tal

caso los representantes del capital y del trabajo serán designados por los grupos de industrias que se formen con las actividades sujetas a la jurisdicción de la misma, integrándose entonces las Juntas Especiales con los representantes, gobierno, capital y trabajo.

A. Juntas Federales de Conciliación.

El decreto del 17 de septiembre de 1927, establecía que en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, las Juntas Regionales de Conciliación que funcionaron en diversos lugares del país. Estas Juntas regionales fueron sustituidas por las Juntas Federales de Conciliación que reglamenta la ley laboral en los artículos del 591 al 600.

Las Juntas Federales de Conciliación tendrán las funciones siguientes, es lo que manifiesta la Ley Federal del trabajo en su artículo 591:

- I. Actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones;
- II.- Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de conflictos a que se refiere el artículo 600 en su fracción IV;
- III.- Las demás que confieren las leyes.

Artículo 592.- Las Juntas Federales de Conciliación funcionarán permanentemente y tendrán la jurisdicción territorial que les asigne la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. No funcionarán estas Juntas en los lugares en que esté instalada la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Cuando la importancia y el volumen de los conflictos de trabajo en una demarcación territorial no amerite el funcionamiento de una Junta Permanente, funcionará una accidental.

Artículo 593.- Las Juntas Federales de Conciliación Permanente se integrará con un Representante del Gobierno, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que fungirá como Presidente y con un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patronos, designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la misma secretaria. Sólo a falta de trabajadores sindicalizados la elección se hará por los trabajadores libres.

La ley señala en su artículo 594 que: Por cada representante propietario de los trabajadores y de los patronos se designará un suplente.

En cuanto a las Juntas de Conciliación Locales y Federales Accidentales, se integrarán cada vez que sea necesario (artículo 595),

La ley señala en su artículo 596 las condiciones que se requieren para ser Presidente de una Junta Federal de Conciliación Permanente (aplicable también a las Locales) y en el 597, se señala las condiciones para ser Presidente de una Junta de Conciliación Accidental, en el artículo 598 se establecen los requisitos que deberán satisfacer los representantes del trabajo y del capital y en el numeral 599 se regula los impedimentos para poder ser representante de los trabajadores y de los patronos ante las Juntas de Conciliación, tanto Federales como Locales, distinguiendo de las Juntas Permanentes y las Accidentales. De igual manera el artículo 600 del mismo ordenamiento establece las facultades y obligaciones que tienen las Juntas Federales de Conciliación.

Es de hacer notar que la ley de 1931, no hacía estas especificaciones, no imponía requisitos para ser representantes ante las Juntas Accidentales, ni tampoco requisitos para ser Presidente sustituto, en fin, que la actual Ley Federal del Trabajo subsana en este aspecto los defectos de que adolecía la ley en comento.

B. Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.

A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje le corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo cuando se trate de conflictos que tenga por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.

Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje se integran con un representante del gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patrones designados por ramas de las industrias o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Habrá uno o varios secretarios generales según se juzgue conveniente. Cuando un conflicto afecte a dos o más ramas de la industria o de las actividades representadas en la Junta, ésta se integrará con el Presidente de la misma y con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones.

Funcionará en pleno o en juntas especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la indus-

tria y de las actividades a que se refiera la convocatoria antes mencionada. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer Juntas Especiales. Las Juntas Especiales establecidas fuera de la capital de la República conforme a lo anterior, quedarán integradas en su funcionamiento y régimen jurídico a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, correspondiéndoles el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne con excepción de los conflictos, sin perjuicio del derecho del trabajador, cuando así convenga a sus intereses a concurrir a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

El origen de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se encuentra en las circulares del 28 de abril de 1926 y del 5 y 18 de marzo de 1927, dirigidas por la extinta Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo a los gobernadores de los Estados, notoriamente inconstitucionales, por cuanto que tuvieron por objeto sustraer del conocimiento de las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje de determinados asuntos, posteriormente el Ejecutivo Federal dictó el decreto del 17 de septiembre de 1927, estableciendo la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

que a la letra dice:

"Artículo 1o., se establece la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con residencia en esta ciudad y las regiones de conciliación que sean necesarias para normar su funcionamiento.

Artículo 2o. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tendrá por objeto prevenir y resolver los conflictos colectivos y los individuales, entre patrones y obreros, y la potestad necesaria para hacer cumplir sus decisiones.

Artículo 3o. La intervención de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se hará extensiva:

- a). En las zonas federales
- b). En los problemas y conflictos que se susciten en las industrias y negociaciones cuyo establecimiento o explotación sea motivo de contrato o concesión federal.
- c). En los conflictos y problemas de trabajo que abarquen dos o más Estados, o un estado y las zonas federales.
- d). En los conflictos y problemas que se deriven de contratos de trabajo que tengan por objeto la prestación de trabajos continuos y de la misma naturaleza, a su vez en un Estado y en otros de la República.

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

Artículo 4o. En obediencia a lo ordenado por el artículo 123 Constitucional, fracción XX, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje quedará integrada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones, y uno que nombre la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo.

Artículo 5o. Se faculta a la Secretaría de la Industria, Comercio y Trabajo para que a la mayor brevedad posible expida el reglamento que norme el funcionamiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje".³³

El decreto que dió vida a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, derivada de las circulares mencionadas, implica notorio quebrantamiento del régimen Constitucional toda vez que el Presidente de la República carece de facultad para legislar en materia de trabajo; además dicho decreto violaba la soberanía de los Estados.

33 Ibidem Ob. Cit. pág. 263

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, desde su creación hasta su establecimiento legítimo por virtud de la Ley Federal del Trabajo de 1931, actuó prácticamente por espacio de varios años sin fundamento legal; pues la reforma constitucional del 31 de agosto de 1929, que modificó la fracción X del artículo 73, facultando al Congreso de la Unión para expedir las leyes reglamentarias del artículo 123, tan sólo exceptuó de la jurisdicción de las autoridades judiciales locales del trabajo, a las empresas de transporte amparadas por concesión federal, es decir, el problema de la constitución del Tribunal Federal del Trabajo quedó sin resolver, por que este Tribunal emanaba de una disposición administrativa inconstitucional, como ya se ha dicho. Pero la cuestión se resolvió definitivamente, desde el punto de vista jurídico, al expedirse la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, en el cual el artículo ya reformado dice:

Se establece en la Ciudad de México una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para resolver las diferencias o conflictos que surjan entre trabajadores y patrones, sólo entre estos, derivados de las relaciones de trabajo o hechos íntimamente relacionados con ellas.

Posteriormente se expidió el reglamento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje del 21 de Julio

de 1933, que consta de 81 artículos, en los cuales se establece la organización, funcionamiento y demás cuestiones administrativas y procesales de este tribunal.

Al respecto, la Ley Federal del Trabajo en vigor desde el 10 de mayo de 1970, en su artículo 604 dice: corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre estos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, es el Tribunal Superior del Trabajo autorizado constitucionalmente para ejercer jurisdicción social, en toda la República en asuntos federales, en los términos de la fracción XXXI, apartado A), del artículo 123 Constitucional.

C. Juntas Locales de Conciliación.

Las Juntas Locales de Conciliación, funcionaran en las entidades federativas y se instalarán en los municipios y zonas económicas que determine el Gobernador del Estado. No funcionarán las Juntas de Conciliación en los municipios o zonas económicas en que estén instaladas

las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas Locales de Conciliación tendrán las funciones entre otras las de actuar como instancia conciliadora potestativa para los trabajadores, también podrán actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.

Funcionarán permanentemente y tendrán la jurisdicción territorial que les asigne el Gobernador en la Entidad Federativa de que se trate. Estas juntas no funcionarán en los lugares en que esté instalada la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. Cuando la importancia y el volumen de los conflictos de trabajo en una demarcación territorial no amerite el funcionamiento de la Junta Permanente funcionará una accidental.

Se integrarán con un representante del Gobierno nombrado por el Gobernador en la Entidad Federativa de que se trate que fungirá como Presidente y con un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patrones, designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expida el propio gobernador. Si los trabajadores no son sindicalizados la elección se llevará a cabo por tra

bajadores libres.

Las Juntas Locales de Conciliación tendrán las siguientes obligaciones y facultades: Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo, recibir las pruebas que los trabajadores o los patrones juzguen convenientes rendir ante ellas, en relación con las acciones y excepciones que pretendan deducir ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

El término para la recepción de las pruebas no podrá exceder de diez días. Terminada la recepción de las pruebas o transcurrido el término anterior, la junta especial de la jurisdicción territorial a que éste asignado si la hubiera y si no a la junta local de conciliación y arbitraje; recibir demandas que le sean presentadas, remitiéndolas a la junta especial de la jurisdicción territorial a que esté asignada si la hubiera y si no a la junta local de conciliación y arbitraje; actuar como juntas de conciliación y arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario, cumplimentar los exhortos y practicar las diligencias que les encomienden otras juntas; denunciar ante el Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haya dejado de pagar

el salario mínimo general a uno o varios de sus trabajadores; y de ser procedentes aprobar los convenios que de sean sometidas por las partes, las demás que le confieran las leyes.

A. Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

Su integración y funcionamiento se rige por las mismas disposiciones aplicables a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con la diferencia de que las facultades del Presidente de la República y del Secretario del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los Gobernadores de los Estados y en caso del Distrito Federal, por el propio Presidente de la República y por el Jefe del Departamento del Distrito Federal.

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las entidades federativas, les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El Gobernador del Estado o Jefe del Departamento del Distrito Federal, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje fijando el lugar de su residencia y competencia.

4. Competencia de las Juntas de Conciliación y de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Se define a la competencia como la medida de los poderes de una jurisdicción, pero ante la vaguedad de esta idea burguesa, más bien determina la competencia que de su concepto, se impone precisar éste: Competencia es la atribución que tiene un tribunal para conocer de un asunto por su naturaleza y por disposición de la ley; en otros términos, es la aptitud o capacidad del órgano del Estado, ya sea burgués o social, para ejercer el poder jurisdiccional, dirimiendo los conflictos privados, públicos o sociales.

A. Competencia en razón de la materia.

Este criterio de competencia surge como consecuencia de la complejidad y especialización de la vida social moderna, que entraña, a su vez, la necesidad de una división del trabajo jurisdiccional; cuando los lugares son pequeños sin desenvolvimiento social y económico considerable entonces el órgano judicial puede ser mixto. Cuando el lugar crece, se desarrolla, la primera especialización que aparece es la de los Jueces competentes en materia Civil de ahí en adelante, que son otra cosa que diver-

sas esferas o ámbito de competencia jurisdiccional, que deben el surgimiento de nuevas ramas jurídicas. Así en un régimen Federal como el nuestro, surgen los órganos judiciales comunes o locales y por otro lado aparecen tribunales del trabajo. Es pues ésta la división de la competencia, en función de la materia, es decir, de las normas jurídicas sustantivas que deberán ser aplicadas para dirimir o solucionar las controversias, conflictos o litigios, que se hayan presentado a la consideración del órgano jurisdiccional respectivo.

B. Competencia en razón del territorio.

La competencia de los órganos judiciales en función del territorio, implica una división geográfica del trabajo, que se determine por circunstancias y factores de tipo geográfico, demográfico, económico y social. Por disposición constitucional el territorio de la República se divide por razones administrativas, en municipios, pero esta división municipal no corresponde a la división del trabajo judicial, por que, por regla general, se hacen reagrupamientos de varios municipios. En todos los Estados de la Federación, estas circunscripciones territoriales es tán fijadas en las leyes orgánicas de los poderes judiciales, respectivos y reciben diversas denominaciones.

Todas las leyes orgánicas de los poderes judiciales, determinan con detalle entre otros aspectos el número de partidos o distritos y los municipios que comprenden.

C. Competencia Constitucional.

Por competencia constitucional se entiende la capacidad que de conformidad con los textos constitucionales, corresponde a un tribunal, sobre un orden determinado de materias y por competencia jurisdiccional, la capacidad de un órgano, parte integrante de un tribunal, para conocer con exclusión de los demás órganos que dependen del mismo tribunal de un asunto determinado; esto es, en el primer caso, la capacidad exclusiva del Tribunal es el conocimiento del asunto, mientras que el segundo los diversos órganos que integran el Tribunal, tienen capacidad para conocer del negocio y sólo por razones de técnica jurídica se divide entre ellos la competencia, de tal manera que la resolución por virtud de la cual el tribunal decide su competencia constitucional, implica que la cuestión que le fue sometida no puede ser resuelta por ningún órgano dependiente de él, en consecuencia, se trata de una materia que corresponde a un tribunal en los casos de competencia jurisdiccional, sólo produce el efecto de que el asunto se

lleve al conocimiento de otro órgano dependiente del mismo tribunal.

La competencia constitucional se desprende del artículo 16 constitucional, en tanto que la competencia jurisdiccional se desprende de las leyes secundarias.

El artículo 73 constitucional fracción X, indica la competencia constitucional:

"El congreso tiene facultades de legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, instituciones de crédito y energía eléctrica, para establecer el Banco de Emisión Único, en los términos del artículo 28 de la Constitución y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 de la propia constitución".³⁴

D. Competencia en razón del grado.

La competencia en razón del grado es aquella por virtud de la cual los distintos órganos jurisdiccionales

³⁴ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Sitsa, México, 1994, Pág. 32.

les implica diversas instancias y en consecuencia, existen varios grados de conocimiento de parte de los juzgadores.

En materia de trabajo existe un verdadero problema al respecto, ya que el negocio que se indica en una Junta Municipal de Conciliación (ahora local) o federal, concluye por una opinión, procedimiento que puede ser considerada como una instancia; en seguida si existe inconformidad de la opinión vertida, entonces el negocio pasa al arbitraje, que es propiamente un juicio y prácticamente una segunda instancia y, finalmente, cuando se interpone un amparo directo entonces, muy a nuestro pesar pero la realidad es que sean establecido tres instancias todo lo cual es en perjuicio del trabajador que es económicamente la parte débil.

E. Competencia por razón de la cuantía.

La competencia por razón de la cuantía es aquella que se determina en virtud de un elemento económico, patrimonial o valor de la causa, del negocio.

Con lo anterior la ley federal del trabajo, y con este tipo de competencia que tanta aplicación tiene en el Derecho Procesal Civil carecería de importancia, dentro

del derecho del trabajo.

Como decíamos en líneas anteriores, casi en todos los sistemas judiciales se han creado órganos para conocer de asuntos de poca monta, asuntos de cuestiones de poca importancia económica o de otra índole. También es característico de estos tribunales, que sus procedimientos no se sometan a formalidades rígidas, ni a trámites dilatados y complicados.

Creemos que es un gran acierto de parte del legislador hacer la inclusión de la competencia por razón de la cuantía en nuestro derecho del trabajo.

CAPITULO IV Atribuciones de las Juntas Federales y Especiales de Conciliación y Arbitraje.

En este último capítulo, haremos una relación de las atribuciones otorgadas a las Juntas de Conciliación por la ley federal del trabajo de 1931 y las otorgadas por la actual ley.

1. Atribuciones contenidas en la ley federal del trabajo de 1931.

La ley federal del trabajo de 1931 contenía una serie de atribuciones en el capítulo correspondiente de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, mismas que se encontraban aisladas en la ley en comento.

A. En materia de Descanso.

La ley de 1931 no contemplaba ninguna atribución en el caso de días de descanso, en aquellas empresas en que sus actividades les impedía dejar completamente de trabajar; es el caso de aquellas empresas que tienen hornos y que el apagar uno de ellos por descanso de los traba

jadores significaría una pérdida muy costosa.

B. En materia de Huelga.

En materia de Huelga, la ley federal del trabajo de 1931 señalaba en su artículo 265 fracción II, parte segunda; que en caso de que no hubiera Junta de Conciliación y Arbitraje, el escrito de peticiones fuera presentado ante la autoridad de trabajo más próxima, (pudiendo ser la Junta de Conciliación), la cual deberá llegar el mismo día al patrón.

C. En materia de Contratos.

En materia de contrato colectivo de trabajo, la ley en su artículo 45 establecía; que los contratos colectivos de trabajo deberían ser hechos por triplicado y que una copia debía depositarse a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, y que a falta de ésta con la autoridad municipal; siendo ésta la encargada de integrar a las Juntas Municipales de Conciliación, que propiamente eran éstas a quienes se daba esa atribución.

D. En materia de Riesgos Profesionales.

En materia de riesgos profesionales, la ley de 1931 señalaba en su artículo 312; que el patrón está obligado a dar aviso de los accidentes ocurridos, a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, en caso de que no hubiera, se haría del conocimiento del Presidente Municipal o del Inspector Federal del Trabajo.

Indirectamente también se les conceden atribuciones a las Juntas de Conciliación, ya que la ley señalaba que debían fijarse las causas de cada accidente.

De igual manera, en la ley de 1931, en su artículo 314 señalaba que: El patrón debe dar aviso de las defunciones inmediatas de que tenga conocimiento, a la Junta de Conciliación correspondiente, si no hay, al Presidente Municipal o al Inspector Federal del Trabajo.

Estas son las atribuciones que aisladamente otorgaba la ley del trabajo de 1931, a las Juntas de Conciliación.

Creemos que es de suma importancia hacer mención de que también la ley de 1931, contenía atribuciones a las Juntas Municipales de Conciliación, contenidas en el

Título VIII, Capítulo II, consagradas en el artículo 340, que previene:

I.- Conocer en conciliación dentro de su territorio jurisdiccional, de todas las diferencias y conflictos que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivados del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con éste, ya sea que tenga el carácter de individuales o de colectivos, siempre que no sean de la competencia de las Juntas Federales.

II.- Elevar el conocimiento de la Junta Central correspondiente de las controversias que sean de la competencia exclusiva de éstas, y los conflictos en los que no hubiere un avenimiento entre las partes.

III.- Sancionar, llegado el caso los convenios que ante ellas celebren las partes.

IV.- En los casos de Juntas Municipales Permanentes, practicar las diligencias ordenadas por la Junta Central de que dependan y cumplir con las instrucciones que ésta dicte para el mejor despacho de los negocios; y

V.- Las demás que les confieren las leyes y reglamentos.

2. Atribuciones contenidas en la actual Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo tiene un sistema similar al de la ley del trabajo de 1931, es decir contiene un número de disposiciones aisladas en distintos preceptos y un capítulo especial que trata de las atribuciones de las Juntas de Conciliación.

A. En materia de Días de Descanso.

En materia de días de descanso obligatorio, la actual ley federal del trabajo en su artículo 75 señala: Que en los casos del artículo anterior (artículo 74, son días de descanso obligatorio), los trabajadores y los patrones determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios. Si no se llega a un convenio, resolverá la Junta de Conciliación Permanente o, en su defecto, la de Conciliación y Arbitraje.

B. En materia de Huelga.

La ley señala en su artículo 452, fracción II, :
Que si no se encuentra una junta de conciliación y arbitraje

je, se podrá presentar el escrito de emplazamiento de huelga a la autoridad de trabajo más próxima, pudiendo ser la Junta de Conciliación, y ésta deberá remitir el expediente dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

En la misma materia la ley señala en su artículo 453: Que la autoridad que recibe el emplazamiento de huelga, debe hacer llegar al patrón la copia del emplazamiento dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo; debe ser como ya anotamos la Junta de Conciliación y Arbitraje o a falta de esta cualquier autoridad de trabajo, pudiendo también llevarse el emplazamiento a la Junta de Conciliación.

C. En materia de Contrato.

En materia de contrato colectivo, se señala en el artículo 390: El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de

Conciliación y Arbitraje.

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido una fecha distinta.

D. En materia de Riesgos Profesionales.

En materia de riesgos profesionales la ley establece en su artículo 503; "Para el pago de la indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo, se observarán las normas siguientes:

I.- La Junta de Conciliación Permanente o el Inspector del Trabajo que reciba el aviso de la muerte, o la Junta de Conciliación y Arbitraje ante la que se reclame el pago de la indemnización, mandará practicar dentro de las veinticuatro horas siguientes una investigación en caminata a averiguar que personas dependían económicamente del trabajador y ordenará se fije un aviso en el lugar visible del establecimiento donde prestaba sus servicios, convocando a los beneficiarios para que comparezcan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de un término de treinta días, a ejercitar sus derechos;

II.- Si la residencia del trabajador en el lu-

gar de su muerte era menor de seis meses, se girará exhorto a la Junta de Conciliación Permanente, a la de Conciliación y Arbitraje o al Inspector del Trabajo del lugar de la última residencia, a fin de que practique la investigación y se fije el Aviso mencionado en la fracción anterior;

III.- La Junta de Conciliación Permanente, la de Conciliación y Arbitraje o el Inspector del trabajo, independientemente del aviso a que se refiere la fracción I, podrá emplear los medios publicitarios que juzgue convenientes para convocar a los beneficiarios;

IV.- La Junta de Conciliación Permanente, o el Inspector del Trabajo, concluida la investigación, remitirá el expediente a la Junta de conciliación y Arbitraje."³⁵

Hasta aquí, las atribuciones que el presente artículo concedía a las Juntas de Conciliación en materia de riesgos profesionales.

En la misma materia, la ley señala en su artículo 504 fracciones V, VI y VII, los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

³⁵ Ley Federal del Trabajo, Ob. Cit., pág.136 y 137.

V.- En los casos de muerte por riesgos de trabajo, dar aviso a las mismas autoridades, tan pronto como tenga conocimiento de ella; y

VI.- Dar aviso de los accidentes ocurridos a la Junta de Conciliación Permanente, a la de Conciliación y Arbitraje o al Inspector de Trabajo, dentro de las setenta y dos horas siguientes;

VII.- Proporcionar a la Junta o al Inspector del Trabajo los datos y elementos de que dispongan, especialmente los siguientes:

- a).- Nombre y domicilio del trabajador y de la empresa;
- b).- Nombre y domicilio de las personas que lo presenciaron;
- c).- Lugar en que está siendo atendido el accidentado;
- d).- Trabajo que desempeñaba;
- e).- Salario que devengaba; y
- f).- Nombre y domicilio de las personas a quienes pueda corresponderle la indemnización encaso de muerte.

Estas son las disposiciones aisladas que contiene la actual ley federal del trabajo, en la cual les otorga atribuciones a las Juntas de Conciliación. Conteniendo además, en el Título Once, Capítulo X, las atribuciones específicas en los artículos del 591 al 624, de la ley en comento.

3. Análisis de las atribuciones a las Juntas de Conciliación, otorgadas por la ley de 1931 y las otorgadas por la actual Ley Federal del Trabajo.

La ley de 1931, no contemplaba ninguna atribución en el caso de días de descanso, en aquellas empresas en que sus actividades les impiden dejar completamente de trabajar, es el caso de aquellas empresas que tienen hornos y que apagar uno de ellos, por descanso de los trabajadores, significaría una pérdida muy grande, de aquí que la actual Ley Federal del Trabajo, contemple el caso en concreto, en el sentido de que debe de haber un convenio, entre trabajadores y empresa para determinar que en los días de descanso obligatorio, deberá haber un número determinado de trabajadores que se queden al cuidado esta empresa. Una medida que nos parece muy acertada, va en beneficio de la economía de la empresa y en beneficio de los propios trabajadores.

Aunque la ley de 1931 no lo decía expresamente hemos expuesto que podría ser facultad de la Junta de Conciliación, a través de la autoridad municipal, el que pudieran recibir en depósito el contrato colectivo, esta situación la contempla la actual ley federal del trabajo, pero en ésta se le otorga esa atribución expresamente.

Tanto la ley de 1931, como la actual ley, en éstas se prevee el caso de que no estando cerca una Junta de Conciliación y Arbitraje, los trabajadores pueden presentar su escrito (de peticiones en la ley de 1931) de emplazamiento de huelga a la autoridad más próxima, ésta debe ser la Junta de Conciliación.

Debemos distinguir las atribuciones que otorgaba la ley del trabajo de 1931 y la actual ley laboral en materia de riesgos profesionales, toda vez que la ley de 1931 es menos extensa y confiere tal facultad a la Junta de Conciliación, mientras que la ley federal del Trabajo actual va más allá de lo que logró su antecesora, determinando tal atribución expresamente.

Es importante hacer mención cual ha sido la razón del porqué sólo se le dan atribuciones en materia de riesgos profesionales, a las Juntas de Conciliación Permanentes, creemos que la razón es la siguiente: Son las Juntas de Conciliación Permanentes las que previamente son establecidas por la ley, son las más indicadas para el conocimiento de ello, ya que las Juntas de Conciliación Accidentales, sólo se forman en casos especiales y en vista a un conflicto, en el caso que comentamos, no se trata en nuestro concepto de un conflicto, sino más

bien de una obligación que tiene el patrón, ya sea para indemnizar en caso de muerte o avisar de los accidentes que sufran los trabajadores dentro de la empresa, es decir, obligaciones del patrón frente a la ley y, en consecuencia no se trata de un conflicto, de ahí que el legislador haya considerado que sólo las Juntas de Conciliación Permanentes, tengan conocimiento, por ser o mejor dicho, por estar previamente establecidas.

Ahora bien, el motivo por el cual también se le comunique al Inspector del Trabajo es desde luego, que se le informe a éste en caso de que no se de aviso a la Junta de Conciliación Permanente o a la Junta de Conciliación y Arbitraje, toda vez que el Inspector de Trabajo es una autoridad en esta materia y entre sus funciones esta la de tener contacto continuo con la empresa.

En materia de procedimientos, hemos visto que la ley de 1931 concedía facultades a las juntas de conciliación para sancionar los convenios a que llegarán las partes, más no el ejecutarlos, de ello se encargaría la Junta de Conciliación y Arbitraje, en cambio la actual ley les otorga atribuciones de ejecutarlos, y aunque nada dice de sancionarlos, se entiende, el que puede lo más puede lo menos. Situación que nos parece completamente lógica, ya que el convenio que se celebra entre las partes

en su presencia, por no poder ejecutarlo ella y dejarlo a una junta de conciliación y arbitraje, sólo se conseguía con ello una pérdida de tiempo.

En este caso la ley también prevee, que la ejecución se haga por el Presidente de la Junta de Conciliación Permanente, no por una accidental, esto por las razones de que una vez celebrado el convenio, desaparece el conflicto, y con él la Junta Accidental de Conciliación, por lo que no habría autoridad que sancionara, ni que ejecutara el convenio.

Con respecto a las atribuciones expresamente establecidas por las dos leyes a las Juntas de Conciliación vemos que existe una diferencia muy marcada. La ley de 1931 hablaba de Juntas Municipales de Conciliación y de Juntas Federales de Conciliación, en la actual ley se suprime el término de municipales por el de locales, dejándose el de Federales, esto nos parece acertado, ya que el término empleado por la ley de 1931, nos podía dar la idea, de que sólo en los municipios podía haber Juntas de Conciliación, cosa por demás errónea.

Por otro lado, hay innovaciones en la actual ley con respecto a la ley de 1931, que son sumamente importantes, como son las fracciones II, III y IV del

artículo 600, que no contempla en ninguna de sus fracciones el artículo 340 de la ley del trabajo de 1931.

En resumen, podemos decir que la actual Ley Federal del Trabajo, se preocupa más a fondo de las atribuciones de las Juntas de Conciliación; nos da la idea de que el legislador se ha percatado de la importancia que tienen estas juntas de Conciliación, y del papel que deben desempeñar en la vida laboral, además de la cuadyuvancia que le prestan a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

4. Propuesta de nuevas atribuciones de las Juntas de Conciliación.

Ya hemos analizado las atribuciones otorgadas a las Juntas de Conciliación, por la ley del trabajo de 1931 y por la actual ley federal del trabajo, ahora después de este análisis, proponemos una numeración de atribuciones de las cuales creemos que deberían tener las Juntas de Conciliación y que no contemplaba la ley federal del trabajo de 1931, y que tampoco prevee la actual ley federal del trabajo.

Consideramos que la propuesta que hacemos es de gran beneficio y por lo cual dará una mayor ayuda a las

Juntas de Conciliación y Arbitraje; aclaramos desde luego, que las atribuciones que señalaremos, son tan sólo un ejemplo de las que se podrían agregar a nuestra Ley Federal del Trabajo, haciendo un estudio más profundo de las mismas.

De acuerdo con nuestro punto de vista, creemos que las atribuciones que faltan en nuestra ley laboral son las que aquí analizaremos, y son las siguientes:

Primera.- Que las Juntas de Conciliación tengan la atribución y obligación de realizar en el término de un mes, todas las reuniones que consideren convenientes para lograr la conciliación, el acuerdo entre las partes.

La propuesta que hacemos, no es con la finalidad de que haya un retraso en el procedimiento, ya que en la práctica se observa con mucha frecuencia que en la etapa conciliatoria cuando no se llega a la misma se difiere está por no llegar a ningún arreglo, manifestando las partes que no es posible conciliar, y solicitan nueva fecha para otra conciliatoria, y esto suele suceder hasta tres o cuatro veces sin que se resuelva el conflicto en la etapa de conciliación, y el término que esto conlleva es hasta de tres o cuatro meses, para que después de transcurrido todo este tiempo las partes manifiesten ante la Junta que no se llegó a ningún arreglo y que desean pasar al arbitraje.

Decimos un mes, pues consideramos que durante todo este tiempo pueden suceder muchas cosas, ya sea que las partes se pongan de acuerdo, ya que en este tiempo pueden pensar y meditar las posibles dificultades, se da la oportunidad para que la autoridad estudie más detalladamente y pueda presentar ante las partes un mayor número de argumentos que hagan posible la solución a sus conflictos. En fin estimamos que este término es más que suficiente para que por un lado, las partes tengan mayor oportunidad de pensar en la posibilidad de llegar a un arreglo, y por otra parte, se cumpla con el verdadero objeto de esta Junta de Conciliación, además se le da a la autoridad, tiempo suficiente para presentar o aportarle a las partes un mayor número de argumentos para tratar de que éstas lleguen a un arreglo satisfactorio.

Decimos todas las reuniones, por que en el lapso de un mes la Junta puede llevar a cabo cinco, diez o más reuniones, todo dependerá de la consideración de la Junta en el número de charlas, reuniones o pláticas que se necesitan, el que lleven a cabo sólo tres o cuatro reuniones, dependerá, de que así lo haya considerado la Junta.

Segunda.- El desenvolvimiento que debe dársele a la Conciliación debe ser efectivo, en el sentido de que una vez que

las partes concurren a la conciliación, en vista de una posible dificultad o conflicto, por lo que consideramos que es necesario concederle a las Juntas de Conciliación la atribución consistente en el desahogo de pruebas, es decir, cuando las partes que han acudido a la Junta de Conciliación, no lleguen a un acuerdo, lógicamente tendrán que pasar al arbitraje, entonces por que no darle a estas juntas, la atribución de poder desahogar pruebas que sean valiosas y necesarias para el arbitraje; nos referimos a que en el periodo de la conciliación, considerando que las partes ya no pretendan llegar a la conciliación o a un arreglo, puedan desahogar pruebas como la testimonial, la del lugar de la prestación de servicios relativa a la empresa donde se laboraba, ya que estan en el mismo lugar, en que está llevando la conciliación, además de que allí se encuentra el domicilio de los testigos. Las pruebas que hemos señalado, las consideramos como de fácil obtención, por tratarse de personas (testigos) que se encuentran presentes, la de inspección judicial, pues allí se encuentra la empresa.

Estas pruebas que se desahogarían en la Junta de Conciliación, serían validas para el arbitraje, y para economía procesal ya no se tendrían que repetir. Lográndose con ello una mayor rapidez en el procedimiento.

Para que se pueda comprender mejor lo anterior

mente señalado pondremos un ejemplo que nos ilustre; Si un trabajador que ha acudido a la junta de conciliación, exponiendo sus problemas y que después de varias reuniones de intentar llegar a un arreglo no logra su objetivo, tendrá que acudir ante la junta de conciliación y arbitraje, buscando que se de una solución a su conflicto laboral, y si a eso le agregamos, que la junta se encuentra lejos del lugar de las prestación de sus servicios, y no digamos en materia federal, en la junta de Conciliación y Arbitraje, tendrá que ofrecer pruebas entre ellas la testimonial, la de inspección judicial o cualquier otra relativa al lugar de la prestación de sus servicios, y se tendrá que pedir por medio de exhorto a la junta de conciliación ya sea federal o local, para desahogar esas pruebas referidas en la junta de conciliación y llegado el momento oportuno, está la remitirá a la junta que le corresponda.

La atribución de desahogar pruebas en el periodo de la conciliación, no debe tener carácter de provisional, pues entonces la atribución conferida no servirá de nada, por lo que consideramos que debe tener el carácter de definitivas una vez ofrecidas, mismas pruebas que servirán en el arbitraje.

Por otro lado nos referimos sólo a pruebas como la testimonial y la inspección judicial o cualquier otra

prueba relativa al lugar de la prestación de servicios por considerar que con el desahogo de las mismas se evitaría una pérdida de tiempo en el arbitraje, como consecuencia se daría una mayor coadyuvancia entre las juntas de conciliación y arbitraje; pensamos que sólo deben ser éstas pruebas por que resultaría ilógico que determinadas pruebas, no sean desahogadas en la conciliación y arbitraje, por la importancia que revisten, como lo es la confesional, por que no requieren ser discutidas como las documentales públicas; por que aunque sean discutibles son o tienen la facilidad de discutirse en una junta de Conciliación y Arbitraje y van unidas a otras, como la documental privada o también por que pueden ser presentadas en cualquier tiempo, o antes de dictar sentencia y revisten una gran importancia como lo es la prueba confesional.

Vemos pues la necesidad, de otorgarles a las Juntas de Conciliación, la atribución de desahogo de determinadas pruebas, durante el periodo de conciliación siempre que la autoridad considere que las partes se lo manifiesten, de que no es posible llegar de momento a un arreglo posible, pruebas que deben ser definitivas y válidas para el arbitraje, que de no presentarse ante ellas, se pierde el derecho de hacerlo; con ellas creemos que se mejoraría el arbitraje, haciéndolo menos tedioso el procedimiento, pruebas que se llevarían con más imparcialidad, se evitaría

repetir pruebas que ya se ofrecieron y se desahogaron en la Junta de Conciliación, por último creemos que habría un mayor dinamismo y coadyuvancia entre las Juntas.

CONCLUSIONES

Primera. En cuanto a la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación, opinamos que son tribunales administrativos, autónomos en el ejercicio de sus funciones, pero dependientes del Poder Ejecutivo, y que llevan acabo una función jurisdiccional y, por tanto son tribunales de derecho.

Segunda. En la ley laboral vigente las juntas federal y local de conciliación, tienen la facultad de actuar a instancia de la voluntad de los trabajadores y los patronos.

Tercera. Como hemos venido mencionando a lo largo de este estudio, la actual Ley Federal del Trabajo, se recupera más hondamente de las atribuciones otorgadas a las Juntas de Conciliación, por lo cual creemos que sirven de coadyuvantes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por tanto la función que desempeñan no es la de simples oficialías de partes.

Cuarta. La medida tomada por el legislador, en el artículo 600, fracción IV, de la ley laboral actual, quiso darle atribuciones a las Juntas de Conciliación para que actuen como Juntas de Conciliación y Arbitraje. Tomán-

do en cuenta la competencia por cuantía ignorada anteriormente en la Ley Federal del Trabajo de 1931, de cuyo monto no debe exceder de tres meses de salario.

Quinta. Proponemos que se reforme a las Juntas de Conciliación, concediéndoles facultades, para que éstas desahóguen pruebas' como la testimonial, la inspección ocular y las documentales, a fin de acreditar el despido injustificado de que son objeto los trabajadores, esté con la finalidad de que los patrones acrediten las causales de despido injustificado, independientemente de lo que marca la Ley Federal del Trabajo en su artículo 47.

Sexta. Con el objeto de procurar la conciliación en los conflictos suscitados entre el capital y el trabajo y hacer más efectivo el desempeño de las Juntas de Conciliación, consideramos que la Ley Federal del Trabajo actual a mejorado las atribuciones que la ley de 1931 otorgaba a estas.

Séptima. Creemos que es necesario reformar el artículo 600, en su parte relativa al término de recepción de pruebas, ya que en su fracción II del artículo en cita, se conceden diez días para la recepción de las mismas, proponemos que el término para ofrecer pruebas se modifique y se conceda un plazo de trein-

ta días para ofrecer pruebas como la testimonial, la documental, la inspección ocular, las cuales se recibían mientras las partes se encuentran en pláticas de posible arreglo a sus conflictos y de no conciliar sus intereses las pruebas que ofrezcan dentro del término concedido se tomen en cuenta en el arbitraje lo que vendría en beneficio de una economía procesal.

B I B L I O G R A F I A

BORREL NAVARRO, Miguel, El Juicio de Amparo Laboral,
Publicaciones Administrativas y Contables, México, 1986.

BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo,
Porrúa, México, 1985.

BURGOA, Ignacio, Derecho Constitucional Mexicano, Tercera
Edición, Porrúa, México, 1979.

CASTORENA, Jesús, Tratado de Derecho Obrero, Jaris,
México, 1942.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, Las Técnicas de la Administra-
ción Científica y de los Trabajos Atípicos, Trillas,
México, 1986.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, Las 500 Preguntas Más Usuales
Sobre Temas Laborales, Orientaciones, Teórico Prácticas,
Trillas, México, 1984.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, 35 Lecciones de Derecho Labo-
ral, Quinta Edición, Trillas, México, 1986.

CLIMENT BELTRAN, Juan B. Formulario de Derecho del Trabajo, Octava Edición, Esfinge, México, 1985.

CORDOVA ROMERO, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, Cárdenas, México, 1986.

DAVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I, Segunda Edición, Porrúa, México, 1988.

DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Segunda Edición, Porrúa, México, 1990.

DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Cuarta Edición, Porrúa, México, 1981.

DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Cuarta Edición, Porrúa, México, 1981.

DE BUEN LOZANO, Néstor, Concertación Social, Reconvención, y Empleo, Porrúa, México, 1988.

DE BUEN LOZANO, Néstor, Organización y Funcionamiento de los Sindicatos, Porrúa, México, 1993.

DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Porrúa, México, 1980.

DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Segunda Edición, Porrúa, México, 1981.

DIAZ DE LEON, Marco Antonio, La Prueba en el Derecho Procesal Laboral, Tomo I, Porrúa, México, 1990.

GOMEZ LARA, Cipriano, Teoría General del Proceso, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1983.

GUERRERO, Euquerio, Manual del Derecho del Trabajo, Décimo Cuarta Edición, Porrúa, México, 1989.

MURRETA SANCHEZ, Alfredo, Como se Integra el Salario, para Cotización del Seguro Social, Pac. México, 1985.

PORRAS LOPEZ, Armando, Derecho Procesal del Trabajo, Tercera Edición, Porrúa, México, 1975.

RAMIREZ FONSECA, Francisco, El Despido, Publicaciones Administrativas y Contables, México, 1982.

SANCHEZ MARTINEZ, Francisco, Formulario de Derecho del Trabajo y Jurisprudencia, Cárdenas, México, 1994.

TAPIA ARANDA, Enrique, Derecho Procesal del Trabajo, Velox, México, 1978.

TENA RAMIREZ, Felipe, Leyes Fundamentales de México,
Porrúa, México, 1986.

TENA SUCK, Rafael, Derecho Procesal del Trabajo,
Trillas, México, 1986.

TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo,
Tercera Edición, Porrúa, México, 1975.

TRUEBA URBINA, Alberto, Derecho Social Mexicano, Porrúa,
México, 1978.

LEGISLACION

Ley Federal del Trabajo, Comentada por Francisco, Ramirez
Fonseca, Pac, México, 1994.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,
Sitsa, México, 1994.

114 -
1x-13-95