

299
2 es.

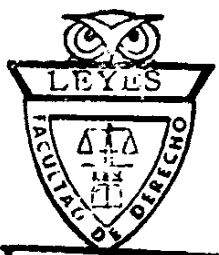


UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

NECESIDAD DE QUE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE SEAN UN TRIBUNAL UNITARIO

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
MARCELA GONZALEZ GALLEGOS



MEXICO, D. F.

1998.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

268303



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A DIOS

*Por permitirme llegar a este momento tan importante
de mi vida y poderlo compartir con todos mis seres queridos.*

A MIS PADRES

*Lic. Alfredo González Montes de Oca y
María Valentina Gallegos de González
Con todo mi amor y agradecimiento,
porque con su apoyo incondicional
he logrado llegar a esta meta.*

A MIS HERMANOS

*Alfredo, Angélica y Valentina,
por toda su ayuda, comprensión y paciencia.*

A MI ASESORA

Lic. Alena Garrido Ramón

*Por su orientación y conocimientos que hicieron
posibles la elaboración de la presente tesis.*

*A LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO*

A LA FACULTAD DE DERECHO

A MIS MAESTROS Y AMIGOS

*Por apoyarme durante toda mi vida
de estudiante.*

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULO 1.	
CONCEPTOS GENERALES.	
1.1 Juntas de Conciliación y Arbitraje.....	4
1.1.1 Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.....	5
1.1.2 Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.....	9
1.2 Juntas de Conciliación	10
1.2.1 Juntas Federales de Conciliación.....	10
1.2.2 Juntas Locales de Conciliación.....	16
1.3 Juntas Permanentes.....	17
1.4 Juntas Accidentales.....	18
1.5 Juntas Municipales de Conciliación.....	19
1.6 Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje.....	22
1.7 Concepto de Conciliación	26
1.7.1 Clases de Conciliación.....	29
1.8 Concepto de Arbitraje	30
1.8.1 Clases de Arbitraje.....	31
1.9 Distinción entre la Conciliación y el Arbitraje.....	32
1.10 Concepto de Representación.....	33

CAPÍTULO 2.

ANTECEDENTES HISTÓRICOS.

2.1	Leyes de Trabajo de los estados y las Juntas de Conciliación de Conciliación y Arbitraje antes de 1917.....	35
2.2	Las Juntas de Conciliación y Arbitraje en la Constitución de 1917 y el artículo 123.....	43
2.3	Las Juntas de Conciliación y Arbitraje después de 1917.....	57
2.3.1	Leyes del Trabajo de los Estados después de 1917.....	60
2.3.2	Nacimiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.....	67
2.3.3	Federalización de las Leyes del Trabajo.....	69
2.4	La Ley Federal del Trabajo de 1931.....	70

CAPITULO 3.

MARCO LEGAL.

3.1	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 123, Apartado A.....	76
3.1.1	Fracción XX del artículo 123 Constitucional.....	77
3.2	Ley Federal del Trabajo de 1970.....	85
3.3	Reglamento Interior de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.....	98

CAPITULO 4.
LOS REPRESENTANTES DEL TRABAJO Y DEL CAPITAL ANTE LAS
JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

4.1	Procedimiento de elección de los Representantes.. .. .	107
4.1.1	Forma en que se realizan las convenciones.....	108
4.1.2	De la Convocatoria.....	110
4.1.3	De la designación de los delegados.....	111
4.1.4	De los Padrones.....	113
4.2	Requisitos para ser Representante..	114
4.3	Obligaciones de los representantes de los trabajadores y de los patrones ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.....	116
4.4	Impedimentos para ser Representante.	118
4.5	Casos en que incurrn en Responsabilidades.....	121
4.5.1	Sanciones aplicables en caso de que incurran en Responsabilidades.....	126
4.5.2	El Jurado de Responsabilidades.....	130
4.6	Critica.....	136
	CONCLUSIONES.....	146
	BIBLIOGRAFIA.....	149

INTRODUCCION

Las Juntas de Conciliación y las Juntas de Conciliación y Arbitraje, desde que fueron creadas por el Constituyente de 1917, se integraron de forma tripartita, es decir, por un Representante del Gobierno (Presidente de la Junta Especial de que se trate), por un Representante del Capital y por un Representante del Trabajo. Con esta integración tripartita se trató de que ambas clases estuvieran protegidas y representadas ante las Juntas.

Se cree que es en Francia en donde nacen los organismos para administrar la justicia obrera. Pues Francia resolvía los conflictos individuales de trabajo de naturaleza jurídica por conducto de una jurisdicción especial que fue creada por ellos mismos al cual llamaron Consejo de Prudentes. Este Consejo únicamente, resolvía los conflictos individuales y al momento en que se presentaron los conflictos colectivos de trabajo tuvo que nacer una nueva justicia obrera.

En un principio el Estado hizo caso omiso de los conflictos colectivos de trabajo, pero los grupos obreros provocaron actos violentos, motivo por el cual la economía nacional se vio afectada, así, de esta forma el Estado se encontró ante la necesidad de mediar entre obreros y patronos. Creando los Organismos de Conciliación y Arbitraje.

De esta forma el Derecho Francés creó los Consejos de Prudentes para los conflictos individuales y los Organismos de Conciliación y Arbitraje para los conflictos colectivos.

Dos eran las funciones que realizaban los Consejos, una era como oficina de conciliación en la que el Consejo estaba integrado, por un representante obrero y por otro representante patronal, si no se llegaba a ningún arreglo conciliatorio se integraba el Tribunal de Decisión, que era la segunda función que realizaban los Consejos, el cual estaba integrado por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, *incluyéndose el presidente y el vicepresidente.*

Para cada caso se formaban los Comités de Conciliación designados por los interesados, su única función consistía en conciliar y para el supuesto de que las partes no llegaran a ningún acuerdo, el asunto pasaba al Consejo de Arbitraje.

El Consejo de Arbitraje, se formaba con representantes de los trabajadores y de los patronos, en igual número, los árbitros con la debida anuencia del Consejo de Conciliación eran designados por los interesados. El Consejo de Arbitraje funcionaba con dos representantes obreros y dos patronales, si había empate el expediente era remitido al juez de paz. Este consejo venía a ser una segunda instancia.

Aquí podemos encontrar el antecedente de nuestras Juntas de Conciliación y de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como la forma en que se encuentran integradas.

En el capítulo I de la presente tesis hablaremos sobre las Juntas de Conciliación, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las Juntas Municipales y Centrales, que contemplaba la antigua Ley del Trabajo de 1931, así como del concepto de Conciliación y de Arbitraje.

En el capítulo 2 daremos un recorrido a través de la historia, hablaremos sobre las antiguas leyes del trabajo de los Estados, sobre los antecedentes de la Ley Federal del Trabajo.

En el capítulo 3 trataremos el marco legal del tema que nos ocupa, como es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo y el Reglamento Interior de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En el capítulo 4 veremos a los Representantes del Capital y del Trabajo, la forma en que son elegidos, sus obligaciones, los requisitos necesarios para que puedan ser elegidos, las responsabilidades, las sanciones en caso de incurrir en responsabilidades, el órgano encargado para la aplicación de las sanciones el cual se denomina Jurado de Responsabilidades. Igualmente en este capítulo haremos la crítica a los Representantes Obrero-Patronales, así como el análisis del por qué consideramos que es necesario que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, dejen de ser un Tribunal Tripartita para convertirse en un Tribunal Unitario.

CAPITULO 1

CONCEPTOS GENERALES

1.1. JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Empezaremos por tratar de explicar lo que son las Juntas de Conciliación y Arbitraje; el término al que nos referimos se introdujo en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la fracción XX del artículo 123 Constitucional, el cual dice: "Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno".

Así la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es quien establece las autoridades competentes para dirimir los conflictos que surjan entre el capital y el trabajo, patronos y obreros. De igual forma se especifica que estas autoridades estarán integradas de forma tripartita, es decir, que existe un Representante de los Obreros, otro Representante de los Patronos y un Representante del Gobierno, con lo cual, diferimos por razones que más adelante se expondrán.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son el resultado de la lucha ardua de la clase trabajadora, pues anteriormente quienes conocían de los conflictos laborales eran los jueces del Orden Común, ya que era en el Código Civil en donde se encontraban algunas disposiciones laborales.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje se clasifican en Juntas Federales y Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

1.1.1 JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, tiene a su cargo la tramitación y decisión de los conflictos de trabajo que surjan entre trabajadores y patronos, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo.

La fracción XXXI del artículo 123 Constitucional establece la competencia de las autoridades federales, al igual que el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo el cual textualmente dice:

"ARTICULO 527.- La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de:

I.- Ramas industriales:

- 1.- Textil.
- 2.- Eléctrica.
- 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 los 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 aceites y grasas vegetales.
- 16.- Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados que se destinen a ello.
- 17.- Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello.
- 18.- Ferrocarrilera.
- 19.- Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera.
- 20.- Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y
- 21.- Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

II.- Empresas:

- 1.- Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizadas por el Gobierno Federal.
- 2.- Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y
- 3.- Aquellas 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 higiene en los centros de trabajo".

Lo que es competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es la excepción, pues lo que no esté establecido en dicho artículo será competencia de las autoridades de los estados y en sus respectivas jurisdicciones.

En la actualidad la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cuenta con 52 Juntas Especiales. Cada una de estas Juntas Especiales, está integrada con un Representante del Gobierno, un Representante del Capital y un Representante del Trabajo. Estas Juntas conocen de asuntos relacionados con determinadas ramas de la industria, de acuerdo a lo establecido en el artículo 527 de la L.F.T. antes mencionado. En el caso de las Juntas Especiales situadas en los estados de la República Mexicana, las mismas conocen de todos los asuntos de competencia federal, siempre y cuando sean de naturaleza individual, sin especificación de determinada rama de la industria.

En el año de 1976, el Presidente de la República, envió una iniciativa de ley a la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, a través de la cual se facultaba a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para que creara Juntas Especiales Federales de Conciliación y Arbitraje en diferentes partes de la República Mexicana, en donde se debería de fijar su lugar de residencia y su competencia territorial, dicha

reforma fue aprobada y publicada en el Diario Oficial de la Federación de 2 de Julio de 1976. El mandatario de referencia, en la exposición de motivos de su iniciativa de reforma substancialmente entre otras de sus consideraciones dijo: "Como consecuencia del Derecho que reformó y adicionó el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, cuya vigencia data del 7 de Febrero de 1975, que federalizó las industrias de fabricación y ensamble de vehículos automotrices, de producción químico-farmacéutica y medicamentos, de celulosa y papel, de aceites y grasas vegetales, emparadoras y enlatadoras de alimentos y embotelladoras de refrescos, aguas naturales y gaseosas, se han incrementado las relaciones laborales reguladas por normas de aplicación Federal y también se han multiplicado los conflictos de trabajo que para su inmediata resolución requieren de una administración de justicia pronta y expedita, que constituya la mejor garantía de las partes y consolide la confianza en las instituciones jurídicas. Se contempla la posibilidad de que las necesidades del capital y del trabajo y la satisfacción del interés nacional, queden satisfechos con el establecimiento de Juntas Especiales integradas al sistema constitucional y con facultades para resolver los conflictos individuales en jurisdicciones territoriales determinadas . . ."¹.

Con esta reforma se trató de descentralizar la administración de justicia y que la misma se acercara más a las partes en el juicio. Pero esta descentralización única y exclusivamente se hizo para los conflictos laborales de carácter individual, pues las juntas especiales establecidas en diferentes estados de la República Mexicana, no podrán conocer de los conflictos de carácter colectivo porque la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con sede en el D.F., es la única que puede conocer y resolver tales conflictos. Lo cual ojalá en un futuro reciente cambie, ya que es necesario que

¹ ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo, segunda edición. Cárdenas Editor y Distribuidor Méx. 1991. p. 113.

dichos conflictos colectivos, también puedan ser tramitados y resueltos en las diferentes Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje, ya que de esta forma igualmente se haría una descentralización, se desahogaría el trabajo en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje del D.F., y a las partes interesadas se les beneficiaría, pues siempre es un problema el tener que trasladarse de su lugar de residencia hacia la Ciudad de México, ya que con esto pierden tiempo y dinero y hay ocasiones en que el salario del trabajador es tan bajo que no le alcanza el dinero para hacer tales gastos.

Es posible que en un mismo estado de la República, se asienten dos o más Juntas Especiales, pero se debe atender a las divisiones municipales, para que no coincidan territorialmente.

1.1.2 JUNTAS LOCALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

El artículo 621 de la Ley Federal del Trabajo, establece que 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.

Los Gobernadores de los Estados y el Jefe del Departamento del D.F (hoy Jefe de Gobierno del Distrito Federal), pueden establecer varias Juntas de Conciliación y Arbitraje, si las necesidades del Capital y del Trabajo así lo requieren, fijando su lugar de residencia y su competencia territorial.

De igual forma las Juntas a que nos referimos están integradas en forma tripartita.

1.2 JUNTAS DE CONCILIACIÓN.

Las Juntas de Conciliación, también se dividen en Federales y Locales, las cuales pueden ser Permanentes o Accidentales.

La función principal de estas juntas, es la de tratar que las partes interesadas en el conflicto laboral lleguen a un arreglo conciliatorio. Sus facultades y funciones son las mismas por lo que se refiere a su papel como juzgadores y como autoridades jurisdiccionales. Las Juntas de Conciliación son una instancia potestativa, esto es, que los trabajadores o los patrones pueden acudir directamente si así lo desean, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

1.2.1 JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACIÓN.

De acuerdo a lo establecido por el artículo 591 de la Ley Federal del Trabajo, las Juntas Federales de Conciliación tendrán las funciones siguientes:

"I.- Actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones;

II.- Actuar como juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de conflictos a que se refiere el artículo 600, fracción IV; y

III.- Las demás que le confieran las leyes".

A lo que se refiere el artículo 600 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, es a que las Juntas Federales de Conciliación, pueden 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. Con esto se les da ahora características de Juntas de Arbitraje, con lo cual, de esta forma se disminuye el número de asuntos que deben conocer las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Dichas Juntas funcionarán permanentemente y tendrán la jurisdicción territorial que les asigne la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y en los lugares en que esté instalada la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, no funcionarán estas juntas, de conformidad a lo establecido por el artículo 592 de la Ley Federal del Trabajo. Lo cual resulta lógico, pues no es necesario que existan en un mismo lugar ambas autoridades para la impartición de la justicia laboral.

De igual forma en aquellos lugares en donde existan Juntas Especiales Federales de Conciliación y Arbitraje, no pueden haber Juntas de Conciliación Permanentes, por la misma razón de que se daría una duplicidad de autoridades.

Las Juntas Federales de Conciliación Permanentes estarán integradas por un Representante del Gobierno, el cual será nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el mismo fungirá como Presidente de la Junta, con un Representante de los Trabajadores Sindicalizados y con un Representante de los Patrones, designados de conformidad con la convocatoria que expida la Secretaría mencionada en líneas anteriores. Para el caso de que no hubiera trabajadores sindicalizados, entonces la elección de su representante ante la junta, la harán los

trabajadores libres. (art. 593 L.F.T.). Y por cada representante propietario de los trabajadores y de los patrones se designará un suplente.

Las Juntas Federales de Conciliación Accidentales, únicamente se integrarán y funcionarán cuando sea necesario.

Los requisitos para poder ser Presidente de las Juntas Federales de Conciliación Permanentes, los establece el artículo 596 de la Ley Federal del Trabajo, los cuales son los siguientes:

- I.- Ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos.
- II.- Haber terminado la educación secundaria;
- III.- Demostrar conocimientos suficientes de derecho del trabajo y de la seguridad social;
- IV.- No pertenecer a las organizaciones de trabajadores o de patrones.
- V.- No pertenecer al estado eclesiástico.
- VI.- No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

En el caso de las Juntas Federales de Conciliación Accidentales, sus Presidentes se encuentran sujetos a los mismos requisitos, que los Presidentes de las Juntas Federales de Conciliación Permanentes, salvo lo dispuesto en la fracción II del artículo inmediato anterior, pues estos únicamente requieren haber terminado la educación obligatoria, es decir, la primaria, y en la fracción III, ya que lo exime de que tenga conocimientos de Derecho del Trabajo.

Para los Representantes de los Trabajadores y de los Patrones se exigen los siguientes requisitos:

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

No podrán ser Representantes de los Trabajadores o de los Patrones, en las Juntas Federales de Conciliación Permanentes, aquellos que sean directores, agentes o administradores de las empresas y los miembros de la directiva de los sindicatos de las ramas de la industria representadas en las juntas. Cuando se trate de Juntas Federales de Conciliación Accidentales, el impedimento será para los directores, agentes o administradores de las empresas y los miembros de la directiva de los sindicatos afectados.

El artículo 600 de la Ley Federal del Trabajo, establece las facultades y obligaciones de las Juntas Federales de Conciliación, tanto Permanentes como Accidentales las cuales son las siguientes:

- I.- Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo;
- II.- Recibir las pruebas que los trabajadores o los patrones juzguen conveniente rendir ante ellas, en relación con las acciones y excepciones que pretendan deducir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El término para la recepción de las pruebas no podrá exceder de diez días.

Terminada la recepción de las pruebas o transcurrido el término a que se refiere el párrafo anterior, la Junta remitirá el expediente a la Junta Especial de la Jurisdicción Territorial a que esté asignada si la hubiere, y si no, a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;

III.- Recibir las demandas que les sean presentadas, remitiéndolas a la Junta Especial de la jurisdicción territorial a que esté asignada si la hubiere, y si no, a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;

IV.- Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario;

V.- Cumplimentar los exhortos y practicar las diligencias que les encomienden otras Juntas Federales o Locales de Conciliación y las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje;

VI.- 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;

VII.- De ser procedente, aprobar los convenios que les sean sometidos por las partes; y

VIII.- Las demás que les confieran las leyes.

Néstor de Buen dice que las funciones anteriores pueden clasificarse de la siguiente manera:

"DE CONCILIACIÓN. En virtud de ellas las juntas deben procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo (frac. I) y, de ser procedente aprobar los convenios que les sean sometidos por las partes.

DE INSTRUCCIÓN. Las Juntas deben recibir las pruebas que los trabajadores o los patrones juzguen conveniente rendir ante ellas, en relación con las acciones y excepciones que pretendan deducir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El término no podrá exceder de diez días. Al concluir la recepción de las pruebas o habiendo transcurrido el término de diez días, deberán remitir el expediente a la junta especial de la jurisdicción territorial a que estuviere asignada, de haberla y si no, a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (frac. II).

DE TRAMITACIÓN. Estas facultades atienden a dos problemas específicos. En primer término, las Juntas de Conciliación deben recibir las demandas que les sean presentadas y remitirlas a la Junta Especial o a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en su caso (frac. III) y, en segundo lugar, cumplimentar los exhortos y practicar las diligencias encomendadas por otras Juntas Federales o Locales de Conciliación o las Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje (frac. V).

DE ARBITRAJE. Las Juntas Federales de Conciliación deben resolver, en definitiva, los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda de tres meses de salario (frac. IV).

DE DENUNCIA SOCIAL. En una curiosa versión de una función administrativa tutelar, se encarga a las Juntas de Conciliación la denuncia ante el Ministerio Público cuando un patrón haya dejado de pagar el salario mínimo general a uno o varios de sus trabajadores (frac. VI).

Finalmente se indica que tendrán las demás facultades y obligaciones que les señalan las leyes (frac. VIII), fórmula de uso común tan frecuente como inútil².

El artículo 600 antes descrito fue reformado, en el año de 1976, mismas reformas aparecieron publicadas en el Diario Oficial de la Federación de fecha 2 de Julio del mismo año. En dicha reforma se le dió la facultad a las Juntas de Conciliación, para aprobar los convenios que le fuesen sometidos por las partes. Antes de que se diera esta reforma, las Juntas se tenían que concretar a remitir los convenios a la autoridad de arbitraje correspondiente para la aprobación y sanción respectiva. Lo cual desde nuestro punto de vista es justo, pues con esto se les dió a dichas Juntas un reconocimiento como autoridades, las cuales son autónomas en el procedimiento conciliatorio y no tienen por qué estar sujetas a la aprobación y sanción que establezca una autoridad diferente a ella, que es quien está celebrando el convenio.

1.2.2 JUNTAS LOCALES DE CONCILIACIÓN.

Respecto de las Juntas Locales de Conciliación, también pueden ser Permanentes o Accidentales y por disposición de la propia Ley, estas tienen las mismas facultades y obligaciones que las Juntas Federales de Conciliación.

² DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo, segunda edición Porrúa. Méx. 1990. p 174.

Funcionarán en las Entidades Federativas, las cuales se instalarán en los Municipios o zonas económicas que determine el Gobernador del estado. El Gobernador en el caso de estas Juntas, asume las mismas atribuciones que se le asignan a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para las Juntas Federales de Conciliación.

En los Municipios o zonas económicas donde estén instaladas Juntas de Conciliación y Arbitraje, no funcionarán las Juntas de Conciliación. Esto es por las mismas razones que en líneas anteriores expusimos, y el motivo es que se daría una duplicidad de autoridades, lo cual resultaría innecesario.

El artículo 603 de la Ley Federal del Trabajo, establece que son aplicables a las Juntas Locales de Conciliación las disposiciones contenidas en el capítulo anterior, es decir, las disposiciones aplicables a las Juntas Federales de Conciliación.

1.3 JUNTAS PERMANENTES.

La palabra permanente nos da la idea de una constancia, de una duración sostenida, de una estabilidad.

Las Juntas Federales y Locales de Conciliación se dividen en Juntas Permanentes y Accidentales.

Las Juntas Permanentes son aquellas que se encuentran materialmente constituidas. Deben funcionar en los lugares en que se estime conveniente, pues la

importancia de los casos así lo amerita, de igual forma estas Juntas Permanentes, se encuentran establecidas en aquellas Entidades Federativas que tienen la capacidad económica para sostenerlas.

Están integradas por un Representante del Gobierno, Federal o Local, el cual fungirá como Presidente de la misma, con un Representante de los Trabajadores sindicalizados, y en el caso de que no hubiera trabajadores sindicalizados, la designación se hará por los trabajadores libres y con un Representante de los Patrones.

1.4 JUNTAS ACCIDENTALES.

La palabra Accidental quiere decir, no esencial por lo que, las Juntas Accidentales de Conciliación son aquellas que únicamente se constituyen en un momento dado, que es, cuando la importancia de los casos no amerite el funcionamiento de una Junta Permanente y así se formará una accidental para cada caso que se vaya presentando.

Las Juntas Accidentales se integrarán, de igual forma que las Juntas Permanentes, sólo que el presidente de la Junta será designado por el Inspector del Trabajo o en su defecto por el Presidente Municipal.

1.5 JUNTAS MUNICIPALES DE CONCILIACIÓN.

En la pasada Ley Federal del Trabajo de 1931, se hablaba de Juntas Municipales. En el capítulo correspondiente a las Autoridades del Trabajo; el artículo 334 decía: "Compete la aplicación de las disposiciones de esta ley:

- I.- A las Juntas Municipales de Conciliación;
- II.- A las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje;
- III.- A las Juntas Federales de Conciliación;
- IV.- A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; . . .

La fracción I del artículo antes transcrito, nos habla de las Juntas Municipales de Conciliación como una de las Autoridades del Trabajo.

Las Juntas Municipales tenían una función conciliatoria únicamente, las cuales estaban integradas por un Representante del Gobierno, que era designado por el Ayuntamiento o Concejo Municipal, un Representante del Trabajador y un Representante del Patrón afectados. El Representante del Gobierno tenía el carácter de Presidente de la Junta, y este nombramiento no podía recaer en el Presidente Municipal, municipales o concejales, ni en los empleados de la administración municipal.

Regularmente las Juntas Municipales de Conciliación eran Juntas Accidentales, es decir, que eran creadas única y exclusivamente para el conocimiento y solución de un conflicto que hubiera surgido y una vez que lo hacían se desintegraba la Junta; pero los Gobernadores de los Estados y Territorios o el Jefe del

Departamento del Distrito Federal podían establecer dichas Juntas con el carácter de Permanentes en aquellas regiones donde el desarrollo y el progreso de la industria las hicieran necesarias.

El artículo 340 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, establecía: "Son atribuciones y obligaciones de las Juntas Municipales de Conciliación:

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

II.- Elevar al conocimiento de la Junta Central correspondiente las controversias que sean de la competencia exclusiva de ésta, y los conflictos en los que no se hubiere obtenido 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".

Como se desprende de dichas atribuciones y obligaciones de las Juntas, podemos concluir, que eran solamente Juntas Conciliadoras, no podían arbitrar. Sus funciones se limitaban a tratar de que las partes llegaran a un arreglo amigable. A estas Juntas se les llamaba "Amigable Componedor". El Presidente de la Junta, en combinación con los Representantes del Capital y del Trabajo, proponían una solución al conflicto y así terminar el litigio y para el caso de que las partes no aceptaran, el expediente se tenía que remitir a la autoridad competente, que en este caso era la Junta Central o Federal de Conciliación y Arbitraje.

No podían ser Representantes de los Trabajadores o de los Patronos:

- I.- Los directores, gerentes o administradores de la empresa afectada;
- II.- Los Presidentes o Secretarios Generales de los Sindicatos afectados, y
- III.- Los que hayan sido condenados por delitos infamantes.

El Presidente de la Junta debía reunir los siguientes requisitos:

- I.- Ser mexicano en pleno ejercicio de sus derechos civiles;
- II.- Ser mayor de edad;
- III.- Saber leer y escribir;
- IV.- No tener parentesco con los representantes que hayan de conocer del conflicto o diferencia;
- V.- No pertenecer al estado eclesiástico;
- VI.- No haber sido condenado por delitos infamantes;
- VII.- No pertenecer a las agrupaciones de trabajadores o de patronos;
- VIII.- No ser accionista de las negociaciones establecidas dentro de la jurisdicción de la Junta, y
- IX.- No depender económicamente del patrón afectado ni de otro.

En cualquier caso de conflicto o diferencia de que debía conocer una Junta Municipal o una Junta Federal de Conciliación, el patrón o trabajador interesados ocurrían ante la Presidencia Municipal o ante el Inspector Federal del Trabajo, según el caso, por comparecencia o por escrito, indistintamente. (art. 500)

El Presidente Municipal o el Inspector Federal de Trabajo, prevenía a las partes interesadas para que en un término de 24 horas designaran a las personas que los representarían y en el mismo acuerdo el Presidente Municipal daba a conocer quien sería el Representante del Gobierno. Si el conflicto era de competencia federal el Inspector Federal del Trabajo sería el Representante del Gobierno. En el caso de que las partes no designaran a su Representante en el término dado, el Presidente Municipal o el Inspector Federal del trabajo, designaban a las personas que debían fungir como Representantes del Capital y del Trabajo, los cuales siempre tenían que ser un patrón y un trabajador de la localidad.

1.6 JUNTAS CENTRALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, nos hablaba de Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, como otra de las Autoridades del Trabajo, en su artículo 334 fracción II.

A dichas Juntas les correspondía el conocimiento y resolución de las diferencias y conflictos que surgieran entre el capital y el trabajo que se produjeran dentro de su jurisdicción, y que no fueran de la competencia de las Juntas Federales.

Las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje se instalaban y funcionaban permanentemente en la capital de los Estados, y en la del Distrito y en la de los Territorios Federales. En aquellos Estados en que, por las necesidades de las industrias, era indispensable crear varias Juntas de Conciliación y Arbitraje, los Gobernadores de los Estados podían constituir tantas cuantas sean necesarias, fijándole a cada una de ellas la jurisdicción que le correspondiera.

El artículo 349 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, establecía las atribuciones y facultades de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje en Pleno que eran las siguientes:

"I.- Conocer en conciliación de todas las diferencias o conflictos colectivos que se susciten entre trabajadores y patronos, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, siempre que se deriven del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con éste, y que afecten a todas las industrias del Estado, representadas en la Junta;

II.- Conocer y resolver en arbitraje las diferencias o conflictos a que se refiere la fracción precedente, cuando no se hubiere obtenido un arreglo entre las partes;

III.- Declarar la licitud o ilicitud de los paros cuando afecten a todas las industrias del Distrito Federal, del Estado o Territorio de que se trate, previa sustanciación del expediente relativo en la forma que esta Ley establece;

IV.- Decidir en definitiva sobre las cuestiones de competencia a que se refiere la fracción I del artículo 438 de esta Ley;

V.- Tramitar y decidir lo relativo a fijación del salario mínimo en los términos del capítulo IX de este Título;

VI.- Cuidar que se integren y funcionen debidamente las Juntas Municipales de Conciliación;

VII.- Comunicar órdenes e instrucciones a los miembros de dichas Juntas para el mejor desempeño de su cometido;

VIII.- Comunicar al ejecutivo que corresponda, las omisiones o negligencias en que incurran los miembros de las Juntas en el desempeño de sus funciones;

IX.- Aprobar o desaprobar, en su caso, y en los términos del artículo 105, los Reglamentos Interiores de Trabajo, y

X.- Las demás que les confieran las leyes y reglamentos".

Cuando el conflicto no comprendía todas las industrias del Distrito Federal, del Estado o Territorio de que se trate, en ese caso quienes conocían de tales conflictos eran la Juntas Especiales de las ramas afectadas por el conflicto, y lo trataban en conciliación y arbitraje.

El artículo 351, nos establecía las atribuciones y facultades de los grupos especiales de la Junta, en lo que se refería a su ramo, las cuales eran las siguientes:

I.- Conocer en conciliación los conflictos individuales o colectivos que se susciten en el municipio de su residencia;

II.- Conocer en arbitraje los conflictos a que se refiere la fracción anterior, cuando las partes no hubiesen llegado a un avenimiento;

III.- Conocer igualmente en conciliación de los conflictos o diferencias a que se contraen las fracciones anteriores, cuando afecten o comprendan dos o más territorios jurisdiccionales de las Juntas Municipales;

IV.- Conocer en arbitraje de los conflictos o diferencias a que alude la fracción anterior;

V.- Conocer en arbitraje de los conflictos que para su resolución envíen las Juntas Municipales;

VI.- Recibir en depósito y registrar los Reglamentos Interiores de Trabajo en los términos del capítulo VI del Título Segundo, y

VII.- Las demás que les confieran las leyes y los reglamentos".

La Ley previó, para cada entidad federativa, la posibilidad de actuación de diversas Juntas, por lo que existía una Junta Central de Conciliación y Arbitraje con residencia en la capital de la entidad federativa y de igual forma estableció la posibilidad de crear Juntas de Conciliación y Arbitraje, con jurisdicción territorial específica, cuando las necesidades de la industria lo ameritaran.

Estas Juntas estaban integradas por un Representante del Gobernador del Estado o Territorio o del Jefe del Departamento del Distrito Federal, que fungía como Presidente de la Junta, con un Representante de los Trabajadores y otro de los Patronos por cada ramo de la industria o grupo de trabajos diversos.

Para designar a los Representantes de los Trabajadores y de los Patronos, el día diez de Octubre del año que correspondía, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, publicaban una lista de las ramas de la industria y de los grupos diversos de trabajo que deberían estar representados en dicha Junta, de acuerdo a la clasificación que se hiciera. Para el caso del Distrito Federal, Territorios y ramos de jurisdicción federal, la clasificación era hecha por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social; y por lo que respecta a los Estados, la clasificación la hacían los Gobernadores de los mismos, tomándose en cuenta las peticiones que hacían las agrupaciones de trabajadores y patronos de cada región.

La Junta se integraba con los Representantes de los Trabajadores y Patronos y con un Representante del Gobierno, si el asunto afectaba sólo a alguna de las ramas de la industria o grupo de trabajos diversos; pero, si el asunto afectaba a dos o más industrias o grupos de trabajos diversos, la Junta se integraba con el Presidente de la Central y los respectivos Representantes de Trabajadores y Patronos de esos grupos.

1.7 CONCEPTO DE CONCILIACIÓN.

"CONCILIACIÓN: Es el acuerdo a que llegan las partes en un proceso, cuando existe controversia sobre la aplicación o interpretación de sus derechos, que

permite resulte innecesario dicho proceso. Es asimismo el acto por el cual las partes encuentran una solución a sus diferencias y la actividad que sirve para ayudar a los contendientes a encontrar el derecho que deba regular sus relaciones jurídicas"³

La Conciliación es una de las funciones que tienen nuestras Juntas de Conciliación y las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el cual es un trámite obligatorio, preliminar al arbitraje, por lo regular, las Juntas tratan de que las partes lleguen a un acuerdo, a través de las llamadas pláticas conciliatorias y así den por terminado el conflicto, sin tener que pasar por todo el proceso, con lo cual se evitan las consecuencias posteriores a la desavenencia.

En materia laboral la audiencia se divide en tres etapas que son:

- a).- De conciliación.
- b).- De demanda y excepciones, y
- c).- De ofrecimiento y admisión de pruebas.

De acuerdo al artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo vigente, la etapa de conciliación, que es la que en este momento nos interesa se desarrolla de la siguiente manera:

"I.- Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados, patronos, asesores o apoderados;

II.- La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio;

³ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo II. séptima edición. Porrúa Méx 1994. p. 568.

III.- Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;

IV.- Las partes en común acuerdo podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de ley;

V.- Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones, y

VI.- De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones".

Respecto a la fracción I del artículo antes transcrito, se procura que las partes acudan solas ante la autoridad correspondiente para llegar a un arreglo conciliatorio, por motivos obvios, que son los de no tener ninguna presencia ajena, que pudiera influir sobre ellos para no llegar a ningún acuerdo, y de esta manera sean únicamente los interesados en el juicio los que decidan si les conviene o no llegar a un arreglo amistoso.

Las Procuradurías de la Defensa del Trabajo, también tienen como una de sus funciones la de Conciliar a las partes para llegar a arreglos amistosos, el artículo 530 de la Ley Federal del Trabajo vigente, nos especifica, cuales son las funciones de la

citada Procuraduría de la Defensa del Trabajo; en su fracción III nos dice: "Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas". Con esto nos podemos dar cuenta que es la propia ley quien faculta a las Procuradurías de la Defensa del Trabajo, para actuar como una autoridad conciliadora y en caso de que las partes no lleguen a ningún arreglo, dicha Procuraduría representará y asesorará en juicio a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten.

No siempre la conciliación que procuran las Juntas entre las partes, tiene los resultados que se quisieran, pues los interesados en el juicio, pueden o no avenirse, al arreglo que se les exhorta, en caso de que no acepten la conciliación que se les propone, tienen plena libertad para iniciar las acciones correspondientes.

Para el caso de que las partes lleguen a un arreglo se dictará un convenio, el cual tendrá el mismo efecto de una sentencia o laudo, es decir, que las partes pueden pedir a la Junta que lo eleve a la categoría de laudo ejecutoriado, en caso de que alguna de las partes no cumpla con lo pactado.

1.7.1 CLASES DE CONCILIACIÓN.

La Conciliación puede ser:

a).- Conciliación convencional o facultativa.- Es cuando las partes no se encuentran sometidas a una instancia de esta naturaleza. Aquí se necesita de un acuerdo entre las partes para poder concretarla. Esta se caracteriza en que los

interesados pueden adoptar el procedimiento que quieran, sin tener que sujetarse a normas imperativas legales.

b).- Conciliación legal u obligatoria.- La Conciliación es obligatoria o legal, cuando las partes, previo a que declaren planteado el conflicto, antes de ir a la huelga o al paro, deben proceder necesariamente a la instancia conciliatoria. Esto es, que el legislador impone a las partes, bajo pena de sanciones, el recurso a determinado procedimiento, durante el cual deben abstenerse obligatoriamente de toda huelga.

1.8 CONCEPTO DE ARBITRAJE.

"ARBITRAJE.- Es una forma hetero-compositiva, es decir, una solución al litigio, dada por un tercero imparcial (Carnelutti), un juez privado o varios, generalmente designado por las partes contendientes (en ausencia de su consentimiento el nombramiento será hecho por el juez público nacional), siguiendo un procedimiento que aunque regulado por la ley adjetiva tiene un ritual menos severo que el procedimiento del proceso jurisdiccional. La resolución por la que se manifiesta el arreglo se denomina laudo, cuya eficacia depende de la voluntad de las partes o de la intervención judicial oficial, según las diversas variantes que se presenten"⁴.

El arbitraje ha sido una de las primeras formulas creadas, para resolver las diferencias que pueden suscitarse entre los hombres, incluso es considerado como el inmediato antecedente del proceso jurisdiccional. El arbitraje es una institución que se comparten desde hace mucho tiempo, el Derecho Civil, el Mercantil y el

⁴ Ibidem. p 198

Internacional Público, para lograr un arreglo a los conflictos dentro de la equidad y la justicia, pero sin constituir un estricto procedimiento judicial ordinario.

Alcalá-Zamora dice que el arbitraje es un acto, un procedimiento y una resolución. Como **Acto** lo integra la comparecencia, vista o audiencia en que las partes presentan su causa e impugnan la ajena. Como **Procedimiento** lo constituyen las diversas formalidades y trámites desde que se pone en marcha este sistema de composición hasta que se dicta y cumple la resolución que en el mismo recaiga. Como **Resolución**, imperativa en todo caso, se denomina laudo o sentencia arbitral y contiene lo resuelto por el árbitro único o los varios arbitradores.

La legislación iberoamericana por lo general busca que los conflictos laborales se solucionen a través del arbitraje voluntario, con excepción de los casos en los que la huelga afecte a los servicios públicos. Los órganos competentes para resolver los conflictos colectivos de trabajo (en el caso de México son las Juntas de Conciliación y Arbitraje), tanto en la instancia conciliatoria como en la arbitral, tienen dentro de la legislación, un mismo carácter, pues son órganos que tienen como misión la de resolver los conflictos laborales.

1.8.1 CLASES DE ARBITRAJE.

Al igual que en la Conciliación el Arbitraje se divide en arbitraje convencional, autónomo o libre y en arbitraje obligatorio, imperativo o legal.

a).- Arbitraje convencional.- Es cuando las partes en conflicto deciden someterse al arbitraje.

b).- Arbitraje obligatorio.- Aquí las partes tienen que seguir el trámite impuesto por la ley, es decir, forzosamente tienen que recurrir al arbitraje.

Por lo que respecta al arbitraje se pueden señalar dos formas distintas; una, en la que se establezca un procedimiento arbitral obligatorio para las partes, pero sin que deban de aceptar el sometimiento a la instancia del arbitraje en forma obligatoria; en la otra, el procedimiento termina necesariamente con una decisión, al cual reviste el carácter de arbitraje o de laudo, según la naturaleza de la cuestión y el procedimiento adoptado.

1.9 DISTINCIÓN ENTRE LA CONCILIACIÓN Y EL ARBITRAJE.

Tanto la conciliación, como el arbitraje tienen como fin, el resolver los conflictos laborales.

En la conciliación las partes normalmente son las que resuelven el conflicto, las cuales dialogan con el fin de resolver sus diferencias, a través de un acuerdo. Por lo regular suele haber un funcionario público, el cual va actuar como conciliador.

En el arbitraje, un tercero al cual se le llama árbitro, es quien va a dar a las partes en conflicto la solución a sus diferencias, lo cual ocurre tanto en el arbitraje voluntario como en el obligatorio.

La conciliación es un trámite previo a la declaración del conflicto de trabajo, en tanto el arbitraje se produce después de que el conflicto ya está presente. La

conciliación señala en su resultado, un acuerdo de partes donde ambas formulan concesiones; en el arbitraje hay un compromiso previo de las partes para someterse a lo que el árbitro resuelva. En la conciliación las partes cumplen con el convenio al que llegaron, en el arbitraje las partes ejecutan el laudo.

Previo a recurrir o a someterse al arbitraje, se establece la conciliación, pues se desea que las partes lleguen a un arreglo amistoso, pero si esto fracasa, las partes tienen la posibilidad de delegar coincidentemente, en la persona o personas que han de resolver su conflicto, aquí se esta ante el arbitraje voluntario, pero si este también fracasa, entonces las partes tienen que someterse a lo que decida el representante del Poder Público, en donde se da el arbitraje obligatorio.

1.10 CONCEPTO DE REPRESENTACIÓN.

“La representación es el acto de representar o la situación de ser representado. Sustituir a otro o hacer sus veces. En términos generales, es un fenómeno jurídico que implica la actuación a nombre de otro, en el campo del derecho”⁵

En la representación una persona llamada representante, realiza actos jurídicos en nombre de otra, llamada representado, de tal forma que el acto surte efectos en forma directa en la esfera jurídica de este último, como si hubiera sido realizado por él. Así, los derechos y obligaciones emanadas del acto jurídico de que se trate, se imputan directamente al representado.

⁵ Ibidem Tomo 4, p. 2802.

En el tema que nos ocupa los que nos interesan son los Representantes del Trabajo y los Representantes del Capital ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Los Representantes Obrero-Patronales, son aquellos que actúan en nombre de los factores trabajo y capital, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Los cuales de acuerdo al concepto de representación que hemos dado, encuadran perfectamente, pues los Representantes del Trabajo y del Capital fungen en favor de sus sectores, quienes son los representados y finalmente estos últimos son los que adquieren derechos y obligaciones.

CAPITULO 2

ANTECEDENTES HISTORICOS

2.1 LEYES DE TRABAJO DE LOS ESTADOS Y LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE ANTES DE 1917.

Antes del Constituyente de 1917, algunos Estados de la República Mexicana, tenían leyes de trabajo, en las cuales se regulaban determinados aspectos laborales, pues se trataba de poner remedio a los graves problemas sociales que existían en nuestro país a principios de siglo.

El Gobernador del Estado de México, José Vicente Villada, le propuso al legislador de dicho estado que dictara una ley, y fue así como se dictó la Ley del 30 de Abril de 1904, en la cual se establecía que a los trabajadores que sufrieran algún accidente de trabajo, los patronos tenían la obligación de prestarles la atención médica requerida y pagar el salario a los trabajadores, hasta por tres meses. Esta ley sobre accidentes de trabajo, disponía la reforma de la fracción V del artículo 370 del Código de Procedimientos Civiles, para que se resolvieran en juicio sumario los conflictos que se generarán por motivos de un accidente de trabajo y se tuviera por objeto el cobro de los salarios que se les debieran a los trabajadores.

“Otra ley sobre la misma materia, se expidió en el Estado de Nuevo León el 9 de Noviembre de 1906, se dictó la Ley de Bernardo Reyes, en dicha ley se definió lo que era el accidente de trabajo, que era el único considerado como riesgo de trabajo, y se definió de la siguiente forma: "aquel que ocurre en los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de él", y fijó indemnizaciones que alcanzaban, el importe de hasta dos años de salario en caso de una incapacidad permanente”⁶.

El procedimiento fijado era rápido, las demandas de indemnización por accidentes de trabajo se realizaban en juicio verbal, aplicándose el Código de Procedimientos Civiles, para adoptar pruebas se daba un término de quince días y seis para el fallo, no se admitía la compensación ni la reconvencción. En caso de que el patrón fuese condenado y este apelara, tenía que dar al trabajador el 50% de la cantidad fijada en el laudo, mientras se resolvía la apelación.

“El Gobierno Constitucional del Presidente Francisco I. Madero no se caracterizó precisamente por su espíritu social. Claros son sus antecedentes burgueses y evidente su política propicia la conservación de las estructuras políticas y económicas del porfiriato. Su sólo propósito: el sufragio efectivo y la no reelección demostró su insuficiencia. No obstante, la cualidad humana de Madero no puede desconocerse. En ese sentido fue notable su preocupación por la muerte de los trabajadores desde la perspectiva del trato que merecían. No es extraño que su única incursión por el terreno social haya sido la creación del Departamento de Trabajo, el 18 de Diciembre de 1911”⁷.

⁶ DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. sexta edición Porrúa Méx 1996. p 59

⁷ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Sexta edición. Porrúa Mex 1963 p. 113

Este Departamento fungía como intermediario en la contratación de los obreros, procuraban el arreglo equitativo en los casos en que hubiere conflictos entre los trabajadores y los patronos, servir de árbitro en sus diferencias, siempre que así lo solicitaran los interesados, en este último punto se encuentra uno de los antecedentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En el Estado de Aguascalientes, se dictó la Ley del 23 de Agosto de 1914, en donde se decretó la reducción de la jornada de trabajo a ocho horas, se implantó el descanso semanal y se prohibió la reducción de salarios.

En San Luis Potosí, en el decreto de 15 de Septiembre de 1914, se fijaron los salarios mínimos.

En el Estado de Tabasco, en el mismo año de 1915, se fijaron los salarios mínimos, se redujo la jornada de trabajo a ocho horas y se cancelaron las deudas de los campesinos.

El Gobernador del Estado de Jalisco, Manuel M. Diéguez, en el año de 1914, expidió un decreto sobre la jornada de trabajo, el descanso semanal obligatorio y vacaciones. Esta ley posteriormente fue superada por la Ley del Trabajo del Estado de Jalisco del Gobernador interino Manuel Aguirre Berlanga de 28 de Diciembre de 1915; dicha ley reglamentó la jornada de trabajo de nueve horas, los salarios mínimos en el campo y en la ciudad, el trabajo a destajo, la prohibición del trabajo de los menores de nueve años, la protección del salario, la aceptación de la teoría del riesgo profesional así como la creación de Juntas Municipales, mineras, agrícolas e industriales, las cuales estaban constituidas por igual número de propietarios y de

obreros, estas juntas debían velar por el cumplimiento de la Ley y por los intereses del capital y del trabajo.

“En realidad se trataba de órganos dotados de jurisdicción, sobre la base de un procedimiento sumarísimo, desahogado en una sola audiencia, con la posible adición en sólo el término de tres días, de una prueba de inspección y pronunciamiento inmediato de la resolución. Las decisiones eran irrecurribles y debían dictarse por los miembros de la junta siempre con arreglo a los precepto de esta ley y a su conciencia y buena fé. La ejecución de las resoluciones correspondía a los presidentes municipales, a su vez presidentes natos de las juntas, que debían dar cuenta de éstas del resultado obtenido”⁸.

El 4 de Octubre de 1914, en el Estado de Veracruz, Manuel Pérez Romero, introdujo el descanso semanal, y el 19 de Octubre del mismo año se expidió la Ley Federal del Trabajo del Estado de Veracruz, por Cándido Aguilar, quien estableció la jornada máxima de nueve horas, el salario mínimo, las escuelas sostenidas por los empresarios, el descanso semanal, el riesgo profesional, la inspección del trabajo, la organización de la justicia obrera y la organización de tribunales de trabajo los cuales eran denominados Juntas de Administración Civil. Más tarde el 6 de Octubre de 1915, Agustín Millán promulgó la Ley de Asociaciones Profesionales, la cual fue la primera en la República Mexicana.

En la Capital de la República, existió una comisión, presidida por el Secretario de Gobernación, Rafael Zubarán Capmany quien en Abril de 1915, creó el proyecto de Ley del Contrato de Trabajo, para regular los contratos tanto individuales como colectivos de trabajo.

⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob Cit. p. 116.

El 17 de Mayo de 1915, se creó el Decreto 59 de Salvador Alvarado en el Estado de Yucatán, en la exposición de motivos de dicho decreto se indicaba que era necesario el establecer una forma práctica de solucionar los conflictos entre el capital y el trabajo, de igual forma se establece que es necesario que los patrones y los trabajadores se acerquen y se entiendan de mutuo acuerdo. Con motivo de lo anterior se crea un Consejo de Conciliación y Comité de Arbitraje, el cual se encontraba integrado por cuatro miembros de planta y dos accidentales, en donde cuatro miembros de planta serían elegidos, a la mitad por los comerciantes, hacendados y por propietarios, industriales y demás patronos y los otros dos por los comités, sindicatos y demás agrupaciones obreras y en cuanto se produjera un conflicto cada uno de los sectores propondría a un miembro accidental y el Ejecutivo del Estado nombraría un árbitro el cual tendría el carácter de permanente para actuar como tercero en discordia. Las funciones de estos comités primordialmente tenían un carácter conciliatorio, pero también estaba facultado para dictar una resolución la cual quedaba firme en caso de que no fuera apelada ante el tercero en discordia en un término de veinticuatro horas y la resolución que dictaba el tercero en discordia era inapelable.

Posteriormente el 11 de Diciembre de 1915, en el mismo estado, se promulgó la Ley del Trabajo del Estado de Yucatán de Salvador Alvarado, quien era Gobernador y comandante militar del estado, dicha ley derogó el Decreto 59 antes citado. En esta ley se establecen las Juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje, las cuales se encargarían de aplicar las leyes de trabajo y resolver los conflictos de trabajo tanto individuales como colectivos, económicos y jurídicos, se les concedió facultades para que en caso de conflictos económicos impusieran las normas para la prestación de servicios y aplicaran las sentencias.

“Las juntas se establecieron por distritos industriales, con cuatro representantes por cada sector, (dos titulares y dos suplentes), por lo que se refiere a el distrito de Mérida y por un titular y un suplente para los demás. La ley ordenó la expedición de un Reglamento Interior para las Juntas y estableció su aparato administrativo, por cierto elemental (un secretario encargado del registro y un escribiente, auxiliados por un cuerpo de inspectores)”⁹.

En caso de que no prosperara la conciliación el expediente era remitido al Tribunal de Arbitraje, el cual podía decidir sin apelación.

“El Tribunal de Arbitraje, estaba integrado por tres miembros, un Representante de los Trabajadores, electo por todas las uniones de trabajadores del Estado; un Representante de los Patrones electo por todas las uniones y patronos del Estado y un Juez Presidente que será nombrado por las Juntas de Conciliación, que se reunirán en Mérida una vez al año en la última decena de Diciembre. Si en dicha reunión no se llega a un acuerdo sobre este nombramiento el Ejecutivo del Estado era quien lo designará”¹⁰.

A dicho Tribunal se le concedían amplias facultades para conocer de los conflictos que se le presentaren, podían citar a los testigos bajo pena de multa, entrar a todos los establecimientos, fábricas, barcos y demás lugares en donde se ejerciera una industria, se ejecutara un trabajo o se hubiera motivado una demanda. Podía exigir la presentación de libros, documentos, papeles y escritos relativos al asunto que las partes pudieran retener o que pudieran tener algún testimonio.

⁹ Ibidem p. 114.

¹⁰ Ibidem p. 115

Se tenía un máximo de treinta días a partir de que el expediente se le haya remitido por las Juntas de Conciliación para el trámite.

“En una decisión curiosa que podría suponer el antecedente de los Contratos-ley, en el artículo 53 se disponía que los fallos del Tribunal de Arbitraje dictados con fuerza de convenio industrial, son aplicables y obligatorios también para los patrones y para las uniones industriales que comiencen sus trabajos o se organicen estando el fallo en vigor, exceptuando los casos en que los fallos hayan sido expresamente limitados a un distrito industrial distinto de aquel en que funcionen los nuevos patrones y uniones industriales”¹¹.

Esta Ley del Trabajo del Estado de Yucatán, además estableció y reconoció algunos de los principios del artículo 123 Constitucional, tales como, el trabajo no es una mercancía, el derecho del trabajo tiene como fin dar satisfacción a los derechos de una clase social, el conjunto de normas de la ley sirven para hacer más fácil la acción de los trabajadores organizados en su lucha contra los patrones, estos principios tenían que desarrollarse en los contratos colectivos y en los laudos del tribunal de arbitraje. Así como también estableció el derecho individual del trabajo, como la jornada máxima de trabajo, salario mínimo, descanso semanal, defensa de las retribuciones, el trabajo de mujeres y menores, seguridad e higiene en los centros de trabajo, prevenciones sobre riesgos de trabajo. Por lo que respecta al derecho colectivo del trabajo reglamentó las instituciones colectivas como los contratos colectivos, las asociaciones, las huelgas.

En el Estado de Michoacán el General de Brigada Alfredo Elizondo, quien también era el Gobernador del Estado, el 28 de Enero de 1916, promulgó el decreto

¹¹ Idem.

que establece el Departamento de Trabajo del Estado de Michoacán, a este Departamento se le dan facultades para oír todas las quejas que se le presenten ocasionadas por huelgas y conflictos entre los patrones y los obreros; para resolver los conflictos de forma amigable y sin perjuicio de los intereses de ninguna de las partes, esto sólo se podía hacer previa citación de la parte contraria.

La Ley del Trabajo del Estado de Aguascalientes del 10. de Febrero de 1916, promulgada por el Gobernador del Estado el General Martín Triana, copia en términos generales el texto de la Ley de Aguirre Berlanga para el Estado de Jalisco.

El 12 de Marzo de 1916, se promulga el Reglamento Interior del Departamento del Trabajo en el Estado de Michoacán, en donde el Departamento se divide en dos secciones. La primera sección se encargaba de recibir las quejas que eran ocasionadas por huelgas y conflictos entre el capital y el trabajo, el procedimiento se hacía con un escrito inicial o por comparecencia que constaba en acta, posteriormente se corría traslado por tres días a la parte contraria a la que se concedía de uno a tres días para que se presentara, esto era con el objeto de arreglar el conflicto, sus resoluciones eran inapelables y sólo se tenía el recurso de Responsabilidad. La segunda sección únicamente atendía problemas estadísticos.

En Zacatecas se promulga la Ley de Accidentes del Trabajo de dicho estado, de 24 de Julio de 1916. En esta ley se establece la competencia de los Jueces de Primera Instancia del Distrito Judicial y la aplicación del Código de Procedimientos Civiles del Estado para que conocieran de las demandas que se entablaran sobre indemnizaciones por accidentes de trabajo, el juicio era verbal.

El Gobernador de Coahuila, Gustavo Espinoza Mireles, expidió un decreto en Septiembre de 1916, por el cual se creó, dentro de los departamentos gubernamentales, una sección de trabajo. En el mes de Octubre del mismo año se expidió otra ley sobre accidentes de trabajo.

Estas Leyes reflejan la problemática en la cual se encontraba la clase trabajadora en aquella época, con dichas leyes se trataba de agilizar el procedimiento y crear organismos propios del Derecho del Trabajo, para que resolvieran los conflictos que surgieran entre el capital y el trabajo. Son el antecedente de nuestro artículo 123 Constitucional y de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que en ellas se establecían varios de los principios y derechos, que posteriormente serían recogidos por el Constituyente de 1917, así como ya se plasmaba la idea del funcionamiento e integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

2.2 LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE EN LA CONSTITUCION DE 1917 Y EL ARTICULO 123.

La dictadura del General Porfirio Díaz; la pobreza extrema en la que se encontraba el pueblo mexicano; el caciquismo; la desigualdad social; las pésimas condiciones de trabajo que tenían los trabajadores; fueron algunas de las razones que obligaron a los mexicanos a levantarse en armas en contra del gobierno de Porfirio Díaz. El 5 de Octubre de 1910, Don Francisco I. Madero, expidió el plan de San Luis Potosí, en el cual se desconocía el gobierno de Díaz y se convoca al pueblo mexicano para que restablezcan su Constitución y luchan por el principio de la "No Reección" y es así como en el 20 de Noviembre del mismo año estalla la

Revolución Mexicana, la cual explicaremos brevemente, previo a entrar al tema que nos ocupa, pues es el antecedente inmediato a la Constitución Política de 1917.

Madero, promete a los campesinos que aquellas tierras que les fueron arrebatadas por el gobierno de Díaz les serán devueltas, de esta manera la clase campesina ve en Francisco I. Madero a la persona que les haría justicia. Poco a poco la revolución va tomando fuerza, cada vez más personas se unían a la causa, comenzaron a levantarse en armas algunos estados del norte del país. Desde un principio el foco principal de la Revolución fue Chihuahua, pues en este estado los maderistas coincidieron con los miembros del Partido Liberal Mexicano. “En el estado de Morelos también empezaron a surgir algunos levantamientos desde finales de 1910, el grupo más importante fue el que conspiraba en la Villa de Ayala, encabezado por Pablo Torres Burgos y Emiliano Zapata, el cual se lanzó a la Revolución el 11 de Marzo de 1911, a los pocos días de que se había iniciado esta lucha Torres Burgos fue capturado y ejecutado por las fuerzas porfiristas y de esta manera el mando recayó en Emiliano Zapata”¹².

“Como Madero era enemigo de derramar sangre, optimista y generoso aceptó una transacción: el Tratado de Ciudad Juárez, en el cual se convino la renuncia de Porfirio Díaz como Presidente de hecho y la renuncia de Francisco I. Madero como Presidente provisional”¹³.

Con esto se establece el desarme de los revolucionarios, lo cual motivó descontento entre algunos revolucionarios, pues creían que con este tratado se entregaba la revolución al ejército de Porfirio Díaz. Se comenzaron a dar conflictos

¹² EL COLEGIO DE MÉXICO. Historia General de México. Tomo 2. Tercera edición. Méx. 1981. p. 1077.

¹³ *Ibidem*. p. 1085

entre los revolucionarios, los cuales se agudizaron aún más, cuando Madero declara que con armas no se llegaría a nada.

Posteriormente Francisco I. Madero es traicionado por el ejército federal y es asesinado junto con José María Pino Suárez, con este acto el ejército federal cree que el pueblo dejaría la lucha armada, pero resultó todo lo contrario, pues el pueblo se enardeció por dicha traición y convirtieron a Madero en su héroe ya que su gobierno era pacífico, lo cual se había demostrado al desarmar a los revolucionarios.

La Revolución siguió, los mexicanos cada vez más luchaban por sus ideales y surgieron varios jefes militares como fueron Francisco Villa, Alvaro Obregón, Emiliano Zapata, Maclovio Herrera, Belisario Domínguez, Genovevo de la O., etc.

Se da la traición militar de Victoriano Huerta, así la legislatura de Coahuila y el Gobernador Carranza, el 19 de Febrero de 1913 negaron la legitimidad del usurpador Huerta y convocaron a las entidades federativas por la defensa de la Constitución, de este modo el Plan de Guadalupe de Venustiano Carranza sintetizó los ideales del pueblo. Los hombres armados recibieron el nombre de Ejército Constitucionalista y de este movimiento surgió la Constitución de 1917, en donde se consagraron los derechos de los campesinos y de los obreros.

Carranza el 24 de Septiembre de 1913, dió un discurso en Hermosillo en donde dijo: "Terminada la lucha armada a que convoca el Plan de Guadalupe, tendrá que principiar formidable y majestuosamente la lucha social, la lucha de clases; queramos o no queramos nosotros mismos opóngase las fuerzas que se opongan, las nuevas ideas tendrán que imponerse en nuestras masas; no sólo repartir las tierras y

las riquezas nacionales, no es el sufragio efectivo, no es abrir más escuelas, no es igualar y repartir riquezas nacionales; es algo más grande y más sagrado, es establecer la justicia, es buscar la igualdad, es la desaparición de los poderosos para establecer el equilibrio de la conciencia nacional"¹⁴.

El 12 de Diciembre de 1914, Venustiano Carranza, expide el Decreto de Adiciones y Reformas del Plan de Guadalupe, cuyo artículo 2o. decía: "El Primer Jefe de la Revolución encargado del Poder Ejecutivo, expedirá y pondrá en vigor, durante la lucha, todas las leyes, disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país, efectuando las reformas que la opinión pública exige como indispensables para establecer un régimen que garantice la igualdad de los mexicanos entre sí; leyes agrarias que favorezcan la formación de la pequeña propiedad, disolviendo latifundios y restituyendo a los pueblos las tierras de que fueron injustamente privados; leyes fiscales encaminadas a obtener un sistema equitativo de impuestos a la propiedad; legislación para mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero, y, en general, de las clases proletarias; establecimientos de la libertad municipal como institución constitucional, base para un nuevo sistema de organización del Ejército; reformas de los sistemas electorales para obtener la efectividad de sufragio; organización del Poder Judicial Independiente, tanto en la federación como en los Estados; revisión de las leyes relativas al matrimonio y al estado civil de las personas; disposiciones que garanticen el estricto cumplimiento de las Leyes de Reforma; revisión de los Códigos Civil, Penal y de Comercio; reformas del procedimiento judicial, con el propósito de hacer expedita y efectiva la administración de justicia; revisión de las leyes relativas a la explotación de minas, petróleo, aguas, bosques y

¹⁴ DAVALOS MORALES, José. Ob Cit. p. 61.

demás recursos naturales del país, para destruir los monopolios creados por el antiguo régimen y evitar que se formen otros en lo futuro; reformas políticas que garanticen la verdadera aplicación de la Constitución de la República, y en general, todas las demás leyes que se estimen necesarias para asegurar a todos los habitantes del país la efectividad y el pleno goce de sus derechos, y la igualdad ante la ley"¹⁵.

El 14 de Septiembre de 1916 Carranza convocó al pueblo para que eligiera representantes a una Asamblea Constituyente, para determinar la Constitución. La exposición de motivos de dicha convocatoria decía: "Si bien la Constitución de 1857 fijó el procedimiento para reforma, esa norma no podía ser obstáculo para que el pueblo, titular esencial y originario de la soberanía, según expresa el artículo 39 de la Constitución, ejercitara el inalienable derecho de alterar o modificar la forma de gobierno"¹⁶.

El Congreso Constituyente se instaló en Querétaro en 1916, el cual presentó un Proyecto de Constitución, en donde el aspecto laboral era tocado muy superficialmente, sólo se limitaba a decir la fracción X del artículo 73, que el poder legislativo era el encargado de regular la materia de trabajo; se agregó además un párrafo al artículo 5o. limitando a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo.

Se creó una Comisión Dictaminadora para analizar el proyecto del artículo 5o., la cual incluyó sólo la jornada máxima de 8 horas, la prohibición del trabajo nocturno industrial de las mujeres y niños y el descanso hebdomadario. Las diputaciones de Veracruz y Yucatán presentaron dos iniciativas de reforma del

¹⁵ ROUAIX, Pastor. Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917 pág. 48

¹⁶ DAVALOS MORALES, José. Ob Cit. p. 62.

artículo 5o., las cuales contenían normas específicas en favor de los trabajadores. Dicha Comisión Dictaminadora, se refirió a la primera de las iniciativas que fue presentada y suscrita por los diputados Cándido Aguilar, Heriberto Jara y Victorio E. Góngora y expresó en su dictamen que los constituyentes antes mencionados proponían el establecimiento de la igualdad de salario en igualdad de trabajo y por enfermedades causadas directamente por ciertas ocupaciones industriales, así como también que los conflictos entre el capital y el trabajo se resolvieran por Comités de Conciliación y Arbitraje. Dichos puntos la Comisión no los deseó, sino que manifestó que eran aplazados para su estudio cuando se tratara de facultades del Congreso, pues no cabían en la sesión de las garantías individuales.

El diputado Héctor Victoria, manifestó su inconformidad con el artículo 5o., en la forma en que lo presentaba la Comisión, ya que en ninguno de los dictámenes que habían emanado de dicha Comisión se trataba el problema obrero con el detenimiento que se merecía, pues la diputación yucateca también había presentado una iniciativa de reformas al artículo 13; en ella se pedía el establecimiento de Tribunales de Arbitraje y Conciliación en cada uno de los Estados de la República Mexicana, dejándoles la libertad de legislar en materia de trabajo, y así aplicar por medio de estos Tribunales de Arbitraje y Conciliación las leyes respectivas, para que de esta manera los trabajadores estén plenamente garantizados en sus relaciones con los patrones. De igual forma especificó que los Tribunales de Arbitraje y Conciliación, no eran Tribunales Especiales, sino simplemente tribunales que tendrán una función social, ya que tenderían a evitar los abusos que se cometieran entre patrones y obreros.

Por primera vez en la Historia de nuestro país, se comienza a hablar de la creación de Comités de Conciliación y Arbitraje; en las sesiones en que se discutía el artículo 5o., se hablaba de Tribunales de Trabajo, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comités de Conciliación y Arbitraje, Comisiones de Conciliación y Arbitraje, Juntas de Aveniencia, quienes habían hecho esta proposición eran los diputados Aguilar, Jara y Góngora.

El Diputado José Natividad Macías, en la sesión de 28 de Diciembre de 1916, habló de una de las promesas revolucionarias, que era la de dictar leyes encaminadas a resolver y a redimir los problemas que en ese momento tenía la clase obrera; y de acuerdo a esto Venustiano Carranza lo había comisionado para que junto con el licenciado Luis Manuel Rojas formularan los proyectos respectivos. Y al referirse a las Juntas de Conciliación y Arbitraje dijo textualmente: "He oído, en las diversas iniciativas que se han presentado a la Cámara sobre el problema obrero, hablar de Juntas de Conciliación y Arbitraje, he oído hablar de Tribunales de Arbitraje, he oído hablar de arbitradores, que quieren meterse en el artículo 13. A la verdad, señores, sin ánimo de ofender a nadie, todo es perfectamente absurdo si no se dicen cuáles son las funciones que han de desempeñar esas Juntas, porque debo decir a ustedes que si esas Juntas se establecieran con la buena intención que tienen sus autores y no se llegase a comprender perfectamente bien el punto serían unos verdaderos tribunales, más corrompidos y más dañosos para los trabajadores, que los tribunales que ha habido en México. . ." ¹⁷.

Igualmente habló de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no deberían ser Tribunales Burgueses y al respecto dijo: ". . . en los países cultos, en los países adelantados, donde los gobiernos se han preocupado por la redención de la clase

¹⁷ TRUEBA URBINA, Alberto. Ob Cit. p. 224

obrera, donde han venido en auxilio de esa clase desgraciada, han dictado este sistema de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. No son Tribunales, y voy a demostrar que si se convierten en tribunales, sería contra los obreros; pues bien, estas Juntas de Conciliación y Arbitraje son las que tienen a su cargo fijar el salario mínimo; estas juntas tienen que componerse forzosamente de Representantes de los Trabajadores y de Representantes de los Capitalistas en cada rama de las industrias, porque como son muchas industrias, es necesario que haya un representante de cada una de ellas, para poder estudiar estas cuestiones, que siempre son delicadas"¹⁸.

Fueron muchas las discusiones que se suscitaron en torno al artículo 5o. Constitucional y a la situación de los trabajadores, por lo que después de varias discusiones se llegó a la conclusión de que se debía establecer un capítulo exclusivo que contuviera los derechos de los trabajadores, al igual que crear Tribunales de Conciliación, de Arbitraje y fue así como se comisionó para ello al Ing. Pastor Rouaix, José Natividad Macías, Victorio E. Góngora, José Inocente Lugo, Martínez de Escobar, etc.

En la Exposición de Motivos de este proyecto consistente en crear un capítulo exclusivo del trabajo se dijo lo siguiente: "Reconocer, pues, el derecho de igualdad entre el que da y el que recibe el trabajo, es una necesidad de la justicia y se impone no sólo el aseguramiento de las condiciones humanas de trabajo, como las de salubridad de locales, preservación moral, descanso hebdomadario, salario justo y garantías para los riesgos que amenacen al obrero en el ejercicio de su empleo, sino fomentar la organización de establecimientos de beneficencia e institución de previsión social, para asistir a los enfermos, ayudar a los inválidos, socorrer a los ancianos, proteger a los niños abandonados y auxiliar a ese gran

¹⁸ Idem.

ejército de reservas de trabajadores parados involuntariamente, que constituyen un peligro inminente para la tranquilidad pública . . .

. . . Sabido es cómo se arreglaban las desavenencias surgidas entre los patronos y los trabajadores del país; se imponía en todo caso la omnimoda voluntad de los capitalistas por el incondicional apoyo que les brinda el Poder Público; se despreciaba en acervo cuando se atrevían a emplear medios colectivos para disputar un modesto beneficio a los opulentos burgueses. Los códigos poco hablan de la prestación de servicios, y consecuentes con los principios seculares que les inspiraron se desentienden de la manifiesta inferioridad de trabajadores respecto del principal, al celebrar los contratos correspondientes. Hoy es preciso legislar sobre esa materia y cuidar de que la ley sea observada y que las controversias sean resueltas por organismos adecuados, para que no sean interminables y honerosas las diligencias; la conciliación mejor que la intervención judicial llena esta necesidad desde todos los puntos de vista que se considere este problema"¹⁹.

La Comisión Redactora del proyecto que contendría los derechos de los trabajadores, fue elaborado tomando como base el proyecto de José Natividad Macías. Tras varias discusiones entre los grupos de diputados, quedó listo el proyecto final, el cual fue turnado a la Comisión del Congreso quien era la encargada de presentarlo a la Asamblea. La Comisión del Congreso no hizo modificaciones de fondo al proyecto y fue así como el 23 de Enero de 1917 el artículo 123 fue aprobado por unanimidad de 163 votos de los diputados presentes.

¹⁹ ROUAIX, Pastor. Ob Cit. p. 109.

Finalmente el 5 de Febrero de 1917, se promulga la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en donde por primera vez en el mundo se consagran los derechos de los trabajadores.

El Artículo 123 Constitucional quedó de la siguiente manera en donde transcribiremos sólo algunas de sus fracciones:

"ARTICULO 123.- El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo.

I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

IX.- La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación, que se establecerá en cada Estado.

XVIII.- Las Huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para suspensión del trabajo . . .

XIX.- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

XX.- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de Representantes de los Obreros y de los Patronos, y uno del Gobierno.

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

XXII.- El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte de una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

XXIII.- Los créditos en favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones tendrán preferencia sobre

cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra.

XXIV.- De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.

XXV.- El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectuó por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular.

XXVI.- Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.

XXVII.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

a).- Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

b).- Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c).- Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d).- Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate empleados en esos establecimientos.

e).- Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f).- Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

g).- Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedirse de la obra.

h).- Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores

XXVIII.- Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

XXIX.- Se considera de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de

accidentes y otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular.

XXX.- Asimismo, serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados"²⁰.

Es así como en la fracción XX de este artículo 123 Constitucional, queda regulada la figura de los Representantes de los obreros y los Representantes de los Patronos y nos especifica cual es el órgano jurisdiccional (Juntas de Conciliación y Arbitraje), que se encargará de resolver los conflictos entre trabajadores y patronos.

Esta fracción XX fue discutida en la sesión de 23 de Enero de 1917, en el sentido de que si las Juntas de Conciliación y Arbitraje tendrían un carácter permanente o solamente se integrarían con motivo de ciertas dificultades de los trabajadores, es decir, serían accidentales, ya que en el estado de Yucatán dichas Juntas eran permanentes y en el estado de Veracruz se integraban accidentalmente. Ante tal cuestión la Comisión llegó a la conclusión de que cada estado de la República Mexicana tendría la facultad de reglamentar de acuerdo a sus diferentes situaciones si se integrarían las Juntas de manera permanente o accidental, según lo que les diera mejores resultados.

En la publicación oficial del proyecto se cambió el término "Consejo", por el de "Junta", ajustándose al texto de las leyes de Veracruz y Yucatán, pues, como ya lo

²⁰ DAVALOS MORALES, José. Ob Cit. p. 65.

vimos en el anterior apartado, dichos estados fueron de los primeros en contemplar en sus leyes la figura de tribunales del trabajo, que fueron de gran influencia para la creación del artículo 123 Constitucional.

En la fracción XXI de dicho artículo 123 Constitucional se crea la competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, dándoles la facultad de resolver el conflicto por medio de juicio arbitral y dictar laudo con carácter ejecutoriado.

La Comisión dictaminadora del multicitado artículo 123, al igual que otros constituyentes que participaron en el debate, coinciden en que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no deben ser Tribunales Judiciales. De esta manera el Constituyente creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje como tribunales del trabajo, independientes del poder judicial.

2.3 LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DESPUES DE 1917.

Con el movimiento revolucionario, se consiguió cierta justicia para los trabajadores, ya que por fin tenían organismos nuevos para resolver los conflictos que se suscitaban entre ellos y los patrones. Dichos organismos, es decir, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, estaban desvinculados del Poder Judicial y de los clásicos tribunales civiles, en donde como hemos dicho en líneas anteriores eran una gran cruz para los obreros, ya que los juicios no tenían una pronta resolución.

El nuevo artículo 123 Constitucional, ocasionó muchas discusiones entre patronos y obreros, por el constante choque de intereses entre estos. Cuenta la historia que los trabajadores acudieron a las Juntas en demanda de solución para sus conflictos de carácter laboral, y ante tal situación, las Juntas se dedicaron a conocer de todos los conflictos haciendo declaraciones y condenas en contra de los patronos, frente a esto, la clase patronal recurrió al juicio de amparo, argumentando que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no eran tribunales, sino que eran simples autoridades cuya función era únicamente la de conciliar, avenir, e intentar en dado caso el sometimiento del conflicto al arbitraje, pero sólo en el caso de que las partes estuvieren de acuerdo. Y fue en la Suprema Corte de Justicia en donde se depuraron los criterios patronistas y obreristas, originando tesis jurisprudenciales.

“Las primeras ejecutorias que pronunció la Suprema Corte de Justicia resolvieron que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no tenían competencia constitucional para avocarse el conocimiento de los procesos planteados por contratos de trabajo, dictar laudos y ejecutarlos coactivamente, aunque reconociéndoles capacidad para mediar en conflictos colectivos”²¹.

La Corte afirmaba que no existía un texto legal que les concediera dichas atribuciones jurisdiccionales y además carecían de imperio para ejecutar sus propias resoluciones, dado que sus laudos no eran sentencias, pues no tenían fuerza obligatoria, toda vez que de acuerdo con la fracción XXI del artículo 123 Constitucional, tanto los patronos como los trabajadores tenían facultades para no someterse al arbitraje o para no acatar el laudo que se dictara; aunque se les reconocía que tenían capacidad para mediar en conflictos de carácter colectivo. La misma Corte, no le reconoció a las Juntas de Conciliación y Arbitraje la facultad

²¹ TRUEBA URBINA, Alberto. Ob Cit. p. 229.

para intervenir en los conflictos individuales, estableciendo que dichos conflictos deberían ser resueltos por los Tribunales Ordinarios. Ante esto, la clase trabajadora se negó a someter sus conflictos a los Tribunales Ordinarios, ya que consideraban que dichas autoridades no impartían una verdadera justicia laboral e insistían en su postura ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, esto sucedió en el periodo comprendido de 1917 a 1923.

Posteriormente a partir de 1924, cambió el criterio de la Suprema Corte de Justicia, “estableciendo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales competentes para resolver no sólo conflictos colectivos, sino también individuales, y cuyo funcionamiento no viola el artículo 13 constitucional, ya que no eran tribunales especiales”²².

“Cuando la Suprema Corte de Justicia sostuvo por primera vez que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, eran verdaderos tribunales del trabajo capacitados para resolver conflictos individuales y colectivos entre trabajadores y patrones, se provocó como era natural, gran satisfacción entre los trabajadores y desconcierto en el grupo capitalista”²³.

Con dicha jurisprudencia la cual fue pronunciada el 24 de Agosto de 1924, se concibieron los Tribunales de Trabajo, tal y como los conocemos en la actualidad, realizando actos jurisdiccionales con el derecho para imponer sus decisiones. De tal manera que se establecieron los siguientes principios:

²² Ibidem. p. 230.

²³ Ibidem p. 235.

1.- Los Tribunales de trabajo tienen funciones judiciales previamente determinadas, a partir del momento en que deciden cuestiones de derecho entre las partes.

2.- Son verdaderos Tribunales encargados de resolver todas las cuestiones que tienen relación con el contrato de trabajo en todos sus aspectos, sea en forma colectiva o individual.

3.- Teniendo funciones públicas y obrando en virtud de una Ley, tienen la fuerza necesaria para hacer cumplir los laudos o sentencias que dicten pues de otro modo sólo vendrían a hacer cuerpos consultivos cuyas funciones serían estériles y no cumplirían con su objeto.

2.3.1 LEYES DEL TRABAJO DE LOS ESTADOS DESPUES DE 1917.

Los Constituyentes de 1917, considerando que cada entidad federativa requería una reglamentación especial, otorgaron a las legislaturas de los Estados la facultad para expedir leyes sobre el trabajo, de acuerdo a las situaciones y necesidades de cada Estado, sin contravenir a la Constitución.

En el lapso comprendido de 1917 a 1928, emanaron las siguientes leyes locales del trabajo:

"1.- 27 de Noviembre de 1917. Ley por la que se establece la forma de integrar las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje y por la que se faculta al Ejecutivo para incautar los establecimientos industriales en caso de paro ilícito, dentro del Distrito y Territorios Federales.

2.- 20 de Diciembre de 1917. Reglamento provisional a que se sujetarán las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Estado de Hidalgo.

3.- 14 de Enero de 1918. Ley del Trabajo del Estado de Veracruz.

4.- 27 de Enero de 1918. Decreto que establece los procedimientos que deberán seguirse en la Junta Central y Comisiones Especiales de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Nayarit.

5.- 31 de Enero de 1918. Ley Reglamentaria de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Estado de México.

6.- 16 de Febrero de 1918. Reglamento interior para la Junta Central de Comisiones Especiales de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Nayarit.

7.- 15 de Octubre de 1918. Ley que establece la Junta Central de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Municipales de Conciliación del Estado de Sonora.

8.- 25 de Octubre de 1918. Ley del Trabajo del Estado de Nayarit.

9.- 16 de Diciembre de 1918. Código del Trabajo del Estado de Yucatán.

10.- 12 de Abril de 1919. Ley del Trabajo y Previsión Social del Estado de Sonora.

11.- 8 de Diciembre de 1919. Ley del Municipio Libre del Estado de Guerrero, que encarga a los ayuntamientos la vigilancia y aplicación del artículo 123 Constitucional.

12.- 31 de Diciembre de 1919. Reglamento del Descanso Dominical en el Distrito Federal.

13.- 6 de Julio de 1920. Ley que establece la Junta Central de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Municipales de Conciliación en el Estado de Sinaloa.

14.- 15 de Julio de 1920. Ley sobre indemnizaciones por accidentes sufridos en el trabajo del Estado de Sinaloa.

15.- 15 de Julio de 1920. Ley del Trabajo y de la Previsión Social del Estado de Sinaloa.

16.- 22 de Julio de 1920. Ley Reglamentaria del artículo 123 de la Constitución General de la República del Estado de Coahuila.

17.- 29 de Diciembre de 1920. Reglamento Interior de la Junta de Conciliación y Arbitraje en Pachuca, Estado de Hidalgo.

18.- 6 de Abril de 1921. Ley de las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Estado de Guanajuato.

19.- 6 de Julio de 1921. Ley sobre participación de utilidades reglamentaria de las fracciones VI y IX de los artículos 123 de la Constitución General y 128 de la Constitución del Estado de Veracruz.

20.- 1o. de Septiembre de 1921. Ley del Trabajo del Estado de Michoacán.

21.- 14 de Noviembre de 1921. Código del Trabajo del Estado de Puebla.

22.- 25 de Enero de 1922. Ley sobre la jornada máxima y descanso obligatorio del Estado de San Luis Potosí.

23.- 14 de Junio de 1922. Ley que establece en el Estado de Guanajuato el descanso semanal y cierre ordinario.

24.- 5 de Julio de 1922. Ley del Trabajo del Estado de Chihuahua.

25.- 24 de Octubre de 1922. Ley Reglamentaria del Trabajo del Estado de Durango.

26.- 18 de Diciembre de 1922. Ley del Trabajo del Estado de Guerrero.

27.- 13 de Marzo de 1923. Ley del Trabajo Agrícola del Estado de Guanajuato.

28.- 30 de Mayo de 1923. Ley Reglamentaria de la Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado de San Luis Potosí.

29.- 3 de Agosto de 1923. Ley del Trabajo del Estado de Jalisco.

30.- 1o. de Octubre de 1923. Decreto del C. Presidente de los Estados Unidos Mexicanos sobre descanso semanal.

31.- 19 de Diciembre de 1923. Ley que aprueba el reglamento para la integración y funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo del Estado de Sonora.

32.- 24 de Enero de 1924. Ley constitucional que establece la Junta Central de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Municipales de Conciliación en el Estado de Nuevo León.

33.- 10 de Julio de 1924. Reglamento de las Juntas Municipales de Conciliación y Arbitraje del Estado de Durango.

34.- 1o. de Septiembre de 1924. Ley del Trabajo Minero del Estado de Guanajuato.

35.- 29 de Noviembre de 1924. Ley del Trabajo del Estado de Campeche.

36.- 10 de Diciembre de 1924. Ley sobre la jornada máxima de trabajo y descanso obligatorio para empleados y obreros en general del Estado de Nuevo León.

37.- 22 de Enero de 1925. Ley para las Comisiones que fijan el salario mínimo del Estado de San Luis Potosí.

38.- 21 de Abril de 1925. Ley del descanso dominical del Estado de Hidalgo.

39.- 12 de Junio de 1925. Ley del Trabajo del Estado de Tamaulipas.

40.- 21 de Noviembre de 1925. Ley del Trabajo del Estado de Colima.

41.- 15 de Diciembre de 1925. Reglamento del descanso semanal en el Estado de Tamaulipas.

42.- 18 de Diciembre de 1925. Ley Orgánica del artículo 4o. constitucional en lo relativo a libertad de trabajo.

43.- 25 de Diciembre de 1925. Ley sobre Accidentes del Trabajo del Estado de Hidalgo.

44.- 12 de Enero de 1926. Reglamento de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado de Puebla.

45.- 8 de Marzo de 1926. Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal.

46.- 21 de Marzo de 1926. Ley del Trabajo del Estado de Oaxaca.

47.- 3 de Junio de 1926. Decreto número 553 del Congreso del Estado de Guanajuato que deroga el decreto 420 del propio Congreso y establece disposiciones sobre distribución de utilidades.

48.- 18 de Octubre de 1926. Ley del Trabajo del Estado de Tabasco.

49.- 31 de Diciembre de 1926. Ley que crea el Departamento del Trabajo del Estado de San Luis Potosí.

50.- 5 de Marzo de 1927. Ley Reglamentaria del artículo 123 y párrafo primero del artículo 4o. Constitucional del Estado de Chiapas.

51.- 1o. de Junio de 1927. Ley Reglamentaria del artículo 123 de la Constitución General de la República del Estado de Zacatecas.

52.- 15 de Agosto de 1927. Reglamento de la Jornada de Trabajo en los Establecimiento Comerciales del Distrito Federal.

53.- 6 de Marzo de 1928. Ley del Trabajo para el Estado de Aguascalientes²⁴.

Primordialmente estas fueron las leyes que se expidieron en los Estados de la República Mexicana, de acuerdo a lo establecido en el proemio del artículo 123 Constitucional. Siendo tres los Estados que atendieron de inmediato esta disposición; Veracruz el 14 de Enero de 1918; Nayarit el 25 de Octubre de 1918 y Yucatán el 16 de Diciembre de 1918, los demás Estados lo hicieron posteriormente y por ejemplo el Estado de Aguascalientes, hizo su ley 11 años después, el 6 de Marzo de 1928.

²⁴ MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Porrúa. Méx. 1976. pp. 196, 197, 198, 199 y 200.

Las leyes de los Estados de Veracruz y Yucatán sirvieron de base o de inspiración para que los demás Estados y el Distrito Federal, crearan sus correspondientes legislaciones laborales. La Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, fue el primer cuerpo de leyes en todo el Continente Americano en donde se codificó el Derecho del Trabajo y la misma operó como antecedente y guía de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

2.3.2 NACIMIENTO DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

“El surgimiento de conflictos de trabajo que iban más allá de la jurisdicción de las Juntas de los Estados y que, por lo mismo, no podían ser resueltos por dichos órganos jurisdiccionales, y de conflictos que afectaban directamente a la economía nacional, revelaron la necesidad de establecer las Juntas Federales de Conciliación y la Federal de Conciliación y Arbitraje”²⁵.

El 28 de Abril de 1926 la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, giró una serie de circulares en donde previno a los Gobernadores de los Estados de la República, para que cuando tuvieran un conflicto ferrocarrilero mandaran el asunto al Departamento del Trabajo de la Secretaría, pues esta sería la competente para conocer del conflicto.

El 5 de Marzo de 1927, se giró otra circular en la que se habló que el artículo 27 Constitucional declaraba de jurisdicción federal todas las cuestiones relativas a la industria minera, por lo que los conflictos que surgieran serían resueltos por la Secretaría.

²⁵ DAVALOS MORALES, José. Ob Cit. p 71.

El 18 de Marzo del mismo año giró otra circular la Secretaría, diciendo que debido a que los trabajadores y patrones de la industria textil habían elaborado un Contrato-Ley Nacional, todas las cuestiones referentes a dicha industria, serían resueltas por la mencionada Secretaría.

Debido a la situación que se había creado por esas circulares, el 17 de Septiembre de 1927, el Presidente Plutarco Elías Calles acordó establecer la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Federales de Conciliación, mediante Decreto dictado con apoyo en lo previsto en la fracción I del artículo 89 Constitucional.

El Decreto, estableció que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tuviera su residencia en la Ciudad de México y las Regionales de Conciliación que fueran necesarias.

“La intervención de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se hará extensiva:

- 1.- En las zonas federales.

- 2.- En los problemas y conflictos que se susciten en las industrias y negociaciones cuyo establecimiento o explotación sea motivo de contrato o concesión federal.

- 3.- En los conflictos y problemas de trabajo que abarquen dos o más Estados, o un Estado y las zonas federales.

4.- 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.

5.- En los casos en que por convenio escrito de la mayoría de los representantes de una industria y los trabajadores del ramo, se haya aceptado la jurisdicción del Gobierno Federal²⁶.

2.3.3 FEDERALIZACION DE LAS LEYES DEL TRABAJO.

Ante la apatía que mostraron la mayoría de los Estados de la República Mexicana para crear sus propias leyes de trabajo y con el fin de conseguir una unificación nacional de la legislación del trabajo; así como también el diferente trato que se les daba a los trabajadores en cada uno de los Estados, debido a las diferentes disposiciones legales que existían; de igual forma en el caso de que algunos conflictos colectivos y huelgas se extendieran a dos o más entidades federativas, ninguna de ellas podía intervenir pues sus decisiones carecían de eficacia fuera de sus límites territoriales, originaron que se diera la Federalización de la legislación del trabajo.

Así fue como con fecha 6 de Septiembre de 1929, el Poder Constituyente Permanente reformó los artículos 73 fracción X y 123, párrafo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, reservando única y exclusivamente al Congreso de la Unión la facultad de legislar en materia del Trabajo, siendo la Ley del Trabajo unitaria, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales mediante una distribución de competencias. De

²⁶ TRUEBA URBINA, Alberto. Ob Cit p. 263.

esta manera se fue abriendo el camino para que se diera la expedición de una Ley Federal del Trabajo aplicable en toda la República Mexicana.

2.4 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

El primer antecedente concreto que se tiene de la Ley Federal del Trabajo de 1931, es el Proyecto de Código Federal del Trabajo. La Secretaría de Gobernación convocó a una asamblea obrero-patronal, la cual se reunió en la Ciudad de México el 15 de Noviembre de 1928 y le presentó para su estudio el Proyecto de Código Federal del Trabajo. Este documento fue publicado con las observaciones de los empresarios.

En 1929 el Presidente Provisional Emilio Portes Gil, envió al Congreso de la Unión un proyecto de Código Federal del Trabajo, que había sido redactado por una comisión integrada por Enrique Delhumeau, Práxedes Balboa y Alfredo Iñarritu, el cual fue muy atacado por el movimiento obrero, debido a que contenía el principio de sindicalización única; reafirmaba la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, al cual le llamó arbitraje semiobligatorio y aunque las Juntas debían arbitrar el conflicto, los trabajadores podrían negarse a aceptar el laudo. De igual forma encontró fuerte oposición por el Congreso.

El segundo Proyecto, ya no llevaría el nombre de Código sino el de Ley, fue formulado siendo secretario de la Secretaría de la Industria, Comercio y Trabajo el Licenciado Aarón Sáenz, integrando la Comisión Redactora los licenciados Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruíz García, los cuales tomaron como base para

su elaboración las conclusiones de una convención obrero-patronal organizada por la propia Secretaría de la Industria, Comercio y Trabajo.

Finalmente la Ley Federal del Trabajo fue promulgada por el Presidente Pascual Ortíz Rubio, el 18 de Agosto de 1931. En el artículo 14 transitorio de la misma ley, se declararon derogadas todas las leyes de trabajo y decretos que habían sido promulgadas por las legislaturas de los Estados de la República Mexicana y por el Congreso de la Unión.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, vino a estructurar el régimen procesal obrero; reglamentó los órganos jurisdiccionales de trabajo; su competencia y procedimientos de resolución y ejecución; las autoridades de trabajo y su competencia; los procedimientos que se seguirían ante la Junta Federal del Trabajo; las responsabilidades; reglas procesales.

El método de codificación que se utilizó en esa ley, fue el de catalogar en 11 títulos, la materia laboral de la manera siguiente:

- 1o.- Disposiciones generales;
- 2o.- Del contrato de trabajo;
- 3o.- Del contrato de aprendizaje;
- 4o.- De los sindicatos;
- 5o.- De las coaliciones, huelgas y paros;
- 6o.- De los riesgos profesionales;
- 7o.- De las prescripciones;
- 8o.- De las autoridades del trabajo y de su competencia;
- 9o.- Del procedimiento ante las juntas;
- 10o.-De las responsabilidades y

11o.-De las sanciones.

Esta ley en su artículo 334 nos dice: "Compete la aplicación de las disposiciones de esta ley:

- I.- A las Juntas Municipales de Conciliación;
- II.- A las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje;
- III.- A las Juntas Federales de Conciliación;
- IV.- A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- V.- A los Inspectores del Trabajo;
- VI.- A las Comisiones Especiales del Salario Mínimo, y
- VII.- A la Secretaría de Educación Pública".

Estas eran las diferentes Juntas que tenían a su cargo el resolver los *conflictos que se suscitaran entre patrones y trabajadores*. Hoy en día las Juntas Municipales de Conciliación ya no existen y las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, ahora se llaman Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas Federales y Municipales de Conciliación aparecen en México por primera vez en los Estados de Yucatán y Jalisco, en el año de 1915, estos Estados influyeron en gran parte para la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Constituyente de 1917, en donde ya se reglamentó su organización y competencia.

Las Juntas Regionales de Conciliación, fueron creadas a través del Reglamento que se promulgó para las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje

en el año de 1927. Las Juntas Regionales funcionaron en diversas partes del país, las cuales fueron substituidas por las Juntas Federales de Conciliación.

Por lo que se refiere al tema que nos ocupa, en la Ley de 1931, LA ELECCION DE LOS REPRESENTANTES DEL CAPITAL Y DEL TRABAJO, ante las Juntas Centrales y Federal de Conciliación y Arbitraje, quedaba a cargo de convenciones, tal como lo mencionaba en su artículo 367. Las convenciones se reunirían el día primero de Diciembre de los años pares, designándose representantes obreros y patronales titulares y suplentes, por cada grupo especial de las Juntas.

Por lo que hace a las Juntas Municipales de Conciliación, la cual tiene la función Conciliatoria, estaban integradas por un Representante del Gobierno que designará el Ayuntamiento o Concejo Municipal, un Representante del Trabajador y otro del Patrón afectados.

Las Juntas Centrales y la Federal de Conciliación y Arbitraje en la Ley de 1931, tenían reglas del procedimiento, en donde se contemplaba la celebración de una primera audiencia de conciliación, demanda y excepciones. La comparecencia del demandado lo obliga a contestar en el mismo acto, para el caso de que no compareciera, se tenía que señalar una segunda audiencia de demanda y excepciones con el apercibimiento al demandado de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, si es que tampoco se presentaba en la segunda ocasión.

Como podemos ver, en la actualidad ya no se sigue este procedimiento, pues si en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión

de pruebas el demandado no comparece, ya no se le da fecha para una nueva audiencia, sino que en ese momento se le tiene contestando la demanda en sentido afirmativo y de igual forma se le deja sin la posibilidad de ofrecer pruebas, salvo prueba en contrario.

Se preveía la recepción de pruebas en forma inmediata, pero la práctica obligó a la Junta a celebrar una o varias audiencias complementarias de desahogo de pruebas e, inclusive a desahogar diligencias fuera de su propio local.

Se les otorgaba a las partes un término de cuarenta y ocho horas para alegar por escrito. Inmediatamente se concedía a los Representantes del Capital y del Trabajo 24 horas para que, en caso de ser necesario, solicitaran mayor instrucción para proveer mejor y en este caso se tenía que ordenar la práctica de nuevas diligencias.

Una vez que se concluía la tramitación, se formulaba por el auxiliar del presidente de cada grupo especial un dictamen, que proponía la solución del conflicto, la cual era sometida a discusión, pudiendo los Representantes formular votos particulares. Después se pasaban los autos al secretario para el engrose del laudo, a firma de los Representantes y notificación a las partes.

A los Presidentes de las Juntas se les imponía la obligación de proveer a la eficaz e inmediata ejecución de los laudos, otorgándoles la ley, facultades de secuestro, de utilización de avalúos fiscales y de remate.

Esta era en grandes rasgos la forma en que se llevaba el procedimiento ante las Juntas Centrales y la Federal de Conciliación y Arbitraje.

A pesar de que la Ley Federal del Trabajo de 1931 fue muy criticada, no podemos negar que fue un gran avance en el Derecho del Trabajo, ya que se dió una unificación en cuanto a las leyes laborales. Durante su vigencia del 28 de Agosto de 1931 al 30 de Abril de 1970, esta ley reguló en forma exitosa las relaciones obrero patronales y cumplió con su cometido.

CAPITULO 3

MARCO LEGAL

3.1 CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, ARTICULO 123, APARTADO A.

Como ya lo vimos en el capítulo inmediato anterior, uno de los logros de la Revolución Mexicana fue la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, en donde por primera vez en el mundo se consagraron en un capítulo, los derechos de la clase obrera.

El artículo 123 de dicha Constitución, titulado Del Trabajo y de la Previsión Social, se divide en dos apartados, el apartado A, en el cual se especifican los derechos de los trabajadores en general, que son los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo o relación de trabajo y el apartado B, en el que se habla de los Trabajadores al Servicio del Estado.

En este trabajo que se desarrolla, el apartado que nos interesa es el apartado A, ya que en éste, es en donde se habla de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que es el órgano jurisdiccional encargado de resolver los conflictos que surjan entre los trabajadores y los patrones y en el caso del apartado B, el órgano jurisdiccional competente es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

El artículo 123 en su proemio dice: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: . . .".

3.1.1 FRACCION XX DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

La fracción XX del artículo 123 Constitucional dice: "Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno".

En esta fracción es en donde se especifican los órganos que en el estado actual de nuestro derecho, tienen a su cargo la resolución de las controversias obrero-patronales.

Uno de los problemas que se ha planteado desde la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es el de su clasificación dentro de los poderes que tradicionalmente han sido consagrados por nuestra Constitución, es decir, el Ejecutivo, el Legislativo y el Judicial. Sobre este aspecto los juristas no han logrado darle una connotación definida, debido a que los criterios que se sustentan son sumamente diferenciados, lo que provoca una indeterminación en cuanto a su clasificación.

“Para Alberto Trueba Urbina, las Juntas son verdaderos tribunales de trabajo, tal como fueron defendidas en el Constituyente por el diputado obrero Héctor Victoria, en contra de la tesis de Macías. Su naturaleza independiente de los tres Poderes tradicionales del Estado las convierte en un Cuarto Poder que con el Municipio Libre Quinto Poder, consagrado en el artículo 115 Constitucional, forman las excepciones al artículo 49 de la Constitución. Rechaza que las Juntas tengan el carácter de tribunales administrativos, y constituye una garantía en favor de los particulares para reclamar la ilegalidad de los actos administrativos que les perjudiquen. De igual forma señala que las juntas no se limitan a ejercer una función meramente jurisdiccional, sino que por el contrario constituyen un nuevo tipo de órganos estatales, con funciones legislativas, ejecutivas y jurisdiccionales específicas y propias. Especifica que el nombramiento de los funcionarios gubernamentales de las Juntas podría implicar su sumisión a un orden jerárquico administrativo. Sin embargo, invoca la independencia del cuerpo colegiado ya que son los sectores sociales los que, en elección democrática, llevan a sus candidatos a integrar las Juntas”²⁷.

“Mario de la Cueva señala que no es posible ordenar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje dentro del Poder Legislativo, en primer término porque la Constitución atribuye esa función a las Cámaras y en segundo lugar porque el derecho que crean las Juntas debe ser colocado dentro del derecho autónomo, particularmente la sentencia colectiva, y porque la sentencia colectiva no es una función originaria y propia del Estado, ni tampoco resolver los conflictos colectivos, pues es necesario que los trabajadores o los patronos soliciten su intervención”²⁸.

²⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob Cit. p. 142.

²⁸ Ibidem. p. 143.

Dice que tampoco es posible ordenar a las Juntas en el Poder Judicial, en razón de que ellos realizan actos de carácter jurisdiccional, no es la única materia de su actuación, independientemente de que todos los órganos judiciales por el hecho de serlos, realizan actos de carácter jurisdiccional, la situación inversa no podría ser aceptada en el sentido de considerar que en las condiciones actuales, todo órgano por el hecho de realizar actividades que revisten la categoría de jurisdiccionales, debe considerarse forzosamente y necesariamente como integrando parte del Poder Judicial. Agrega señalando que "si solamente conocieran de conflictos jurídicos, estarían naturalmente colocadas en él, aún siendo una jurisdicción autónoma frente a los tribunales civiles y mercantiles, pero su intervención en los conflictos colectivos económicos los separa del Poder Judicial"²⁹.

De la Cueva, concluye, que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son una institución especial: Por su actividad material, ejercen funciones legislativa y jurisdiccional; están ligadas al Poder Ejecutivo porque a él toca designar a la representación del Estado, pero no le están sujetas jerárquicamente; y están obligadas a seguir, con las variantes que determinen la especialidad de los asuntos, las normas del proceso judicial.

"Carpizo, señala que no es posible ubicar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como parte del Poder Legislativo, porque las sentencias que resuelven los problemas colectivos tienen el carácter de sentencia constitutiva colectiva y a pesar de su vinculación cercana a la administración pública, habida cuenta de que no se encuentran sus jerárquicamente subordinados (sus funcionarios) a los funcionarios administrativos, y debe estimarse que se trata de verdaderos tribunales. Señala que

²⁹ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II cuarta edición Porrúa Méx 1954 p. 919.

no es posible que las Juntas sean independientes del Poder Judicial, ya que hay en México jurisdicciones separadas en la instancia, pero unidas en la casación, ya que el Poder Judicial Federal, al revisar las resoluciones de las Juntas, está llevando a cabo una labor de casación”³⁰.

De igual forma dice lo siguiente:

"a).- Son tribunales similares a los otros en cuanto gozan de independencia y autonomía;

b).- No son tribunales de última instancia, en cuanto sus resoluciones son revisadas por el Poder Judicial Federal;

c).- La jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación los obliga, así como la de los tribunales colegiados que funcionan dentro de su jurisdicción territorial, y

d).- Hay el intento, aunque no alcanzado, para que los funcionarios de las Juntas tengan un cierto estatuto jurídico y gocen de las mismas garantías judiciales que los magistrados de los otros tribunales”³¹.

Por todas estas razones concluye que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pertenecen al Poder Judicial.

“De Buen, establece que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, desde el punto de vista formal no pertenecen al Poder Legislativo que se deposita exclusivamente en un Congreso General que se divide en dos Cámaras, una de Diputados y otra de Senadores. Desde el punto de vista material, las Juntas no dictan leyes, que son normas generales, abstractas y obligatorias, no modificables

³⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor Ob Cit. p 145.

³¹ Ibidem. p. 146.

por voluntad de los particulares. En el caso de las sentencias colectivas, son normas especiales, abstractas y obligatorias que pueden ser reformadas por acuerdo entre las partes³².

Específica que las Juntas evidentemente tienen una dependencia del Poder Ejecutivo en el orden administrativo, ya que el Presidente de la República es quien nombra al Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y el Secretario del Trabajo y Previsión Social al Representante del Gobierno en las Juntas Federales de Conciliación. En el caso de las Juntas Locales de Conciliación y de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, el Gobernador de cada Estado y el Jefe del Departamento del Distrito Federal (actualmente llamado Jefe de Gobierno del Distrito Federal) nombran, a sus Presidentes, respectivamente. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a los Gobernadores de los Estados y al Jefe del Departamento del Distrito Federal, les corresponde asignar la jurisdicción territorial de las Juntas, disponer su integración y funcionamiento, así como la determinación del personal jurídico de las mismas, sin embargo ninguna de estas autoridades tiene autorización alguna para invadir la autonomía jurisdiccional, administrativa y tutelar de las Juntas. El Presidente de la República no puede imponer a las Juntas una determinada decisión.

En cuanto al Poder Judicial, establece, que el ejercicio de las Juntas, en la federación, se deposita en la Suprema Corte de Justicia, en tribunales de circuito, colegiados en materia de amparo y unitarios en materia de apelación y en juzgados de distrito, en los Estados, el Poder Judicial local está regulado por separado de la impartición de justicia en materia laboral, de lo anterior concluye De Buen, que desde el punto de vista formal las juntas no pertenecen al Poder Judicial.

³² *Ibidem* p. 150.

Como podemos ver, si no es posible que las Juntas de Conciliación y Arbitraje puedan quedar comprendidas dentro del Poder Legislativo, Ejecutivo o Judicial, por las consideraciones que ya se han anotado en líneas anteriores, entonces cabe preguntarnos cual es la naturaleza jurídica de las Juntas desde el punto de vista formal. La mayoría de los autores, se encuentran de acuerdo en considerar que las Juntas no pueden comprenderse dentro de ninguno de los tres poderes, y el problema se hace aún más grave, ya que la Constitución, no especifica el carácter de las Juntas.

Desde nuestro punto de vista, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son organismos constitucionales, que tienen una autonomía en el ejercicio de sus funciones.

Desde el punto de vista formal, las Juntas se encuentran formando parte del Poder Ejecutivo, toda vez que el Presidente de la República Mexicana, es quien nombra al presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la Secretaría del Trabajo y Previsión, es quien nombra a los Representantes del Gobierno de cada una de las Juntas Especiales de dicha Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; en el caso de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje sus presidentes son nombrados por los Gobernadores de los Estados y por el Jefe del Departamento del Distrito Federal (Jefe de Gobierno del Distrito Federal). Pero no se encuentran subordinadas en su actuación al Poder Ejecutivo, pues como ya lo dijimos en líneas anteriores en este aspecto gozan de completa autonomía en el desarrollo de su actividad.

De igual forma dichos organismos, realizan dentro de las funciones que forman parte de su esfera de competencia, actos de carácter Jurisdiccional. Dos son las actividades fundamentales de las Juntas en su procedimiento. La primera de ellas es la Conciliación, en donde no se puede decir que las Juntas realicen actos de contenido jurisdiccional, pues se limitan a que las partes lleguen a un acuerdo, con el objeto de evitar que continúe el conflicto. La segunda parte en el procedimiento, que es el arbitraje, nace cuando las partes no llegan a un acuerdo y se da el caso controvertido, y es precisamente aquí en donde la actuación de las Juntas se reviste con la categoría de materialmente Jurisdiccional. En materia laboral el laudo es recurrible en materia de amparo y durante la tramitación del juicio se puede dar el caso de un amparo indirecto (contra alguna resolución) o de un amparo directo (contra el fondo del negocio, es decir, el laudo).

Las Juntas realizan actos legislativos en el caso de los Contratos Ley, toda vez que estos, contienen prestaciones para los trabajadores que superan a la ley, y que tienen que ser respetadas en los juicios con toda la fuerza de ley, sin que esto implique de ninguna forma que las multicitadas juntas formen parte del Poder Legislativo. En materia Civil y Mercantil, puede haber un convenio que supere lo que dice la Ley y el Juez puede aprobarlo, luego entonces, es lo mismo que pasa en los Contrato Colectivos.

La fracción XX del artículo 123, de igual forma nos especifica que las Juntas de Conciliación y Arbitraje estarán formadas por igual número de Representantes de los Obreros y de los Patronos, y uno del Gobierno. Con esto nos podemos dar cuenta que es un tribunal colegiado y no unitario.

Algunos autores dicen que el juez único tiene sus ventajas y sus desventajas. Antes de analizar dichas ventajas y desventajas, creo que es necesario dar la definición de juez:

"JUEZ.- El funcionario judicial investido de jurisdicción para conocer, tramitar y resolver los juicios así como ejecutar la sentencia respectiva. La noción más generalizada del Juez es la que ve en él a la persona encargada de administrar justicia. La palabra Juez, dice Caravantes, trae su etimología de las latinas jus y dex, nominativo poco usado y contracción de vindex, como si dijera juris vindex, porque el juez es el vindicador del derecho, o el que declara, dicta o aplica el derecho, o pronuncia lo que es recto o justo. Es, pues, Juez, la persona constituida con autoridad pública para administrar justicia, dictando sobre ellas las sentencias que crea justo"³³.

Dentro de las ventajas algunos autores argumentan que el juez único tiene mejor conciencia del sentido de la responsabilidad, que la acción es fácil y rápida. A este respecto no creemos que el hecho de que el juez trabaje sólo ó en grupo le dé un mejor sentido de la responsabilidad, consideramos que eso se debe dar en ambos casos; tampoco creemos que la acción sea más fácil ya que el procedimiento es igual para ambos casos y que sea más rápida, si estamos de acuerdo, ya que por ejemplo en el caso de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el laudo tiene que ser discutido y votado por los Representantes, es decir, por el Representante del Gobierno, el de los Trabajadores y el de los Patrones, pero, este trámite es muy tardado, pues, si realmente los Representantes del Trabajo y de los Patrones, cumplieran con su trabajo, los laudos saldrían con mayor rapidez, pero la práctica nos demuestra otra cosa y lejos de ayudar a las partes en el juicio, les perjudica. Por lo que si creemos que el hecho de que sea una sola persona la encargada de dictar

³³ PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil, cuarta edición. Porrúa. Méx. 1963. p. 360.

sentencia, que en este caso sería el Representante del Gobierno, daría una mayor rapidez a los juicios, así como también les beneficiaría a las partes en conflicto.

Por lo que se refiere a las desventajas, se dice, que el juez único está más expuesto al cohecho y a la prevaricación, no creemos que se den tales, ya que se supone que las personas que ocupan dichos cargos, son personas profesionistas, que son designados por los Magistrados del Tribunal Superior de Justicia de la Nación, los cuales gozan de absoluta experiencia y honestidad, y que estos a su vez, son designados por el Presidente de la República Mexicana. Y que para el caso de que no sea así, es decir, que los funcionarios cometan alguno de los delitos que se contemplan en el Código Penal para el Distrito y Territorios Federales, la ley es muy clara y a los mismos se les tiene que aplicar la ley con todo su rigor. Además se les aplicaría la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos.

Desde nuestro punto de vista, creemos que sería benéfico para nuestras Juntas de Conciliación y Arbitraje, el hecho de que deje de ser un tribunal colegiado y se convierta en un tribunal unitario. Tal vez en su momento tuvo razón de ser, pero en esta vida todo tiene un cambio y una evolución y las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen que adecuarse a dichos cambios y evolución, por lo que en la actualidad es necesario, que sean un Tribunal Unitario.

3.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

El 1o. de Mayo de 1970, entró en vigor una nueva Ley Federal del Trabajo, la cual fue promulgada por el Ejecutivo Federal el 23 de Diciembre de 1969 y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1o. de Abril de 1970.

En esta ley se introdujeron algunas reformas importantes, que eran en relación a las autoridades de trabajo, así como a las reglas procesales.

Por lo que respecta a las Juntas de Conciliación se les atribuyó la facultad para arbitrar en conflictos de menor cuantía, o sea, cuyo monto no exceda de tres meses de salario.

A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se le encomendó la posibilidad de integrar Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje en los diversos Estados de la República Mexicana. Los Gobernadores de los Estados de la República Mexicana y el Jefe del Departamento del Distrito Federal (hoy Jefe de Gobierno del Distrito Federal), podrían fijar el lugar de residencia y la competencia territorial de nuevas Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Otra de las reformas importantes de esta ley, fue aquella que con el fin de evitar las constantes desintegraciones de las Juntas por ausencia de dos de los Representantes, se estableció que durante el periodo de instrucción no sería indispensable la presencia de la mayoría de los Representantes aunque sí para la resolución de los conflictos. En la exposición de motivos se dijo: "Conviene explicar, para evitar alguna objeción de constitucionalidad, que el Proyecto distingue entre integración, que es siempre tripartita, y funcionamiento, distinción que tiene el propósito de evitar que los Representantes de los trabajadores y de los patronos desintegren las Juntas e impidan su funcionamiento"³⁴.

Afortunadamente esto se reformó, ya que daba lugar a maniobras por parte de los Representantes y de los litigantes, para desintegrar la Junta, y de esta forma evitar que se llevara la audiencia, con lo cual el único que salía perdiendo era el

³⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob Cit. p. 134.

trabajador, pues su audiencia no se podría llevar hasta que la junta estuviera integrada debidamente.

En cuanto a las reformas en las normas procesales generales, ratificaron la oralidad predominante, no exclusiva de los juicios laborales. Hicieron más fáciles las notificaciones; aligeraron los trámites de los incidentes; aumentaron el plazo de caducidad de tres a seis meses para evitar perjuicios a los trabajadores. Se suprimió el trámite de las incompetencias por inhibitoria, que propiciaba dilaciones excesivas y se mejoraron las reglas relacionadas con las recusaciones y excusas.

En el procedimiento ordinario se intentó cumplir con el principio procesal de la concentración al establecer una audiencia única de conciliación y de demanda y excepciones.

Se introdujeron mejoras para propiciar el impulso procesal en base al otorgamiento de facultades a los Representantes para llegar al conocimiento real de los hechos a través de las diligencias para mejor proveer, etc.

La actual Ley Federal del Trabajo, en su artículo 523, dice: "La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

IX.- A las Juntas Federales y Locales de Conciliación;

X.- A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;

XI.- A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y

XII.- Al Jurado de Responsabilidades.

En la actualidad las Juntas de Conciliación actúan cada vez menos. Por acuerdo publicado en el Diario oficial de la Federación de 13 de Septiembre de

1982, quedaron sin función las Juntas Federales de Conciliación Permanente y las Accidentales.

La pérdida de actuación de las Juntas de Conciliación se debe a diversas razones, entre las principales encontramos las siguientes: la mejoría de los medios de comunicación; la prohibición de que estas Juntas operen en los lugares donde funciona una Junta de Conciliación y Arbitraje; lo incómodo que resulta llevar la conciliación ante una autoridad y ventilar la parte jurisdiccional ante otra diferente .

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, están integradas con Representantes de los Obreros, de los Patrones y del Gobierno. Al establecerse las Juntas de Conciliación y Arbitraje como Tribunales de Trabajo se incluye la Conciliación como una actividad prescindible de dichos organismos jurisdiccionales.

Para poder determinar la competencia por razón del territorio de las Juntas es necesario tomar en cuenta, el lugar en donde se ejecuta el trabajo, si se trata de las Juntas de Conciliación; para el caso de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el actor puede escoger entre: la Junta del domicilio del demandado, en caso de que fueran varios los lugares en donde deberá ejecutarse el trabajo; la demanda se interpondrá en la Junta competente de cualquiera de ellos, o bien ante la Junta del lugar en donde se celebró el contrato de trabajo, en caso de que el demandado no tenga un domicilio fijo o sean varios sus domicilios; si se da la ausencia legalmente comprobada del demandado, será en el último domicilio del mismo; en el caso de conflictos entre patrones o trabajadores entre sí, será competente la Junta del domicilio del demandado; y cuando el demandado sea un sindicato, será la Junta del domicilio del mismo. (art. 700 L.F.T).

El artículo 698 de la Ley Federal del Trabajo, especifica que será competencia de las Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje de las Entidades Federativas conocer de los conflictos que se susciten dentro de su jurisdicción, siempre y cuando no sean de la competencia de las Juntas Federales.

Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, conocerán de aquellos conflictos de trabajo, que se encuentren dentro de las ramas industriales, empresas o materiales contenidos en los artículos 123, Apartado A, fracción XXXI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, actuó prácticamente , por espacio de veinte años sin fundamento legal alguno. Fue hasta el año de 1931 con la Ley Federal del Trabajo, cuando dejó de ser anticonstitucional; el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 decía: “Se establece en la Ciudad de México una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para conocer y resolver las diferencias o conflictos entre trabajadores y patrones, derivados del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con él, así como los de la misma naturaleza que surjan entre trabajadores o entre patrones, en empresas o industrias que sean de concesión federal o que desarrollen actividades total o parcialmente en zonas federales”.

De esta forma, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es la única que ejerce jurisdicción en toda la República Mexicana.

Las Juntas de Conciliación y las Juntas de Conciliación y Arbitraje tanto Locales como Federales están integradas en forma tripartita, con un Representante

del Gobierno, uno del Trabajo y otro del Capital, pero las Juntas de Conciliación y Arbitraje también están formadas por su Personal Jurídico, el cual está compuesto por Actuarios, Secretarios, Auxiliares, Secretarios Generales y Presidentes de las Juntas Especiales.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los Gobernadores de los Estados, así como el Jefe del Departamento del Distrito Federal, determinarán el número de personas que compondrán cada junta. De igual forma dicho Personal Jurídico debe cumplir con ciertos requisitos, y en caso de incurrir en alguna falta pueden ser destituidos de su cargo.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje funcionará en Pleno o en Juntas Especiales.

El Pleno es un órgano colegiado que se integrará con el Presidente de la Junta (Representante del Gobierno), y con la totalidad de los Representantes de los Trabajadores y de los Patrones.

Artículo 608.- 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.

Las Juntas Especiales estarán integradas :

I.- Con el Presidente de la Junta, cuando se trate de conflictos colectivos, o con el Presidente de la Junta Especial en los demás casos; y

II.- Con los respectivos Representantes de los Trabajadores y de los Patrones. (art. 609 L.F.T.).

El artículo 614 de la actual Ley Federal del Trabajo establece: 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;

V.- Cuidar que se integren y funcionen debidamente las Juntas de Conciliación y girar las instrucciones que juzgue conveniente 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; y

VII.- Las demás que le confieran las leyes.

Artículo 615.- Para uniformar el criterio de resolución de las Juntas Especiales se observarán las normas siguientes:

I.- El Pleno se reunirá en sesión especial, no pudiendo ocuparse de ningún otro asunto;

II.- Para que pueda sesionar el Pleno, se requiere la presencia de las dos terceras partes del total de sus miembros, por lo menos;

III.- Los Presidentes de las Juntas Especiales serán citados a la sesión y tendrán voz informativa;

IV.- Las resoluciones del Pleno deberán ser aprobadas por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros que lo integran, por lo menos;

V.- Las decisiones del Pleno que uniformen el criterio de resolución serán obligatorias para todas las Juntas Especiales;

VI.- Las mismas resoluciones podrán revisarse en cualquier tiempo a solicitud del cincuenta y uno por ciento de los representantes de los trabajadores o de los patrones, del cincuenta y uno por ciento de los Presidentes de las Juntas Especiales o del Presidente de la Junta; y

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

Artículo 616.- Las Juntas Especiales tienen las facultades y obligaciones siguientes:

I.- Conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas;

II.- Conocer y resolver los conflictos a que se refiere el artículo 600, fracción IV, que se susciten en el lugar en que se encuentren instaladas;

III.- Practicar la investigación y dictar las resoluciones a que se refiere el artículo 503;

IV.- Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones del Presidente en ejecución de los laudos;

V.- Recibir en depósito los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo.

Decretado el depósito se remitirá el expediente al archivo de la junta; y

VI.- Las demás que le confieran las leyes.

Artículo 617.- El Presidente de la Junta tiene las facultades y obligaciones siguientes:

- I.- Cuidar del orden y de la disciplina del personal de la Junta;
- II.- Presidir el Pleno;
- III.- Presidir las Juntas Especiales en los casos de los artículos 608 y 609, fracción I;
- IV.- Ejecutar los laudos dictados por el Pleno y por las Juntas Especiales en los casos señalados en la fracción anterior;
- V.- Revisar los actos de los Actuarios en la ejecución de los laudos que le corresponda ejecutar a solicitud de cualquiera de las partes;
- VI.- Cumplimentar los exhortos o turnarlos a los Presidentes de las Juntas Especiales;
- VII.- Rendir los informes en los amparos que se interpongan en contra de los laudos y resoluciones dictados por el Pleno y por las Juntas Especiales que presida;
- VIII.- Las demás que le confieran las leyes.

Artículo 620.- Para el funcionamiento del Pleno y de las Juntas Especiales se observarán las normas siguientes:

I.- En el Pleno se requiere la presencia del Presidente de la Junta y del cincuenta por ciento de los Representantes, por lo menos. En caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente;

II.- En las Juntas Especiales se observarán las normas siguientes:

a).- Durante la tramitación de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica, bastará la presencia de su Presidente o del Auxiliar, quien llevará adelante la audiencia, hasta su terminación.

Si están presentes uno o varios de los Representantes, las resoluciones se tomarán por mayoría de votos.

Si no está presente ninguno de los Representantes, el Presidente o el Auxiliar dictará las resoluciones que precedan, salvo que se trate de las que versen sobre personalidad, competencia, aceptación de pruebas, desistimiento de la acción a que se refiere el artículo 773 y sustitución de patrón. El mismo Presidente acordará se cite a los Representantes a una audiencia para la resolución de dichas cuestiones, y si ninguno concurre, dictará la resolución que preceda.

b).- La audiencia de discusión y votación del laudo se registrará por lo dispuesto en la fracción siguiente.

c).- Cuando se trate de conflictos colectivos de naturaleza económica, además del Presidente, se requiere la presencia de uno de los Representantes, por lo menos.

d).- En los casos de empate, el voto del o de los Representantes ausentes se sumará al del Presidente o al del Auxiliar; y

III.- Para la audiencia de discusión y votación del laudo, será necesaria la presencia del Presidente o Presidente Especial y del cincuenta por ciento de los Representantes de los Trabajadores y de los Patrones, por lo menos. Si concurre menos del cincuenta por ciento, el Presidente señalará nuevo día y hora para que se celebre la audiencia; si tampoco se reúne la mayoría, se citará a los suplentes,

quedando excluidos los faltistas del conocimiento del negocio. Si tampoco concurren los suplentes, el Presidente de la Junta, o el de la Junta Especial, dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social, para que designe las personas que los substituyan. En caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente.

Hoy en día funcionan 52 Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje, 20 radicadas en el Distrito Federal y 32 en las entidades federativas, cada una de las cuales tienen fijados el lugar de su residencia y su competencia territorial.

Las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal tienen asignadas una o varias materias de las que se encuentran dentro de las consideradas de competencia federal, de acuerdo a lo estipulado por la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional y el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, y pueden conocer lo mismo de conflictos individuales como colectivos, originados en cualquier parte de la República Mexicana.

Las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje foráneas, conocen indistintamente de todas las ramas y actividades de la competencia federal, dentro de la demarcación territorial que se les asigna, pero únicamente conflictos individuales. Si se presenta algún conflicto colectivo dentro de su territorio, necesariamente tendrá que ventilarse ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje del D.F.

Por lo que se refiere a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, siguen las mismas reglas que se le aplican a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en cuanto a su integración y funcionamiento, de ahí que también actúen en Pleno y a

través de Juntas Especiales. Las facultades que se les confieren a los funcionarios federales, se trasladan a los funcionarios de los Estados y del Distrito Federal.

La administración de la justicia laboral tiene principios específicos y propios. El artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo dispone en su primer párrafo: “El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso”.

Estos son los principios directrices de la justicia laboral, los cuales deben ser observados invariablemente por las Juntas, en la aplicación de las normas de trabajo. Cada uno de estos principios como el de la Inmediatez (que es la cercanía de la Junta con el juicio en búsqueda de la verdad), van encaminados a hacer realidad los ideales revolucionarios plasmados por el Constituyente de 1917.

La Inmediatez consiste en el acercamiento que deben tener las Juntas con las actuaciones procesales de las partes en conflicto, esto es con la finalidad de que las mismas dicten laudos con pleno conocimiento de los hechos que se controvierten, apreciando las pruebas aportadas. Las Juntas necesitan, conocer de manera directa los asuntos que se le presenten, con el fin de llegar a la verdad.

Sin embargo este Principio de Inmediatez en realidad no se cumple ya que si uno va a las Juntas, se puede dar cuenta que la finalidad de la inmediatez no ha pasado cabalmente de la letra a los hechos. En la gran mayoría de los casos, los juicios son llevados por las mecanógrafas, en ausencia de los Representantes del Gobierno, del Trabajo y de los Patrones, con lo cual se da una incongruencia entre

la realidad y las resoluciones, de esta forma la verdad llega a las Juntas en versiones deformadas al momento de dictar resolución. Con esto no queremos decir que estamos de acuerdo con la anterior Ley Federal del Trabajo que estipulaba que la audiencia no podía llevarse a cabo, hasta que la Junta no estuviera integrada por los Representantes, pues como ya lo hemos mencionado en el capítulo inmediato anterior, esto se prestaba para maniobras por parte de los Representantes o de los litigantes para que la audiencia no se llevara. Pero creemos que si es importante que por lo menos los Representantes, sobre todo los de los Trabajadores y los de los Patrones, se presenten a trabajar, ya que están recibiendo un sueldo y es una carga económica para el Estado, de igual forma es importante que todos estos vicios en la justicia laboral terminen y que la ley se cumpla, pero que se cumpla de verdad.

El mismo artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo especifica que las Juntas deben de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía del proceso. Lo cual tampoco se cumple, pues el proceso es demasiado tardado, y una vez que se ha cerrado la instrucción, el expediente pasa a los auxiliadores dictaminadores, los cuales ni siquiera están previstos en la Ley Federal del Trabajo, quienes elaboran mecánicamente, con base en modelos o "machotes", los proyectos de laudo. Y una vez hecho esto el expediente tiene que ser firmado por los Representantes, los cuales tienen "pilas" de expedientes sin leer ni estudiar y por lo mismo el laudo tarda demasiado en salir.

3.3 REGLAMENTO INTERIOR DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

El artículo 614 de la Ley Federal del Trabajo, establece cuales son las facultades y obligaciones del Pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje. En la

fracción I del mencionado artículo nos dice: “Expedir el Reglamento Interior de la Junta y el de las Juntas de Conciliación”. Esta fracción es la que nos da el fundamento legal del Reglamento Interior de las Juntas.

El Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es quien norma la organización y funcionamiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el despacho de los asuntos que se tramitan en ella, y determina las facultades y obligaciones de sus funcionarios y empleados, de conformidad con lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 10 del mencionado Reglamento Interior especifica que para el mejor funcionamiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el Pleno de la misma expedirá: Manuales con la información sobre la estructura y movimiento interno de la Junta, sobre las relaciones y comunicaciones entre sus dependencias y sobre los conductos más adecuados para la mejor atención de los cursos, promociones y quejas.

De igual forma el Pleno será quien manejará el calendario oficial de labores de la Junta, procurando hacerlo coincidir con el del Poder Judicial de la Federación.

Como ya lo hemos mencionado el Pleno se integrará con el Presidente de la Junta y con la totalidad de los Representantes de los Trabajadores y de los Patrones. Para que haya quórum en las sesiones del pleno es necesaria la presencia del Presidente de la Junta y del cincuenta por ciento de los Trabajadores y de los Patrones. En el caso de que se produjera un empate, los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente, con excepción de los casos especiales que señala la propia Ley.

Tanto el Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y los Presidentes de las Juntas Especiales, como los Representantes de los Trabajadores y de los Patrones, podrán hacer traer los documentos o expedientes relativos a los asuntos que deba tratar el Pleno.

El Secretario General de Acuerdos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, es quien tomara el cargo de Secretario del Pleno y en caso de su ausencia el Presidente podrá designar a otro Secretario. El Secretario del Pleno tendrá las siguientes atribuciones:

- I.- Pasar lista de asistencia a los Representantes Obreros y Patronales.
- II.- Certificar la asistencia del quórum legal necesario para la celebración del Pleno y el sentido de las resoluciones;
- III.- Dar lectura a los documentos relacionados con los asuntos a tratar, una vez que el Presidente declare abierta la sesión y haya sido aprobado el orden del día;
- IV.- Levantar el acta correspondiente a la sesión del Pleno, quedando facultado para someterla de inmediato a la aprobación de los Representantes de los Trabajadores y de los Patrones, con el objeto de agilizar el cumplimiento de resoluciones que en ella se establezcan; si alguno de los Representantes dejare de firmar el Acta de Sesión, en la misma se anotarán los motivos, y
- V.- Agregar copia del Acta, debidamente autorizada, al expediente o expedientes que hubieren sido sometidos al conocimiento del Pleno, turnándolos a

la Junta o autoridad correspondiente para todos los efectos legales procedentes y entregar a cada representante copia de las actas que se levanten.

El Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en su artículo 17 establece cuales son las atribuciones del Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, sin contravenir a las atribuciones que el artículo 617 de la Ley Federal del Trabajo le confiere, mismas que no mencionamos en obvio de inútiles repeticiones. El Reglamento nos especifica las siguientes atribuciones:

I.- Presidir el Pleno, convocar a las reuniones del mismo y formular el orden del día correspondiente;

II.- Presentar a la consideración del Pleno los Manuales de información sobre la estructura y movimiento interno de la Junta, para la aprobación, en su caso;

III.- Constituir comisiones normativas y de coordinación interna de carácter temporal, para la atención de problemas concretos de orden administrativo;

IV.- Nombrar sustituto provisional del Secretario General de Acuerdos y demás personal Jurídico y Administrativo, en los casos de ausencia, entre tanto se hacen nuevos nombramientos;

V.- Señalar la adscripción del personal de la Junta para su mejor funcionamiento, así como de las Juntas Federales Permanentes de Conciliación. La adscripción de los Presidentes de Juntas Especiales se determinarán por el nombramiento que haga el Secretario del Trabajo y Previsión Social;

VI.- Establecer, dirigir, coordinar y controlar la realización eficiente y oportuna de los Programas de Trabajo propios de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;

VII.- Coordinar las funciones y actividades de los órganos jurídicos y administrativos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;

VIII.- Cuidar el buen funcionamiento en general de la Junta;

IX.- Informar periódicamente de los resultados alcanzados a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y

X.- Participar como miembro de la Comisión Interna de Administración, Programación y Evaluación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Por lo que hace a los Representantes de los Trabajadores y de los Patrones el artículo 18 del mismo Reglamento Interior nos dice cuales son las atribuciones de los mismos:

I.- Sugerir a la Presidencia y al Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, las medidas de carácter técnico o administrativo, tendientes a mejorar las funciones de la misma;

II.- Sugerir que los asuntos que estimen pertinentes sean incluidos en el orden del día de las sesiones plenarias de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;

III.- Votar y opinar libremente en los negocios que conozcan y en las resoluciones correspondientes;

IV.- Dar aviso oportunamente al Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que tenga necesidad de faltar, a fin de que su ausencia sea cubierta por el suplente, o en su caso, sea designado el sustituto correspondiente, y

V.- Expresar sus puntos de vista en los cambios de adscripción que se pretendan efectuar en el personal jurídico y administrativo de la Junta Especial que integren.

Dichas atribuciones están establecidas sin perjuicio a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo.

Los Presidentes de las Juntas Especiales tendrán las siguientes atribuciones, igualmente sin perjuicio de las disposiciones relativas de la Ley Federal del Trabajo:

I.- Vigilar e intervenir en la tramitación de los asuntos que se ventilen en las Juntas Especiales, en los términos previstos por la Ley Federal del Trabajo, especialmente cuidarán de:

a).- Que la Junta subsane la demanda incompleta del trabajador, en los términos de la Ley Federal del Trabajo; o cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, si hay oscuridad en la demanda, que la Junta, al admitirla, le requiera, señalándole los defectos u omisiones en que haya incurrido y previniéndole para

que los subsane dentro del término de tres días conforme a lo dispuesto en el mismo ordenamiento;

b).- En los casos que los menores trabajadores comparezcan a juicio sin estar asesorados, que la Junta solicite la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto; y si se trata de menores de dieciséis años, que la Junta solicite esa intervención, para que dicha Procuraduría les asigne un representante;

c).- Proveer lo que legalmente proceda para que los juicios que ante ellos se tramiten no queden inactivos. Y deberán estar pendientes de si existe falta de promoción de los trabajadores dentro de un lapso de tres meses, a fin de que, en su caso, ordenar se les requiera en los términos legales, para que la presenten, evitando que opere la caducidad;

d).- Que los auxiliares formulen oportunamente el proyecto de resolución o laudo, según lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo;

e).- Al recibir el proyecto de laudo formulado por el auxiliar, examinar acuciosamente el estado de los autos, a fin de que, si lo ameritan, solicitar que se practiquen las diligencias que juzgue convenientes para el esclarecimiento de la verdad, asumiendo las atribuciones que le confiere la Ley;

f).- Citar oportunamente a los miembros de la Junta para la discusión y votación del proyecto de laudo, y procurar que se lleve a cabo la sesión correspondiente, en los términos legales;

g).- Que una vez discutido el proyecto, si se le hicieran modificaciones o adiciones, se engrose el laudo, y se hagan las modificaciones correspondientes conforme a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo;

II.- Dictar y en su caso autorizar dentro de la Junta Especial respectiva, para el buen funcionamiento de la misma, las medidas conducentes al debido cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias;

III.- Asumir la responsabilidad y la vigilancia del orden y la disciplina del personal jurídico y administrativo adscrito a la Junta Especial respectiva, así como en las incidencias de trabajo, en cuanto a permisos, licencias, correcciones disciplinarias, etc;

IV.- Informar al Presidente de la Junta de las irregularidades que noten en el despacho de los asuntos encomendados a sus Juntas y a las necesidades de las mismas, para mejorar su funcionamiento;

V.- Endosar los documentos de Nacional Financiera o de cualquier otra institución, respecto de los asuntos de su competencia, y

VI.- Coadyuvar en la unidad jurídica a su cargo para la instrumentación y aplicación del Sistema de Evaluación de Resultados.

El artículo 59 nos dice que los Presidentes de las Juntas Especiales, en cumplimiento de los acuerdos del Pleno, dispondrán que los expedientes concluidos de manera definitiva sean dados de baja, previa certificación de la microfilmación de los mismos o de su conservación a través de cualquier otro tipo de procedimiento

técnico-científico que permita su consulta, una vez que se haya podido establecer este servicio.

Igualmente procurarán establecer, previo acuerdo de la Presidencia de la Junta, un servicio de microfilmación de los expedientes, para preservarlos de pérdidas o extravío, registrándose y certificándose los microfilmes en un depósito destinado para ello.

Los Presidentes de las Juntas Especiales serán sustituidos en sus funciones generales, en el caso de faltas temporales y definitivas por el Auxiliar más antiguo de la Junta Especial respectiva, entre tanto se hace un nuevo nombramiento; y por el Auxiliar que esté conociendo del negocio, para integrar la Junta en el expediente que corresponda.

Todas estas disposiciones de igual forma tienen que ser observadas por las autoridades del trabajo, independientemente de las establecidas en la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO 4

LOS REPRESENTANTES DEL TRABAJO Y DEL CAPITAL ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

4.1 PROCEDIMIENTO DE ELECCION DE LOS REPRESENTANTES.

El proceso por medio del cual se hace la designación de los Representantes del Capital y del Trabajo, que integrarán las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se hace en forma democrática. El artículo 41 tercer párrafo de la Constitución establece que el ejercicio del voto debe ser libre, secreto y directo. De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, en la elección para los Representantes, sólo se cumple con el requisito de la libertad y no así los otros dos. No existe disposición alguna en la ley en donde se establezca que el voto debe ser secreto. En cuanto a que el voto para los Representantes se hace en forma indirecta es aceptable, pues de lo contrario se tendrían que realizar asambleas de trabajadores y patronos, lo cual resultaría una tarea difícil. Dicha designación la hacen los propios sectores al que pertenecen y representan ante las mismas; por medio de convenciones, las cuales se organizan cada seis años, de acuerdo a las disposiciones establecidas en el Título Trece, Capítulo I, de la Ley Federal del Trabajo. En la Ley de 1931 estas convenciones se celebraban cada dos años, el día primero de Diciembre de los años pares. El motivo por el cual se reformó la duración de los Representantes en sus puestos, fue debido a que se tomó en consideración que un periodo de dos años en su puesto no le permite un conocimiento ni una experiencia suficientes acerca de los problemas que se

debaten en las Juntas. Pero, consideramos que este conocimiento y experiencia hoy en día tampoco se obtienen; el espíritu de dicha reforma fue buena, pero, no es posible que los Representantes puedan llegar a esto si ni siquiera se presentan a trabajar.

4.1.1 FORMA EN QUE SE REALIZAN LAS CONVENCIONES.

El Secretario del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, (Jefe de Gobierno del Distrito Federal), el día primero de Octubre del año par que corresponda, publicarán en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa y en uno de los periódicos de mayor circulación la convocatoria para la elección de los Representantes, debiendo previamente las agrupaciones, designar, acreditar y registrar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o ante las Direcciones o Departamentos del Trabajo de la Entidad Federativa a más tardar el 15 de Noviembre del año de la elección, sus Representantes para que concurran a tal elección.

La fecha de celebración de las convenciones será el día cinco de Diciembre de los años pares que corresponda, las cuales se realizarán en las capitales de la República, de los Estados , o bien en el lugar de residencia de la Junta.

Las Convenciones de acuerdo al artículo 660 de la Ley Federal del Trabajo tendrán el siguiente funcionamiento:

I.- Por cada Junta especial se celebrará una convención de trabajadores y otra de patrones;

II.- Los delegados y los patronos independientes se presentarán en las convenciones, provistos de sus credenciales;

III.- Las convenciones funcionarán con el número de delegados y patronos independientes que concurran;

IV.- Los delegados y los patronos independientes, tendrán en las convenciones un número de votos igual al de los trabajadores que aparezca certificado en sus credenciales;

V.- Las convenciones serán instaladas por el Secretario del Trabajo y Previsión Social por el Gobernador del Estado o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal o por la persona que éstos designen;

VI.- Instalada la convención se procederá al registro de credenciales y a la elección de la mesa directiva, que se integrará con un Presidente, dos Secretarios y dos Vocales. Tomarán parte en la elección, con el número de votos que les corresponda, los delegados y los patronos independientes cuyas credenciales hubiesen quedado registradas. El cómputo se hará por dos de las personas asistentes, designadas especialmente;

VII.- Instalada la Mesa Directiva se procederá a la revisión de las credenciales, dándoles lectura en voz alta. Las convenciones sólo podrán desechar las que no reúnan los requisitos señalados en los artículos 652 y 653, o cuando se compruebe que los electores no pertenecen a la rama de la industria o de las actividades representadas en la convención;

VIII.- Aprobadas las credenciales se procederá a la elección de los representantes, por mayoría de votos. Por cada propietario se elegirá un suplente, y

IX.- Concluida la elección se levantará un acta; un ejemplar se depositará en el archivo de la Junta, otro se remitirá a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, y dos se entregarán a los Representantes electos, propietario o suplente, a fin de que les sirvan de credencial.

Finalmente una vez hecho el recuento de votos, las personas que hayan obtenido el mayor número de votos, serán quienes a partir del primer día hábil de Enero del año siguiente, desempeñarán el cargo de Representantes ante las Juntas, previa protesta legal que rendirán ante el Secretario del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, autoridades que declararán legalmente constituida la Junta.

4.1.2 DE LA CONVOCATORIA.

La Convocatoria que lanza el Secretario del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, para la designación de los Representantes del Capital y del Trabajo, deberá contener los siguientes datos fundamentales, de acuerdo a lo que establece el artículo 651 de la Ley Federal del Trabajo:

I.- La distribución de las ramas de la industria y de las actividades que deban estar representadas en la Junta;

II.- La autoridad ante la que deben de presentarse los padrones y credenciales;

III.- El lugar y la fecha de presentación de los documentos a que se refiere la fracción anterior; y

IV.- El lugar, local, fecha y hora de celebración de las convenciones, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 659.

4.1.3 DE LA DESIGNACION DE DELEGADOS.

La elección de los Representantes de los Trabajadores y de los Patrones no la realizan ellos, sino sus delegados. La designación de los delegados procede en virtud de que la elección no es directa sino indirecta, dicha designación es realizada por los Comités o Directivas de sus respectivas agrupaciones, las cuales deberán extenderles credenciales para acreditarles como tales.

Las credenciales tienen que registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o bien ante las Direcciones o Departamentos del Trabajo de las Entidades Federativas, el día quince de Noviembre del año de la elección. El número de votos que corresponda a cada credencial será certificada por la autoridad registradora de acuerdo a los datos que le aporte el Inspector del Trabajo. Los delegados y los patrones independientes deberán tener en las convenciones un número de votos igual al de los trabajadores que aparezca certificado en sus credenciales.

Tienen derecho a designar delegados, en el caso de los trabajadores; los sindicatos de trabajadores debidamente registrados y los trabajadores libres que

hubiesen prestado servicios a un patrón por un periodo no menor de seis meses durante el año anterior a la fecha de la convocatoria y cuando no existan sindicatos registrados.

En el primer caso, se consideran miembros de los sindicatos a los trabajadores que se encuentren registrados en los mismos, cuando estén prestando sus servicios a un patrón o lo hubiesen prestado por un periodo de seis meses durante el año anterior a la fecha de la convocatoria. Cuando se trate de trabajadores libres los mismos designarán un delegado en cada empresa o establecimiento.

Para el caso de los Representantes de los Patrones, estos serán designados en las convenciones por los mismos patrones o por sus delegados. Tienen derecho a participar en la elección, los sindicatos de patrones debidamente registrados y cuyos miembros tengan trabajadores a su servicio, así como los patrones independientes que igualmente tengan trabajadores a su servicio, los que podrán concurrir a la elección de manera personal o mediante representante con carta poder suscrita por dos testigos y certificada por el Inspector de Trabajo.

En el supuesto de que ningún delegado o patrón independiente acuda a la convención o ésta no hiciere la elección de representantes el día cinco de Diciembre, se tendrá por entendido que los interesados delegan la facultad al Secretario del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o al Jefe del Departamento del Distrito Federal.

4.1.4 DE LOS PADRONES.

Para la designación de los delegados, el artículo 654 de la Ley Federal del Trabajo, establece que los trabajadores y los patrones tendrán que formar los siguientes Padrones:

I.- Los sindicatos de trabajadores formarán el padrón de sus miembros que satisfagan los Requisitos del artículo 652, fracción I, inciso a). Es decir los sindicatos de trabajadores debidamente registrados;

II.- Los trabajadores libres formarán el padrón de los trabajadores que participen en la designación del delegado;

III.- Los sindicatos de patrones formarán los padrones de los trabajadores al servicio de sus miembros; y

IV.- Los patrones independientes formarán los padrones de sus trabajadores.

Los padrones deberán contener las denominaciones y domicilios de los sindicatos de trabajadores y patrones; nombres, nacionalidad, edad, sexo y empresa o establecimiento en que presenten sus servicios; y nombres del patrón o patrones, domicilio y rama de la industria o actividad a que se dediquen.

El día 20 de Octubre del año de la convocatoria a más tardar , se presentarán los padrones a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o al Jefe de Gobierno del Distrito del Federal, procediendo los Inspectores del Trabajo a comprobar y certificar la exactitud de los padrones.

4.1 REQUISITOS PARA SER REPRESENTANTE.

Los Representantes del Capital y del Trabajo a diferencia del Representante del Gobierno, el cual debe de cumplir con ciertos requisitos de profesionalidad, los mismos no deben cumplir con dicho requisito, ya que la naturaleza de su representación atiende a cuestiones históricas, como ya lo vimos en líneas anteriores. De esto se desprende que si estos Representantes llegan a ser designados para que integren las Juntas, los sectores interesados son los que deben ponderar las cualidades y conocimientos que se requieren en cada una de las ramas y de las actividades que deben estar representadas en la propia Junta, debido a que son designados a través de convenciones, de acuerdo a los lineamientos establecidos por la Ley Federal del Trabajo, para que duren en el cargo por un periodo de seis años, siendo posible su ratificación.

De acuerdo a el artículo 665 de la Ley Federal del Trabajo, los requisitos que deben cumplir los Representantes del Capital y del Trabajo son los siguientes:

- I.- Ser mexicanos, mayores de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II.- Haber terminado la educación obligatoria,
- III.- No pertenecer al estado eclesiástico; y
- IV.- No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.

Nuestra ley no establece que los extraños a la profesión, no puedan fungir como Representantes de cualquiera de los dos sectores, es decir, del capital y del trabajo; pero si prohíbe esta representación ante las Juntas Locales y Federales de

Conciliación, a los directores, gerentes o administradores de la empresa afectada, a los presidentes o secretarios generales de los sindicatos afectados, y a los que hayan sido condenados por delitos infamantes.

Ante esta cuestión de que la ley no prohíbe la representación de cualquiera de los dos sectores por personas ajenas a la profesión, es uno de los motivos por lo que desde nuestro punto de vista, no vemos la razón de ser para que las Juntas sigan siendo un tribunal tripartita. Debido a que por razones históricas, las Juntas se integran de manera tripartita para cumplir con el principio de igualdad entre las partes, ya que se trataba de proteger a la clase trabajadora para que no quedara desprotegida frente a los patrones. Creemos que en su momento este principio cumplió con su cometido, pero en la actualidad esto ya no se da, ya que sin el ánimo de ofender a nadie, regularmente los representantes de los trabajadores son elegidos dentro de los propios trabajadores pertenecientes a su sindicato o bien cuando no hay sindicato por los trabajadores libres y los representantes de los patrones por lo general son abogados. Ante esta situación ya existe una desigualdad, debido que al momento de discutir los juicios, uno se pregunta si es posible que los Representantes del Trabajo puedan dar los mismos fundamentos jurídicos y por consiguiente defender adecuadamente a la clase que representan, si no cuentan con una preparación jurídica.

Por lo que respecta a los Presidentes de las Juntas Especiales, los cuales son los Representantes del Gobierno, dentro de la integración tripartita de las Juntas, tienen los siguientes requisitos:

I.- Ser mexicanos, mayores de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

- II.- Tener título legalmente expedido de licenciado en derecho;
- III.- No pertenecer al estado eclesiástico;
- IV.- No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal; y
- V.- Tener cinco años de ejercicio profesional, posteriores a la obtención del título de licenciado en derecho por lo menos y haberse distinguido en estudios de Derecho del Trabajo.

4.3 OBLIGACIONES DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

A este respecto el artículo 663 de la Ley Laboral, prescribe que el Secretario del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado, o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, tomarán a los Representantes electos la protesta legal y después de exhortarlos para que administren una justicia pronta y expedita, declararán constituida la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje y la de Conciliación Permanente.

De igual manera la exhortación que se les hace a los Representantes, se deriva del artículo 17 Constitucional, el cual en su párrafo segundo dice: “Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. . .”.

Con estos preceptos nos podemos dar cuenta que la obligación principal de los Representantes obrero-patronales, es precisamente la de administrar justicia laboral.

Anteriormente la desconfianza de los trabajadores en la justicia ordinaria, en donde el procedimiento era formal, lento y costoso; la aspiración de los trabajadores a obtener una jurisdicción de equidad como resultado directo de una legislación laboral en constante evolución y el deseo de las nuevas asociaciones profesionales de participar no sólo en la creación del nuevo derecho, sino también en su interpretación y aplicación, trae como consecuencia una segunda obligación, que es la de una impartición de justicia con el menor formalismo, que sea pronta, expedita y breve, las cuales son características, propias de las normas que conforman el Derecho Laboral, ya que de otra manera, se caería en el dilatado, formal y costoso procedimiento del derecho privado.

Una vez que se ha logrado la participación activa de las clases del capital y del trabajo, tanto en la creación de las normas del Derecho del Trabajo, así como en su interpretación y aplicación al dirimir los conflictos entre las mismas, se da una tercera obligación, que es la de cumplir la función de representación ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, al ser designados en las convenciones realizadas para tal fin, buscando que siempre y en cada conflicto que se les asigne, la armonía de ambos sectores de la producción.

Los Representantes del Gobierno de acuerdo al artículo 618 de la Ley reglamentaria del artículo 123 constitucional, tienen las siguientes obligaciones:

- I.- Cuidar del orden y de la disciplina del personal de la Junta Especial;
- II.- Ejecutar los laudos dictados por la Junta Especial;
- III.- Conocer y resolver las providencias cautelares;
- IV.- Revisar los actos de los Actuarios en la ejecución de los laudos y de las providencias cautelares, a solicitud de cualquiera de las partes;
- V.- Cumplimentar los exhortos que les sean turnados por el Presidente de la Junta;
- VI.- Rendir los informes en los amparos que se interpongan en contra de los laudos y resoluciones dictados por la Junta Especial;
- VII.- Informar al Presidente de la Junta de las deficiencias que observen en su funcionamiento y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas; y
- VIII.- Las demás que les confieran las leyes.

4.4 IMPEDIMENTOS PARA SER REPRESENTANTE.

Eduardo Pallares nos da su definición de impedimentos y dice: “Son los hechos o circunstancias personales que ocurren en un funcionario judicial, y que lo obligan a inhibirse del conocimiento de determinado juicio por ser obstáculos para que imparta justicia”³⁵.

El artículo 707 de la Ley Federal del Trabajo dice: “Los representantes del Gobierno, de los trabajadores o de los patrones ante las Juntas y los auxiliares están impedidos para conocer de los juicios en que intervengan, cuando:

³⁵ PALLARES, Eduardo. Ob Cit. p. 402.

- I.- Tengan parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de las partes;
- II.- Tengan el mismo parentesco, dentro del segundo grado, con el representante legal, abogado o procurador de cualquiera de las partes;
- III.- Tengan interés personal directo o indirecto en el juicio;
- IV.- Alguno de los litigantes o abogados haya sido denunciante, querellante o acusador del funcionario de que se trate, de su cónyuge o se haya constituido en parte en causa criminal, seguida contra cualquiera de ellos; siempre que se haya ejercitado la acción penal correspondiente;
- V.- Sea apoderado o defensor de alguna de las partes o perito o testigo, en el mismo juicio, o haber emitido opinión sobre el mismo;
- VI.- Sea socio, arrendatario, trabajador o patrón o que dependa económicamente de alguna de las partes o de sus representantes;
- VII.- Sea tutor o curador, o haber estado bajo la tutela o curatela de las partes o de sus representantes; y
- VIII.- Sea deudor, acreedor, heredero o legatario de cualquiera de las partes o de sus representantes”.

Los Representantes ya sea del Gobierno, de los Trabajadores o de los Patrones ante las Juntas, deberán excusarse de conocer algún o algunos de los juicios en los que intervengan, cuando se encuentren comprendidos dentro de los supuestos que se han transcrito en líneas anteriores. Para el caso de que no lo hicieran incurrirán en responsabilidad.

Es lógico que el juzgador debe tener una independencia absoluta respecto del litigio que se le plantea, ya que si por alguna razón tiene algún interés tanto en el negocio como en la persona de alguna de las partes, no puede tener una actitud

imparcial en el juicio y sólo la parcialidad es la que puede llevar a los funcionarios públicos a administrar justicia. Y por lo mismo ante esta situación es necesario que un tercero extraño a la controversia sea quien intervenga en la misma y de esta manera se tendrá un juicio exacto e imparcial.

Artículo 709 de la Ley Federal del Trabajo.- Las excusas serán clasificadas de plano y en su tramitación se observarán las siguientes normas;

I.- Las instruirán y decidirán :

a).- El Presidente de la Junta, cuando se trate del Presidente de una Junta Especial o de la de Conciliación, del Auxiliar o del Representante de los Trabajadores o de los Patrones.

b).- El Secretario del Trabajo y Previsión Social, tratándose del Presidente de la Junta Federal y el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, (hoy Jefe de Gobierno del Distrito Federal), cuando se trate del Presidente de la Junta Local.

II.- La excusa se deberá promover por escrito y bajo protesta de decir verdad, ante las autoridades señaladas en la fracción anterior, dentro de las 48 horas siguientes a la en que se tenga conocimiento del impedimento. Al solicitarse se acompañarán las pruebas que lo justifiquen;

III.- La autoridad que decida sobre la excusa, tan pronto la reciba, resolverá de plano con los elementos que tenga para ello o podrá señalar día y hora para que comparezca ante ella el interesado, para que después de oírlo y recibir pruebas, de inmediato dicte resolución; y

IV.- Si la excusa es declarada improcedente, la autoridad competente podrá sancionar, al que se excusó, con amonestación o suspensión del cargo hasta por ocho días y en caso de reincidencia en el mismo asunto, será destituido.

Para el caso de que algún litigante tenga conocimiento sobre el impedimento de alguno de los Representantes, podrá acudir ante las autoridades señaladas en la fracción I del artículo antes transcrito, haciendo por escrito la denuncia, a la cual deberán acompañar las pruebas necesarias para que acrediten dicha situación, misma que se tramitará conforme al procedimiento señalado en la fracción III del citado precepto.

Si se da la comprobación del impedimento de alguno de los Representantes, serán substituidos de la siguiente forma:

- El Presidente de la Junta por el Secretario General de mayor antigüedad.
- El Presidente de la Junta Especial por el Auxiliar de la propia Junta, y éste por el Secretario.
- El Presidente de la Junta Permanente de Conciliación por el Secretario de la misma.
- Los Representantes de los trabajadores y de los patrones, por sus respectivos suplentes.

4.5 CASOS EN QUE INCURREN EN RESPONSABILIDADES.

De la relación que existe entre el funcionario público y el Estado, se derivan a favor del funcionario público una serie de facultades y atribuciones, pero no solamente se dan estas, sino que también tiene deberes cuyo cumplimiento no puede

eludir. Los funcionarios públicos pueden incurrir en responsabilidades de orden civil, penal y administrativa, dependiendo de la naturaleza de la acción u omisión que las motiven, así como también de sus efectos y consecuencias.

Los funcionarios y empleados de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, independientemente de la responsabilidad civil o penal en que pueden incurrir, está la responsabilidad administrativa o disciplinaria, que es la que se encuentra contemplada en la Ley Federal del Trabajo y por lo tanto la que nos interesa, la cual se deriva según Alberto Trueba Urbina: “. . .de la actividad jurisdiccional (contenciosa o “voluntaria”) de los tribunales del trabajo, individualizada a través de los representantes del gobierno, trabajo y capital y de los empleados que participan en la formación de la función pública laboral. Los miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje como funcionarios de un órgano de Estado, tienen obligación de cumplir legalmente con todos los deberes de la función que ejercen y, en el supuesto de no hacerlo, incurren en la responsabilidad que de sus actos u omisiones les resulte. Los componentes del Tribunal del Trabajo pueden incurrir en las responsabilidades civil y penal a que nos hemos referido; pero la Ley Laboral prevé aquélla que tiende a garantizar, concretamente, la eficacia del servicio social que regulan. El régimen de responsabilidades, entre otros fines, persigue la supresión de retardos perjudiciales para la marcha expedita de los negocios que se siguen ante ellos, pues constituyendo la celeridad en el procedimiento obrero uno de sus principios informadores, es indudable que el funcionario o empleado que por negligencia o mala fe la quebranta incurre en responsabilidad. No está tampoco exento de ésta, el funcionario o empleado de la Junta de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje que interviene como parte en los juicios de su competencia, ya sea que lo haga, directa o indirectamente. Y finalmente, la falta de cumplimiento

de sus deberes procesales también es materia de responsabilidad”³⁶.

Al hablar el comisionado C. Balboa Praxedis, a propósito de la edición del Capítulo VI, BIS intitulado “De los casos de responsabilidad de los representantes”, en la redacción y estudio de la Ley Federal del Trabajo de 1931, ya se sentía la necesidad de delegar mayor responsabilidad en los funcionarios de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y ante esto se dijo lo siguiente:

“... no creo que haya necesidad de hacer grandes esfuerzos para fundar las razones que ha tenido la Comisión para presentar a vuestra consideración este capítulo. Se trata, compañeros, de establecer sanciones para todos aquéllos representantes, ya sea del capital o del trabajo, o bien del gobierno, por todos aquéllos actos que cometan en contra de la ley, o por aquéllos hechos inmorales que signifiquen un verdadero atentado a la justicia. Nosotros creemos que no solamente debemos de preocuparnos por dictar una buena Ley del Trabajo, sino también por fijar algunas normas, algunas disposiciones que limiten y sancionen la actuación de los funcionarios llamados a impartir la justicia a las clases trabajadoras. Los que aquí en la capital hayan tenido algún contacto con los Tribunales del Trabajo, tendrán que convenir con nosotros en que se hace necesaria la implantación de estas medidas, porque verdaderamente, compañeros, se cometen actos bochornosos en esos tribunales del trabajo. . .

. . . allí existen elementos que al mismo tiempo que son representantes del *Capital*, actúan como abogados de las partes; allí existen funcionarios que tienen bufetes establecidos y que, de acuerdo con sus hermanos o con sus amigos muy

³⁶ TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. Méx. 1965. p. 603.

íntimos, llevan asuntos a la Junta Central interviniendo con su carácter de representantes y aprovechándose de todas las franquicias y de todos los privilegios que les da su carácter, para torcer la justicia en perjuicio de los trabajadores. . .

. . . pues bien, compañeros, precisamente fijándonos en esos casos es que las Comisiones han tomado especial interés en que dentro de la Ley del Trabajo exista un Capítulo de Responsabilidades, un capítulo en que se sancione la conducta indigna de todos estos traficantes de la justicia. . .

. . . nosotros creemos, compañeros, que la obra de la Revolución no podrá llevarse a cabo, que no podrá terminarse, por más bellos principios y por más bellas doctrinas que se admitan, si no exigimos de los hombres llamados a regir los destinos en sus diversas actuaciones, de los hombres que tienen en sus manos los negocios del pueblo, a que esos hombres se porten con honradez, a esos hombres sepan responder ante las masas de aquélla función que se le ha encomendado³⁷.

El artículo 671 de nuestra actual Ley Federal del Trabajo, establece cuales son las causas de responsabilidad de los representantes de los trabajadores y de los patrones, que son las siguientes:

I.- Conocer de un negocio para el que se encuentren impedidos, de conformidad con esta Ley; (los cuales los hemos mencionado en el apartado inmediato anterior).

II.- Litigar en alguna otra Junta Especial, salvo en causa propia, de sus padres, de su cónyuge o de sus hijos;

III.- Faltar sin causa justificada a la celebración de las audiencias;

³⁷ Diario de los Debates de la Cámara de Diputados, 31 de Julio de 1931. pp. 13 y ss

- IV.- Negarse a emitir su voto en alguna resolución;
- V.- Negarse a firmar alguna resolución;
- VI.- Sustraer de la oficina un expediente, sin otorgar recibo al Secretario;
- VII.- Sustraer de algún expediente cualquier constancia o modificar el contenido de las actas después de firmadas por las partes, testarlas, o destruir en todo o en parte las fojas de un expediente;
- VIII.- Retener indebidamente un expediente o negarse a devolverlo al ser requerido por el Secretario;
- IX.- Votar una resolución notoriamente ilegal o injusta;
- X.- Recibir directa o indirectamente cualquier dádiva de las partes en conflicto; y
- XI.- Litigar un representante suplente en la Junta en la que esté en funciones el propietario o litigar éste estando en funciones el suplente.

La Ley Federal del Trabajo de igual forma establece cuales son las faltas especiales en que pueden incurrir los Representantes del Gobierno ante las Juntas.

El artículo 643 de la mencionada ley dice:

Son faltas especiales de los Presidentes de las Juntas Especiales:

- I.- Los casos señalados en las fracciones I, II, y III del artículo anterior; que son las siguientes:
 - Conocer de un negocio para el que se encuentren impedido de conformidad con las disposiciones de esta ley;
 - Retardar la tramitación de un negocio;
 - Votar una resolución notoriamente ilegal o injusta.
- II.- No proveer oportunamente a la ejecución de los laudos;

III.- No informar oportunamente al Presidente de la Junta de la conducta irregular o delictuosa de alguno de los representantes de los trabajadores o de los patrones ante la Junta Especiales que presidan;

IV.- No denunciar al Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que hubiera sido condenado por laudo definitivo al pago del salario mínimo general o las diferencias que aquél hubiera dejado de cubrir, a uno o varios de sus trabajadores; y

V.- Las demás que establezcan las leyes.

4.5.1 SANCIONES APLICABLES EN CASO DE QUE INCURRAN EN RESPONSABILIDADES.

El Diccionario Jurídico Mexicano, editado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, nos da la siguiente definición de sanción:

“Es el castigo que imponen las autoridades administrativas a los infractores de la ley administrativa. Presupone la existencia de un acto ilícito, que es la oposición o infracción de un ordenamiento jurídico administrativo.

El daño que se causa por la infracción o ilícito administrativo, a la administración, a la colectividad, a los individuos o al interés general tutelados por la ley, tiene como consecuencia jurídica el castigo consistente en la sanción administrativa.

La naturaleza de la sanción administrativa cumple en la ley y en la práctica distintos objetivos, pueden ser preventivos o represivos, correctivos o disciplinarios, tributarios o de castigo. Predomina sin embargo la idea de castigo o de pena que se impone al infractor, prevalece el poder punitivo de la administración a su poder ejemplificador o meramente correctivo. Mueve fundamentalmente al Estado el propósito de castigar o penar al infractor de la ley administrativa, que no la obedece, no la cumple, que cualquiera otra motivación³⁸.

Alberto Trueba Urbina, nos dice que la sanción administrativa o disciplinaria es: “Una medida encaminada a obtener el buen funcionamiento y el mejoramiento de los servicios públicos. Frente a los funcionarios o empleados, la sanción disciplinaria constituye una coacción psicológica, cuyo objeto principal es que éstos cumplan fielmente los deberes de su cargo. En consecuencia, la sanción disciplinaria es un castigo a la inconducta del funcionario o empleado que incurre en faltas al ejercer sus funciones. El derecho disciplinario es, pues, la base de sustentación del ejercicio estricto de las funciones públicas, para garantía de los particulares que recurren a los agentes u órganos del Estado en busca de una solución de sus conflictos, que por sí mismos no han podido alcanzar³⁹”.

El artículo 672 de la multicitada Ley Federal del Trabajo nos dice: “Las sanciones aplicables a los Representantes de los Trabajadores y de los Patrones son:

- I.- Amonestación;
- II.- Suspensión hasta por tres meses; y
- III.- Destitución.

³⁸ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano Tomo IV. Ob Cit p. 2872.

³⁹ TRÚEBA URBINA, Alberto. Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo Ob Cit. p.607

De acuerdo al Diccionario Jurídico Mexicano el concepto de Amonestación es: “El vocablo amonestación se utiliza en el ordenamiento procesal mexicano con varios significados, ya que desde un primer punto de vista, se aplica como corrección disciplinaria, ya sea como simple advertencia (y en este sentido se confunde con el apercibimiento para que se guarde el debido orden y compostura en las actuaciones judiciales), o bien como una represión para que no se reitere un comportamiento que se considera indebido dentro del procedimiento; pero también, en una segunda perspectiva, se emplea como una exhortación para que no se repita una conducta delictuosa, y esta dirección se utiliza al comunicarse al inculpado una sentencia penal condenatoria. . .”⁴⁰.

De acuerdo a esta definición, la amonestación en materia laboral, se encuentra encuadrada dentro de los supuestos de que es una corrección disciplinaria y una represión para que no se reitere un comportamiento, que es considerado como indebido. Ya que el artículo 729 de la Ley Federal del Trabajo, únicamente establece la amonestación como tal, sin hacer distinción entre uno y otro de los supuestos.

El Diccionario Jurídico Mexicano, establece el siguiente concepto de Destitución: “Es la separación de una persona del cargo que desempeña como corrección o castigo. Esta figura tiene aplicación generalmente entre las clases trabajadoras al servicio del Estado y demás entes públicos”⁴¹.

Las causas de destitución según el artículo 673 de la Ley Laboral son:

I.- Las señaladas en el artículo 671, fracciones I, II, VI, VII, IX, X y XI; (es

⁴⁰ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo I. Ob Cit. pp. 152 y 153.

⁴¹ Ibidem. Tomo II. p 1120

decir, las causales de responsabilidad).

II.- La no concurrencia a cinco Plenos en un año, sin causa justificada; y

III.- La negativa a votar tres resoluciones o la comisión de cinco faltas distintas de las causas de destitución dentro de un término de un año, sin causa justificada.

De igual manera Truba Urbina, nos dice que existen Penas Correctivas y Penas Expulsivas.

Dentro de las Penas Correctivas, quedan comprendidas el apercibimiento, extrañamiento, amonestación, censura, multa, privación del derecho de ascenso, descanso y suspensión temporal del empleo.

En las Penas Expulsivas, se encuentran la revocación y suspensión definitiva del cargo. Generalmente se principia aplicando las correctivas y sólo cuando resultan insuficientes para normalizar el servicio, se imponen la remoción o expulsión del puesto.

Por lo que las sanciones aplicables a los representantes del capital y del trabajo, contempladas en el artículo 672 de la Ley Laboral, se encuentran dentro de esta clasificación, pues la amonestación y la suspensión hasta por tres meses se encuentran comprendidas dentro de las penas correctivas y la destitución dentro de las penas expulsivas.

Para el caso de los Presidentes de las Juntas Especiales los cuales son también los Representantes del Gobierno ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tienen las siguientes causas generales de destitución sin perjuicio de la responsabilidad penal en caso de incurrir en responsabilidades, de acuerdo a lo

establecido por el artículo 644 de la Ley de la materia:

I.- Violar la prohibición del artículo 632 (los actuarios, secretarios, auxiliares y presidentes de las Juntas Especiales no podrán ejercer la profesión de abogados en asuntos de trabajo).

II.- Dejar de asistir con frecuencia a la Junta durante las horas de trabajo e incumplir reiteradamente las obligaciones inherentes al cargo;

III.- Recibir directa o indirectamente cualquier dádiva de las partes; y

IV.- Cometer cinco faltas, por lo menos, distintas de las causas especiales de destitución a juicio de la autoridad que hubiese hecho el nombramiento.

Como causas especiales de destitución los Presidentes de las Juntas Especiales tienen las siguientes:

I.- Conocer de algún negocio para el que se encuentren impedidos;

II.- Retener o retardar indebidamente la tramitación de un expediente;

III.- Votar una resolución notoriamente ilegal o injusta; y

IV.- No proveer oportunamente a la ejecución de los laudos

4.5.2 EL JURADO DE RESPONSABILIDADES.

La Ley Federal del Trabajo ha creado un órgano del Estado, para aplicar las sanciones correspondientes a los Representantes del Capital y del Trabajo, cuando por algún motivo al momento de estar ejerciendo sus funciones incurran en alguna

de las responsabilidades antes señaladas, al cual se le llama Jurado de Responsabilidades.

El artículo 674 de la Ley Reglamentaria del artículo 123 constitucional, especifica cual es la organización e integración del Jurado de Responsabilidades, el cual esta integrado de la siguiente forma:

I.- Con un representante del Secretario del Trabajo y Previsión Social, del Gobernador del Estado o del Jefe del Departamento del Distrito Federal; y

II.- Con un representante propietario de los trabajadores y otro de los patrones, y sus respectivos suplentes, elegidos cada seis años en las convenciones a que se refiere este capitulo.

Los que componen el Jurado duran en su cargo por un periodo de seis años y pueden actuar cuantas veces sea necesaria su intervención sin ninguna limitación, basta con que el Presidente de la Junta o los Presidentes de las Juntas Especiales hagan el llamado, debido a que algún Representante del Capital o del Trabajo haya incurrido en alguna responsabilidad, para que ejerzan sus funciones jurisdiccionales. La función del Jurado de Responsabilidades es esencialmente jurisdiccional, pues aplica a casos concretos disposiciones de derecho, lo cual lo hace, a través de un proceso, en el cual se esclarece la inconducta del funcionario que representa a una de las dos clases en conflicto, es decir a los trabajadores o a los patrones.

La existencia del Jurado de Responsabilidades está comprendida dentro de los órganos de carácter permanente, a pesar de que su actividad no es continua, ya que funciona cada que se dé la aparición o desaparición de cierto acto o hecho.

El Jurado de Responsabilidades es un órgano jurídico autónomo, el cual tiene a su cargo el imponer sanciones disciplinarias e inclusive la destitución de los representantes de los trabajadores y de los patrones en su calidad de representantes de las clases sociales.

En el procedimiento a seguir por el Jurado de Responsabilidades, se les respeta a los representantes del capital y del trabajo la garantía de audiencia, la cual consistente en el derecho de ser oído y aportar las pruebas suficientes que prueben que tienen la razón.

Artículo 675: En los procedimientos ante el Jurado se observarán las normas siguientes:

I.- El Presidente de la Junta y los Presidentes de las Juntas Especiales deberán denunciar ante el Jurado la faltas de que tengan conocimiento;

II.- Las personas que tengan interés en el negocio podrán asimismo denunciar las faltas de que tengan conocimiento;

III.- Se pondrán los hechos denunciados en conocimiento del acusado y se le oirá en defensa por sí, por persona de su confianza, o por ambos;

IV.- El jurado tendrá las más amplias facultades para investigar los hechos, debiendo citar al acusado para la práctica de las diligencias;

V.- El acusado podrá ofrecer las pruebas que juzgue convenientes; y

VI.- Terminada la recepción de las pruebas, el jurado escuchará los alegatos y dictará resolución, comunicándola, si fuese condenatoria, a la Autoridad a la que corresponda decretar la destitución.

El Jurado puede recabar pruebas oficiosamente, ya que como se expresa en la fracción IV del artículo antes citado, tiene facultades amplias para investigar los hechos. La resolución emitida por el Jurado de Responsabilidades no admite ningún recurso ordinario, conforme a la Ley Federal del Trabajo, sólo puede ser impugnada por medio del Juicio de Amparo, en la vía indirecta.

Para el caso de los Presidentes de las Juntas Especiales, los cuales son igualmente los Representantes del Gobierno; quienes son los encargados de imponerles las sanciones correspondientes en el supuesto de que incurrieran en responsabilidades, son el superior jerárquico o bien la autoridad que les hubiese hecho el nombramiento.

Trueba Urbina dice que: “Sin embargo, existe una tendencia plausible en los regímenes contemporáneos de substituir la aplicación administrativa de las sanciones, por la jurisdiccional, es decir, eliminar la intervención del superior jerárquico por tribunales de responsabilidades. Es, sin duda, un evidente progreso substituir las medidas de policía por las decisiones jurisdiccionales . . .

Y a pesar de que día por día se generaliza la tendencia de que las sanciones disciplinarias sean impuestas por tribunales de responsabilidades, las atribuciones de los superiores jerárquicos para imponer tales sanciones no han sido excluidas por completo; por lo que lo más frecuente es encontrar junto a los tribunales de responsabilidades al superior jerárquico, ambos aplicando sanciones disciplinarias a

los funcionarios y empleados responsables de faltas cometidas en el servicio público o social, en los casos y situaciones previstos en las leyes”⁴².

Nuestra Ley Federal del Trabajo, emplea los dos sistemas:

a).- Aplicación de sanciones por el superior jerárquico, autoridad administrativa, entendiéndose por éste el que nombra al funcionario inferior, cuando se trata de los Presidentes de las Juntas Especiales, los cuales son designados por los Gobernadores de los Estados, el Jefe del Departamento del Distrito Federal o el Secretario del Trabajo y Previsión Social.

Los Presidentes de los Tribunales de Trabajo también están facultados para aplicar sanciones a los empleados y subalternos del tribunal aunque no nombren a éstos.

b).- Aplicación de sanciones por un Jurado de Responsabilidades, el cual es un órgano jurisdiccional, y los cuales entran en función cuando la falta es cometida por los Representantes de los Trabajadores y de los Patrones, los cuales son electos democráticamente por las clases que representan ante las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje .

De igual forma Trueba Urbina dice: “La jurisdicción disciplinaria en nuestro régimen jurídico laboral, se ejerce con motivo de faltas o abusos cometidos por los funcionarios de los tribunales del trabajo en el ejercicio de su ministerio,

⁴² TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Ob Cit. p 295.

incluyendo, por supuesto, el caso en que tales faltas y abusos se cometan en las resoluciones que dictan en los juicios del trabajo”⁴³.

El procedimiento que se debe seguir para la aplicación de las sanciones a los Presidentes de las Juntas Especiales (Representantes del Gobierno ante las Juntas), se lleva de la siguiente manera: El Presidente de la Junta dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, quienes, después de oír al interesado, dictarán la resolución correspondiente. (Artículo 637, fracción II L.F.T.).

Se tienen que tomar en cuenta las circunstancias del caso y los antecedentes del funcionario que haya incurrido en responsabilidad, para que se impongan las sanciones correspondientes.

La imposición de una sanción produce el efecto de inhibir al funcionario en el conocimiento del negocio en que se hubiese cometido la falta.

El inhibir al funcionario consiste en la inhibitoria la cual es: “La solicitud que se formula a un juez para que mediante el examen de los motivos que se expresan en ella, acepte conocer un proceso y se dirija a otro juez o a cualquier autoridad judicial distinta ante quien se encuentre en tramitación un juicio, expresándole que dicho juicio no es de su competencia y por tanto procede se abstenga de continuar diligenciándolo y remita lo actuado a una autoridad superior a efecto de que sea ésta quien determine cuál de ellas es competente para proseguirlo hasta su terminación”⁴⁴.

⁴³ Ibidem p. 296.

⁴⁴ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo III. Ob Cit p. 1719.

En el caso de los Presidentes de las Juntas Especiales, los mismos, serán substituidos tanto en sus faltas temporales como en las definitivas por el Auxiliar que esté conociendo del negocio, entre tanto se hace nuevo nombramiento.

4.6 CRITICA.

Para empezar cabe decir, que la creación de las Juntas desde sus inicios en nuestro País, tuvo su razón de ser. Las Juntas se crearon, para cumplir con uno de los ideales de la Revolución Mexicana de 1910, pues uno de sus postulados principales era el de mejores condiciones para los trabajadores, debido a que las mismas eran deplorables, había desconfianza de los trabajadores en la justicia ordinaria. Por lo que el Constituyente de 1917 buscó que los conflictos que se dieran entre los patrones y los trabajadores tuvieran una jurisdicción propia de la materia y se tenía la aspiración de obtener una jurisdicción de equidad resultado directo de una legislación laboral en constante evolución y no se resolvieran en tribunales civiles, en donde el juicio era sumamente tardado.

La integración tripartita de las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, fue para cumplir con uno de los Principios rectores del Derecho del Trabajo, que es el Principio de Igualdad entre las Partes, pues se trataba de proteger a los trabajadores frente a los patrones, para que así tuvieran una representación ante las Juntas, al igual que los patrones y de esta forma se diera un equilibrio entre las partes en conflicto.

Mario de la Cueva nos dice: “Las dos ideas de la libertad y de la igualdad

marchan por los caminos del derecho del trabajo como dos hermanas tomadas de la mano: la igualdad sin la libertad no puede existir y ésta no florece donde falta aquélla. La idea de igualdad posee significaciones particularmente fuertes en el derecho del trabajo, al grado de que hay momentos en los que imaginamos que al lado de los anhelos de los trabajadores hacia una existencia decorosa, la igualdad es la idea-fuerza que impulsó a los hombres a la batalla por nuestro estatuto y que continúa siendo uno de los factores más poderosos para su integración”⁴⁵.

Creemos que en la actualidad este Principio de Igualdad ya no se cumple, pues como puede haber igualdad entre la representación patronal y la representación de los trabajadores, si por lo regular los Representantes de los Trabajadores pertenecen al sindicato y son trabajadores, en cambio los Representantes de los Patrones son por lo general abogados, por lo que al momento de discutir los laudos, no puede haber una igualdad en los fundamentos jurídicos que cada uno haga para defender al sector que representan. Es más la propia Ley Federal del Trabajo, especifica dentro de los requisitos para ser representante de alguno de los dos sectores de la producción, que no necesita requisitos de profesionalidad, ya que cada uno de los sectores interesados, son los que deben ponderar las cualidades y conocimientos que se requieren en cada una de esas ramas y de las actividades que deben estar representadas en la Junta que corresponda. Con lo cual se demuestra que no se puede tener el mismo conocimiento si por ejemplo el Representante del Trabajo únicamente cuenta con la educación obligatoria, que es la única que la Ley Federal del Trabajo, pone como requisito para que puedan ser Representantes Obrero-Patronales y el Representante del Capital cuenta con educación universitaria, ante esto estamos ante una clara desigualdad educacional.

⁴⁵ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Decimotercera edición Porrúa. Méx. p. 111.

Desde nuestro punto de vista la integración tripartita de las Juntas ya cumplió con su cometido, por lo que como todo, las Juntas ya necesitan un cambio, ya que todo evoluciona y es necesario que las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje evolucionen junto con el mundo, tal como lo planteaban los trabajadores de principios de siglo, que pugnaban por una evolución en las cuestiones laborales y así dejen de ser un Tribunal Tripartita, para convertirse en un Tribunal Unitario.

Por lo que hace a la integración tripartita de las Juntas de hecho y de derecho, consideramos que de hecho ya están funcionando como un Tribunal Unitario, pues de derecho, las Juntas aún siguen siendo un Tribunal Tripartita, pues así lo establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123, fracción XX, al igual que lo establecido en los artículos, 593, 605, 607, 609 y 623 de la Ley Federal del Trabajo, pero de hecho, finalmente el Representante del Gobierno (Presidente de la Junta Especial), es quien da el voto definitivo para que el laudo sea a favor del Patrón o del Trabajador, ya que cada uno de los Representantes defenderán al sector que representan y siempre darán su voto a favor de su representado. Por lo que nos unimos a lo que algunos autores dicen en el sentido de que los Representantes se encuentran dentro de la figura de juez y parte y dentro de ésta en su manifestación de juez defensor, sus votos son anulados al ser siempre parciales y uniformes, siendo realmente el juez imparcial quien decida el conflicto. Así de esta forma salen sobrando los votos de los Representantes de cada uno de los sectores de la producción, es decir del Capital y del Trabajo, ya que generalmente su voto lo otorgarán a favor de la clase que representan.

Ahora pasemos a realizar algunos comentarios sobre los impedimentos que establece la Ley Federal del Trabajo para ser Representante de los Trabajadores y de los Patrones.

El artículo 707 de la Ley Federal del Trabajo dice: “Los Representantes del Gobierno, de los Trabajadores o de los Patrones ante las Juntas y los Auxiliares están impedidos para conocer de los juicios en que intervengan cuando:

Fracción III.- Tengan interés personal directo o indirecto en el juicio;”.

De acuerdo a la doctrina de Carnelutti, el concepto general del Interés es: “Interés no significa un juicio (en el sentido lógico de la palabra, sino una posición del hombre, o más exactamente: la POSICIÓN FAVORABLE A LA SATISFACCIÓN DE UNA NECESIDAD. . .); por tanto, el interés, es la relación que existe entre un individuo o un conjunto de individuos y el bien con el cual pueden satisfacer sus necesidades de cualquier orden: materiales, espirituales, políticas, etc. De lo expuesto se infiere que el interés siempre supone una relación en la que figuren seres humanos, sean considerados individualmente o colectivamente. En este sentido puede decirse que el interés siempre es, en última instancia, personal”⁴⁶.

Por lo que el interés personal, consiste en la motivación o en el estímulo subjetivo, el cual tiende a satisfacer la necesidad de cada persona.

Ante esto nos preguntamos que debe entenderse por interés personal Directo e Indirecto. “Ramiro Podetti, en su tratado de la Tercería afirma que hay diversas clases de interés que define de la siguiente manera:

⁴⁶ PALLARES, Eduardo. Ob Cit. p. 345.

. . . Puede ser directo, en el sentido de perseguir su satisfacción, sin dependencia del interés de otro, o Indirecto, cuando la satisfacción del propio interés se obtiene a través de la consecuencia del interés de otro”⁴⁷

Cuando se presenta la objetividad del interés, este será directo, es decir, cuando pueda ejercitarse la acción procedente para la satisfacción de ese interés, y será indirecto, cuando el interés personal, sólo se pueda satisfacer a través del interés objetivo de otro, esto es, cuando este último mediante un interés objetivo ejercita la acción correspondiente.

Una vez dicho lo anterior, consideramos que los Representantes de los Trabajadores y de los Patrones, si tienen un interés personal en los juicios en los que intervienen, aunque este no puede ser directo, ya que ellos no persiguen su satisfacción, de acuerdo a la definición que ha dado Ramiro Podetti, pero uno se pregunta si existe o no un interés personal indirecto de los Representantes en la solución de los conflictos en materia laboral.

Creemos que este interés personal indirecto si se da, ya que los Representantes Obrero-Patronales, ven satisfechos sus intereses a través del interés objetivo de la parte a la que representan en el conflicto laboral.

Ya que como lo hemos mencionado en líneas anteriores, los Representantes de los Trabajadores ante las Juntas de Conciliación y las Juntas de Conciliación y Arbitraje, buscarán siempre la reivindicación de los derechos de la clase que representan, mediante su actitud parcial en los asuntos obrero-patronales en los que participan, en donde se ve claramente el interés personal indirecto que tienen.

⁴⁷ *Ibidem*, p. 344.

De igual forma, los Representantes de los Patrones ante las Juntas, tratarán de dar la razón a la clase que están representando, también demostrando el interés personal indirecto, tratando de evitar que la clase trabajadora sea quien tenga el laudo a su favor.

Con esto pretendemos demostrar que no tiene razón de ser la integración tripartita de las Juntas de Conciliación y las Juntas de Conciliación y Arbitraje, dado que cada uno de los Representantes del Capital y del Trabajo, buscarán el beneficio para su clase, votando siempre a favor de las mismas, teniendo una actitud parcial y casi nunca votando en contra de su representada, convirtiéndose en verdaderos defensores de su clase, por lo que finalmente quien dará el voto definitivo a favor de una u otra clase será el Representante del Gobierno.

Por lo que hace a la fracción V del artículo 707 de la Ley Federal del Trabajo que dice, que los Representantes de los Trabajadores y de los Patrones están impedidos para conocer de aquellos juicios en donde sean apoderados o defensores de alguna de las partes o peritos o testigos, en el mismo juicio, o haber emitido opinión sobre el mismo.

De lo anterior se desprende que, los Representantes no son apoderados, peritos o testigos de sus representados, pero a caso no serán sus defensores, ya que este es el papel fundamental que juegan los representantes ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo a los ideales establecidos por el Constituyente de 1917, con esto se puede ver que resulta incompatible dicho impedimento con las normas relativas a la integración de las Juntas.

De esta manera siempre sus decisiones ante las Juntas, estarán a favor de la clase que representan. El Representante del Trabajo, debido a que por lo regular será igualmente un trabajador que ha estado bajo las ordenes de un patrón, considera que es su deber favorecer los intereses de la clase a la que representa y de la cual forma parte, aunque en varias ocasiones no tengan razón de ser las pretensiones de su representando. En cuanto al Representante del Capital, el cargo que ostenta se lo debe a las asociaciones de empresarios, por lo que también considera que es su deber que la clase que representa resulte absuelta en el juicio, ya que se a depositado en él, la confianza para que se continúe dando un orden económico y social que favorezca a sus intereses.

Por lo tanto los Representantes Obrero-Patronales, siempre defenderán los intereses de la clase que están representando, pues esta es la función que se deriva de los ideales perseguidos por el Constituyente de 1917.

Con esto se demuestra que resulta incompatible la realidad con lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, pues de acuerdo al artículo 671 fracción I los Representantes incurren en Responsabilidad, si conocen de un negocio para el que se encuentren impedidos, y de acuerdo a la fracción V del artículo 707, que es la que hemos analizado y por la razones que hemos expuesto, consideramos que los Representantes se encuentran dentro de una de las causales de responsabilidad administrativa.

Por lo que respecta a la fracción VI, del artículo 707 de la Ley laboral, que especifica que es un impedimento para los Representantes, el que sean socios, arrendatarios, trabajadores o patrones o que dependan económicamente de alguna de las partes o de sus representantes, también la analizaremos.

De acuerdo al artículo 666 de la Ley Laboral, el cual especifica que los representantes percibirán las retribuciones que les asignen los presupuestos federal o locales, el cual significa un gasto para el Estado, que desde nuestro punto de vista no es desquitado, ya que los Representantes no cumplen efectivamente con su trabajo, pues no van con frecuencia a su lugar de trabajo, por lo que tienen una “pila” de expedientes sin estudiar, provocando el retraso de los juicios, con lo que los únicos que salen perjudicados son las partes en el juicio. Es cierto, que el Estado les da una retribución, pero también es cierto que la principal fuente económica para los representantes son las retribuciones que perciben por parte de sus representados, con lo cual se da una clara dependencia económica, por lo que, de acuerdo a la fracción VI del artículo 707 de la Ley Federal del Trabajo antes transcrita, se encuentran legalmente impedidos para entrar en conocimiento de todos los asuntos puestos a su consideración.

De acuerdo a lo que hemos analizado, los Representantes de los Trabajadores y de los Patrones, se encuentran dentro de las causales de responsabilidad administrativa y por tales motivos son acreedores a que se les imponga la sanción disciplinaria correspondiente, de conformidad a la fracción I del artículo 671 de la Ley de la materia.

Una vez dados los motivos y la crítica por lo cual no estamos de acuerdo con la integración tripartita de las Juntas de Conciliación y las Juntas de Conciliación y Arbitraje, procederemos a dar una propuesta a este tema que nos ocupa. Debido a que vemos la necesidad de cambiar el sistema en cuanto al lugar en donde se da la controversia y resolución de los conflictos materia de Trabajo tal y como se ha venido empleando, para que todos aquellos ideales de la Revolución

Mexicana, efectivamente su cumplan.

Consideramos como una necesidad inmediata el hecho de que las Juntas de Conciliación, así como las Juntas de Conciliación y Arbitraje dejen de ser un Tribunal Tripartita para convertirse en un Tribunal Unitario, debido a que los Representantes del Capital y del Trabajo tienen una clara parcialidad hacia el sector que están representando, por las razones que se han expuesto, porque tienen igualmente una total dependencia económica para con sus representados, porque se ve una clara desigualdad cultural entre los Representantes del Trabajo y del Capital.

Las Juntas de Conciliación y las Juntas de Conciliación y Arbitraje, deben desaparecer y en su lugar crearse Tribunales Laborales, que es el nombre más adecuado para, el recinto en donde se solucionan los conflictos que se crean entre los Trabajadores y los Patrones.

Que por lo que respecta al Presidente de la Junta Especial o también Representante del Gobierno, deje de llamarse Presidente y adopte el nombre de Juez Laboral, ya que es un nombre más correcto, de acuerdo a las funciones jurisdiccionales que realiza. Por ejemplo en la Ley de Veracruz de 1914, al Representante del Gobierno se le llamó Juez-Presidente y aquí es donde el legislador se equivocó, y en lugar de tomar el nombre de Presidente para el Representante del Gobierno, debió haberle dejado el nombre de Juez.

Que todos los Jueces Laborales en materia federal conozcan de todas las ramas de la industria de acuerdo a lo establecido por la fracción XXI del artículo 123 constitucional y el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo y no únicamente se especialicen en determinada rama industrial, para que de esta manera no se de

una concentración, en cuanto a Jueces Laborales, y estos puedan estar cumpliendo con su papel en cualquier Juzgado Laboral que se les asigne, esto es para que no se de pie a maniobras por parte de los mismos, e igualmente en el caso de materia local, que los Jueces, puedan pertenecer a cualquier Juzgado Laboral y no se queden en uno solo.

Las Juntas Especiales deben dejar de llamarse de esta manera y en su lugar tomar el nombre de Juzgados Laborales, en donde el Juez Laboral este al frente del mismo, para resolver de todos los conflictos Obrero-Patronales que se interpongan ante los mismos.

Que el dinero que gasta el Estado en las retribuciones para los Representantes del Capital y del Trabajo, sea utilizado para mejorar los sueldos de los Jueces Laborales y demás personal jurídico de la Juntas, ya que sería un incentivo para que la justicia laboral sea efectiva, pronta y expedita, tal y como señala la Ley

Creemos, que de acuerdo a la función jurisdiccional que realizan las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es necesario que pertenezcan al Poder Judicial.

Con estas propuestas los que saldrían beneficiados, son los Trabajadores y los Patrones, debido a que ellos son los interesados, en que la Justicia Laboral se cumpla efectivamente, pues ellos ponen su fé y confianza en la misma justicia laboral y que este juicio tenga mayor seriedad.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben dejar de ser un Tribunal Tripartita para convertirse en Tribunal Unitario, toda vez que de hecho ya vienen funcionando como tal, al ser los Representantes del Gobierno, quienes finalmente dan el voto definitivo, para que el laudo sea a favor del trabajador o del patrón.

SEGUNDA.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben dejar de llamarse de esta forma para tomar el nombre de Tribunales Laborales, pues consideramos que es el nombre más adecuado para el lugar en donde deben solucionarse los conflictos laborales. Si existen Tribunales Civiles, Penales, etc., creemos que también a las Juntas se les debe llamar Tribunales Laborales.

TERCERA.- Que el Presidente de las Juntas Especiales, adquiera el nombre de Juez Laboral, ya que el mismo viene realizando funciones jurisdiccionales y de igual forma creemos que es el nombre más correcto para identificarlo.

CUARTA.- Las Juntas Especiales deben dejar de llamarse así para adoptar el nombre de Juzgados Laborales, en donde estaría al frente el juez laboral.

QUINTA.- Por consiguiente debe reformarse la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su fracción XX, en cuanto a que los conflictos entre el capital y el trabajo, deben solucionarse ante un Tribunal Laboral, formada por juzgados, habiendo en cada uno de ellos un Juez Laboral. Así como las demás

fracciones de este artículo cambiando las palabra Junta de Conciliación y Arbitraje por la de Tribunal Laboral.

SEXTA.- Debe reformarse la Ley Federal del Trabajo, en todos aquellos artículos en que hable de Juntas de Conciliación y Juntas de Conciliación y Arbitraje, cambiando este nombre por el de Tribunales Laborales.

SÉPTIMA.- De igual forma deben reformarse los artículos de la Ley Federal del Trabajo en donde se hable de los Representantes del Gobierno, cambiando su nombre por el de Jueces Laborales.

OCTAVA.- Debe derogarse de la Ley Federal del Trabajo, el Capítulo I del Título Trece, para que desaparezca la figura de los Representantes del Capital y del Trabajo y de esta forma deje el Tribunal Laboral de ser un Tribunal Tripartita, para convertirse en un Tribunal Unitario.

NOVENA.- Deben ser reformados los Reglamentos Interiores de Trabajo de las Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, así como el de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, cambiando las palabras Juntas de Conciliación y Arbitraje por la de Tribunales Laborales, así como la palabra Presidentes de la Juntas Especiales por la de Jueces Laborales.

DÉCIMA.- Debe permitirse que en las Juntas Especiales Federales, que serían juzgados laborales, radicados en las diferentes entidades federativas de la República Mexicana, se lleven los juicios colectivos y no únicamente se puedan llevar en el D.F.

DECIMOPRIMERA.- El juicio laboral tiene que ser pronto y expedito, por lo que con la desaparición de los Representantes del Capital y del Trabajo, el juicio se agilizará, al ser únicamente el Juez laboral (Representante del Gobierno), quien decida y firme los laudos laborales.

DECIMOSEGUNDA.- Las Juntas de Conciliación y las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que serían Juzgados Laborales, deben pertenecer al Poder Judicial, toda vez que realizan funciones jurisdiccionales.

BIBLIOGRAFIA

- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo y Luis Alcalá Zamora y Castillo. Tratado de Política Laboral y Social. Tomo II, Tercera edición, Editorial Heliasta, Buenos Aires Argentina, 1976.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Lecciones de Derecho Laboral. Séptima edición, Editorial Trillas, México, 1992.
- COUTURE J., Eduardo. Fundamentos del Derecho Procesal Civil. Editorial Porrúa, México, 1984.
- DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Sexta edición, Editorial Porrúa, México, 1996.
- DAVALOS MORALES, José. Tópicos Laborales. Editorial Porrúa, México, 1992.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición, Editorial Porrúa, México, 1990.
- DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta edición, Editorial Porrúa, México, 1954.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I y II Decimotercera edición, Editorial Porrúa, México, 1993.
- DELGADO MOYA, Rubén. El Derecho Social del Presente. Editorial Porrúa, México, 1994.

- DIARIO DE LOS DEBATES DE LA CÁMARA DE DIPUTADOS. 31 de Julio de 1931.
- GOMEZ LARA, Cipriano. Derecho Procesal Civil. Editorial Trillas, México, 1994.
- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Decimoctava edición, Editorial Porrúa, México, 1994.
- MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, México, 1976.
- OVALLE FAVELA, José. Derecho Procesal Civil. Segunda edición, Editorial Harla. México, 1985.
- ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición, Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1991.
- ROUAIX, Pastor. Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Comisión Federal de Electricidad, México, 1978.
- TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Artículo 123. Editorial Porrúa, México, 1962.
- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Sexta edición, Editorial Porrúa, México, 1963.
- TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1965.

LEGISLACION

- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917. Comentada por Emilio O. Rabasa y Gloria Caballero. Decimasegunda edición. México, 1998.

- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Alberto Trueba Urbina. Trigésimatercera edición. Editorial Porrúa. México, 1961.

- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Doceava edición. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México, 1996.

- REGLAMENTO INTERIOR DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. 30 de Enero de 1980. Sección primera. p.p. 9-39.

DICCIONARIOS

- PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Cuarta edición, Editorial Porrúa, México, 1963.
- INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Consta de IV Tomos, Séptima edición, Editorial Porrúa, México, 1994.

A handwritten signature or set of initials in black ink, consisting of several overlapping loops and lines, positioned below the second bibliography entry.