

321909

15
2ej



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

**CENTRO DE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS
CLAVE UNAM 3219**

**LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE
Y SU INCLUSION EN EL PODER JUDICIAL**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE :
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
MARIA ANTONIETA PINEDA FERNANDEZ

**DIRECTOR DE TESIS:
LIC. MAURICIO OSEGUERA GUZMAN**



MEXICO, DISTRITO FEDERAL

1999.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

321909



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.

I N D I C E

INTRODUCCION.

IV

CAPITULO I **MARCO HISTORICO**

1. *EL TRABAJO EN EL DERECHO EXTRANJERO.* 1
- 1.1 *DERECHO DEL TRABAJO EN FRANCIA*
1.2 *DERECHO DEL TRABAJO EN BELGICA.*
1.3 *DERECHO DEL TRABAJO EN INGLATERRA.*
1.4 *DERECHO DEL TRABAJO EN AUSTRIA.*
1.5 *DERECHO DEL TRABAJO EN NUEVA ZELANDIA.*
2. *ANTECEDENTES REGLAMENTARIOS DEL TRABAJO.* 9
- 2.1 *LOS AZTECAS.*
2.2 *LA COLONIA.*
2.3 *MEXICO INDEPENDIENTE.*
2.4 *LEGISLACION Y AUTORIDADES DEL TRABAJO.*
A) *LEY DE ACCIDENTES DE TRABAJO DE JOSE VICENTE VILLADA.*
B) *LEY SOBRE ACCIDENTES DE TRABAJO DE BERNARDO REYES.*
C) *LEY SOBRE CONTRATO DE PEONES DE RAMON RABASA.*
D) *DEPARTAMENTO DE TRABAJO.*
E) *LEY DE DESCANSO DOMINICAL DE RAFAEL CEPEDA.*
F) *REGLAMENTO PARA EL DESCANSO DOMINICAL EN EL DISTRITO FEDERAL.*
G) *LEY DEL TRABAJO DEL ESTADO DE VERACRUZ.*
H) *PROYECTO DE LEY DE SALARIO MINIMO Y DE LAS JUNTAS DE AVENENCIA.*
I) *LEY SOBRE CONTRATO DE TRABAJO DE RAFAEL ZUBARAN CAPMANY.*
J) *LEY DE TRABAJO DEL ESTADO DE YUCATAN.*
K) *LEY DE TRABAJO DEL ESTADO DE JALISCO.*
L) *LEY DE TRABAJO DEL ESTADO DE MICHOACAN.*

CAPITULO II

EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

1.	<i>SU ORIGEN.</i>	21
2.	<i>JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.</i>	27
2.1	<i>LEY CARRANZA Y SU REGLAMENTO.</i>	
2.2	<i>NATURALEZA JURIDICA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.</i>	
2.3	<i>JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.</i>	
2.4	<i>FEDERALIZACION DE LA LEGISLACION LABORAL.</i>	
3	<i>INTEGRACION Y FUNCIONAMIENTO.</i>	40
3.1	<i>EN LA LEY DE 1931.</i>	
	<i>A) JUNTAS MUNICIPALES DE CONCILIACION.</i>	
	<i>B) JUNTAS CENTRALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.</i>	
	<i>C) JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACION.</i>	
	<i>D) JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.</i>	
	<i>E) DESIGNACION DE REPRESENTANTES.</i>	
	<i>F) RENUNCIA, REVOCACION Y SANCIONES.</i>	
3.2	<i>EN LA LEY DE 1970.</i>	
	<i>A) JUNTAS FEDERALES Y LOCALES DE CONCILIACION.</i>	
	<i>B) JUNTAS FEDERALES Y LOCALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.</i>	

CAPITULO III

LA FUNCION JURISDICCIONAL Y LAS GARANTIAS JUDICIALES

1.	<i>LA FUNCION JURISDICCIONAL Y LA DIVISION DE PODERES.</i>	51
1.1	<i>FUNCION JURISDICCIONAL.</i>	
1.2	<i>LA DIVISION DE PODERES.</i>	

2.	<i>LAS GARANTIAS JUDICIALES DE QUE ESTA INVESTIDO TODO ORGANO JURISDICCIONAL.</i>	59
2.1	<i>AUTONOMIA E INDEPENDENCIA.</i>	
2.2	<i>PRINCIPIO DE INAMOVILIDAD.</i>	
2.3	<i>GARANTIA ECONOMICA.</i>	
2.4	<i>PRINCIPIO DE CARRERA JUDICIAL.</i>	
2.5	<i>INGRESO, PROMOCION Y REMOCION.</i>	
2.6	<i>GARANTIA PRESUPUESTAL.</i>	
3.	<i>GARANTIAS JUDICIALES EN LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.</i>	64
3.1	<i>DESIGNACION.</i>	
3.2	<i>ESTABILIDAD.</i>	
3.3	<i>REMUNERACION.</i>	
3.4	<i>RESPONSABILIDAD.</i>	

CAPITULO IV

PERSPECTIVAS DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO.

1.	<i>TENDENCIAS DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO EN EL DERECHO EXTRANJERO.</i>	70
2.	<i>EFICACIA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.</i>	73
3.	<i>TRIBUNALES LABORALES.</i>	79
	3.1. <i>FLEXIBILIZAR.</i>	
	3.2. <i>REFORMA INTEGRAL.</i>	

<i>CONCLUSIONES.</i>	85
-----------------------------	----

<i>BIBLIOGRAFIA.</i>	89
-----------------------------	----

INTRODUCCION

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, denotan crisis pues muestran un rezago que a pesar de los programas implementados no se logra abatir, esto es consecuencia del sensible aumento de demandas que ingresan y el insuficiente presupuesto con que cuentan, factor que ha impedido el crecimiento de éstas en la medida que lo requiere la modernidad. La falta de personal redundante en la ineficiente atención de los asuntos existentes, aunado a la falta de profesionalización y al alto índice de corrupción existente, a lo que se puede sumar el retraso que ocasiona la inasistencia de los representantes de trabajadores y patrones, que viene a hacer nugatorios los derechos de los trabajadores, en un proceso que exige sencillez y rapidez.

A fin de indagar las causas por las que surge la necesidad de crear las Juntas de Conciliación y Arbitraje, vamos a realizar el estudio a través de la historia de los organismos, tanto del extranjero como nacionales que se establecieron con el objeto de dirimir los conflictos entre capital y trabajo.

En el derecho extranjero, encontramos el "Consejo de Prudentes", creado a raíz del conflicto de los Textileros en Lyon, Francia, cuerpo colegiado cuya función primordial era la de conciliar y de no avenir los intereses en conflicto se turnaba el asunto al Tribunal de decisión.

En México, desde los aztecas hasta la colonia hubo cierta regulación del trabajo y organismos destinados a su protección; posteriormente hay varios intentos por regular los conflictos de trabajo hasta que llegamos al antecedente directo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el Departamento de Trabajo, dependiente de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo.

Diversos Estados de la República instalaron verdaderos tribunales de trabajo, al mismo tiempo que, buscando regular las relaciones obrero – patronales, expiden gran diversidad de leyes.

Consecuencia del movimiento social revolucionario, es en 1917 que se consolida el anhelo de la clase trabajadora - una administración de justicia diversa en jueces y procedimiento a la tradicional -, con la inclusión del Título Sexto “Del Trabajo y de la Previsión Social”, tomándose como antecedente de la fracción XX, la Ley del Trabajo del Estado de Yucatán, de 1915; convirtiéndose nuestra Constitución en la primera ley fundamental en el mundo, en incluir las garantías sociales.

El artículo 123 en su fracción XX, establece como órganos de administración de justicia obrera, a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, integrados por igual número de representantes de obreros, de patronos y uno de Gobierno. Expidiéndose la primera Ley de Juntas de Conciliación y Arbitraje y posteriormente se crearon la Junta Central de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal y una Municipal en cada cabecera de Municipio.

Durante años se debatió sobre la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la Suprema Corte de Justicia consideró que la competencia de la Juntas de Conciliación y Arbitraje se limitaba a conflictos colectivos y que carecían de facultades para ejecutar sus resoluciones; criterio que posteriormente varió, sosteniendo que eran competentes para conocer tanto de conflictos colectivos como individuales con facultad de imperio, y que se trataba de verdaderos tribunales para conocer de todo lo relacionado con el contrato de trabajo individual o colectivo y con imperio para hacer cumplir sus laudos.

Debido a la importancia que cobran algunas actividades industriales, así como por su trascendencia en la vida económica del país, surge la necesidad de crear la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, ordenándose la misma mediante decreto de 17 de septiembre de 1917, del General Plutarco Elías Calles.

Imperaba en el país un mosaico de leyes del trabajo, razón por la que se veían afectados los intereses patronales y en consecuencia la economía, desalentando así a los industriales, el Estado con el propósito de equilibrar las relaciones entre obrero y patronos, federaliza la legislación laboral mediante reforma de agosto de 1929.

Así tenemos, bajo el gobierno de Pascual Ortiz Rubio, el 18 de agosto de 1931, nuestra Ley Federal del Trabajo, en la que quedan definidas las normas orgánicas, sustantivas y procesales, aunque con muchas deficiencias éstas últimas.

La primera reforma a la Ley Federal del Trabajo, de 1° de mayo de 1970, atendió principalmente el aspecto sustantivo, pero a fin de solucionar lo dilatado del procedimiento, ante la inasistencia de los representantes de los patronos y trabajadores, se inserta la modalidad de que las Juntas funcionen durante la tramitación del juicio, con la presencia del Presidente o un Auxiliar.

Con la práctica se hace necesaria una nueva reforma, abarcando principalmente el aspecto adjetivo, razón por la cual es conocida como la "Reforma Procesal de 80"

Al atravesar nuestro país por una profunda transformación producto de la globalización, requiere de un nuevo diseño, un modelo basado en el respeto a los derechos de los trabajadores, que a su vez haga posible la modernización productiva y el reparto de sus resultados, un modelo que garantice la autonomía y eficacia de la administración de justicia laboral.

El constante cierre de fuentes de trabajo, forzosamente trae como consecuencia el incremento en los conflictos de trabajo, conflictos que mientras no sean resueltos, crean desequilibrio entre los factores de la producción, haciéndose entonces, necesario que la impartición de justicia sea realmente pronta y expedita, tal y como fue el espíritu del constituyente.

Por lo que se propone, la incorporación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje al Poder Judicial como Tribunales Laborales Federales y Locales, cuyos titulares en consecuencia, sean magistrados, garantizando el cumplimiento de los principios protectores de los derechos de los trabajadores, desapareciendo necesariamente la composición tripartita, en virtud de que la representación de obreros y patronos, no ha cumplido con el cometido encomendado; poniendo fin al tripartismo que ha representado durante años, un lastre en la administración de la justicia.

CAPITULO I

MARCO HISTORICO

I. EL TRABAJO EN EL DERECHO EXTRANJERO.

En todos los países con un desarrollo industrial más o menos avanzado, se va haciendo necesaria la autonomía del derecho del trabajo, se trata de crear una rama especializada dirigida a dirimir los conflictos entre capital y trabajo.

1.1 DERECHO DEL TRABAJO EN FRANCIA.

La historia del derecho del Trabajo en Francia comprende tres etapas: la primera que va de 1806 a 1936, la segunda se identifica con la legislación de León Blum y hasta la Segunda Guerra Mundial y la tercera corresponde a la vigente.

La ley que expidiera Napoleón Bonaparte en Lyon (1806) creó el Conseil de Prud'hommes " Consejo de Prudentes ", facultados para resolver los conflictos de trabajo, relacionado por varios doctrinarios como la jurisdicción Corporativa de los Maitres Gordes de la Industria de la seda en Lyon. Estos Consejos fueron establecidos en cada ciudad con carácter de permanentes, se integraban con dos representantes de los trabajadores y de los patrones de las distintas industrias, en un principio el número de representantes de los patrones era mayor, y no fue sino hasta 1848 que hubo paridad de representantes, como mínimo dos representantes por cada sector, un Presidente y un Vicepresidente.

Su función primordial era la de conciliación y como Tribunal de decisión; se integraban para conciliar, con un representante de los patronos y otro de los obreros, presidiendo las sesiones alternativamente, si no se llegaba a un arreglo entonces se turnaba el asunto al Tribunal de decisión, el que se integraba con igual número de representantes de los patronos y trabajadores incluidos Presidente y Vicepresidente, se tramitaba un procedimiento oral con la comparecencia personal de las partes, esta instancia admitía los recursos del derecho común de acuerdo a la cuantía del negocio.

En 1862 se creó el Comité de Conciliación y el Consejo de Arbitraje, y en 1873 se crea el Consejo de la Industria del Papel, posteriormente el Consejo de Conciliación de Topográfica de Reuen en 1877 y el Syndicat National des ouvries d'art en 1892.

Los Comités de Conciliación se integraban con los miembros de una profesión, designados por los interesados, se aplicaba la ley a cada caso y sólo tratándose de conflictos entre patronos y trabajadores de carácter colectivo, su función era únicamente de conciliación.

En tanto que el Consejo de Arbitraje representaba una segunda instancia y se integraba por igual número de representantes de patronos y trabajadores, los árbitros eran nombrados por las partes o por el Comité de Conciliación, en caso de empate en la resolución, se remitía el asunto al Juez de Paz, el laudo emitido surtía efectos de contrato colectivo, aunque no era obligatorio.

Los Comités de Conciliación, integrados con representantes de la profesión designados por los interesados, cuya función conciliatoria buscaba siempre llegar a un arreglo, pero de no lograrlo se pasaba el expediente al Consejo de Arbitraje. Si ya había estallado la huelga, era necesario para iniciar el procedimiento de conciliación, que alguna de las partes solicitara al Juez de Paz invitara a la otra parte a la integración del Comité, o el Juez de Paz podía invitar a trabajadores y patronos a integrar el Comité.

Con la legislación de León Blum, resultado de una crisis económica y política, se tienen los Acuerdos Matignon, que establecen una legislación transitoria a fin de resolver los problemas surgidos entre el capital y trabajo, subsistiendo la libertad de asociación, caracterizada por la obligación de agotar los procedimientos de conciliación y arbitraje antes de ir a la huelga o lock - out, en caso contrario resultaban ilícitas.

El procedimiento de conciliación constaba de tres instancias: la primera ante la Comisión Departamental, presidida por el Prefecto y de tres a cinco representantes de los trabajadores y patrones designados por el Prefecto a propuesta de la Cámara de Comercio y los Sindicatos, si fracasaba la conciliación se pasaba a la segunda instancia, ante la Comisión Mixta Paritaria de Conciliación integrada por un Delegado del Ministro de Trabajo y representantes en igual número de patrones y trabajadores, si ésta fracasaba se pasaba a la tercera instancia que era ante la Comisión Interprofesional de Conciliación integrada por el Ministro de Trabajo y representantes obreros y de los patrones, procedimiento obligatorio, si los interesados no acudían a solicitarlo, el Prefecto podía de oficio abrir la instancia, esta Comisión disponía de cuatro días para conciliar, de no lograrlo se les invitaba para que designasen un árbitro común, o uno por los trabajadores y uno por los patrones, si no lo designaban, lo hacía en su lugar el Ministro de Trabajo, el procedimiento de arbitraje tenía lugar ante la Comisión Interprofesional Nacional, la que debía emitir su laudo en tres días, de no ponerse de acuerdo designaban un Superárbitro.

Luego de la ocupación alemana se dicta una Carta de Trabajo, pero posteriormente al terminar la guerra se vuelve a la legislación de León Blum, estando vigente hasta 1946, y no fue sino hasta enero de 1950 que se dicta una nueva Ley sobre Conciliación y Arbitraje, en la que se establece un procedimiento de conciliación obligatorio, a excepción de que patrón y trabajadores hubieren pactado diverso procedimiento en las convenciones colectivas. Para todos los conflictos colectivos iniciaría el procedimiento a solicitud de parte, del Ministro de Trabajo o del respectivo Prefecto.

Las Comisiones de Conciliación son dos, una Regional y otra Nacional, siendo competente la primera de ellas para conocer los conflictos locales y la segunda, de los conflictos que afecten varios departamentos o todo el territorio, ambas se integran con representantes de cada sector, la primera de ellas es presidida por el Inspector de Trabajo y la segunda por el Ministro de Trabajo o su representante.

El arbitraje es posible cuando las partes resuelven someter el conflicto a él o cuando patrón y trabajadores lo acordaron así en la convención colectiva, hacen la designación del árbitro o establecen las bases para su designación. El árbitro resuelve conforme a la ley y con equidad sobre todo lo que no está fijado por la ley.

Se crea una Corte Superior de Arbitraje para conocer los recursos interpuestos en contra de las sentencias dictadas por los árbitros, por exceso de poder o por violaciones a la ley, su integración es con un Vicepresidente del Consejo de Estado, cuatro Consejeros de Estado y cuatro Magistrados del Poder Judicial.

1.2 DERECHO DEL TRABAJO EN BELGICA.

La legislación belga, establecida desde el siglo XIX, cuenta con una jurisdicción del trabajo y organismos de conciliación y arbitraje. Siguiendo los lineamientos de los Consejos de Prudentes en Francia, en 1810 y 1813 se crean en Bélgica y Bruselas los Consejos de Prudentes para conocer de los conflictos individuales de trabajo, pudiendo los interesados en un conflicto colectivo acudir ante ellos en busca de un arreglo conciliatorio, son muy similares en cuanto a composición y funcionamiento, aunque cabe mencionar que por lo que hace a los presidentes, son dos nombrados por el Poder Ejecutivo, de una lista presentada por los representantes de obreros y patronos.

Con motivo de algunas huelgas, se crean en 1887 los Consejos de la Industria y del Trabajo, posteriormente los Comités Paritarios Nacionales y Regionales de Industria y finalmente en 1926 se ratifica la existencia de los Comités Paritarios de Industria, en un sistema de conciliación y arbitraje de los conflictos colectivos.

Los Consejos de la Industria y del Trabajo, facultados para prevenir los conflictos y procurar arreglo amistoso mediante procedimientos conciliatorios, instalados en toda importante ciudad con carácter de permanente y divididos por secciones de la industria, integrados por representantes de los patrones y de los trabajadores, nombrados cada tres años, el Consejo buscaba el arreglo conciliatorio para solucionar un conflicto pero sus decisiones no eran obligatorias, la sanción era hacer la publicación, sometiendo el asunto a la opinión pública.

Los Comités Paritarios Nacionales y Regionales de Industria se integraban con representantes de los trabajadores y patrones, presididos por un Delegado del Ministerio de Trabajo, facultados para fijar el salario mínimo y condiciones de trabajo, además de procurar el arreglo amistoso entre las partes, las decisiones eran tomadas por unanimidad de votos, pero no tenían carácter de obligatorias.

Los Comités Oficiales de Conciliación y Arbitraje, creados por la ley de 1926, facultados para conocer únicamente de conflictos colectivos económicos, estaban integrados por tres representantes de los patrones y de los trabajadores, un presidente titular y un sustituto, ambos nombrados por los mismos representantes obrero-patronales, designados por unanimidad de votos y en su defecto eran nombrados por el Ministro del Trabajo. En caso de huelga o lock – out, o antes de que el patrón modificara las condiciones de trabajo, tanto trabajadores como patrones debía acudir ante el Comité.

1.3 DERECHO DEL TRABAJO EN INGLATERRA.

En sus antecedentes encontramos una ley que data de 1800, para resolver los conflictos de trabajo, otorgando a las partes interesadas la facultad de nombrar árbitros que resolvieran sus conflictos, de no lograrlo se pasaba el asunto al Juez de Paz, esta ley era aplicada en la Industria de hilados y tejidos.

Encontramos un sistema privado de conciliación y arbitraje en la alfarería (1836), que se extiende a las industrias de: tapetes, seda de Macckesfield, a las salinas de Chesshire y a la del alambre de Birmingham.

En 1867 se crean los Consejos Conciliatorios de Equidad para todas las industrias y es hasta 1872 que se otorga el carácter de oficial a sus decisiones, pero aún así no eran obligatorias.

Para 1896 se autoriza a los Ministros de Comercio y posteriormente al del Trabajo, para prevenir los conflictos a través de la práctica de una encuesta sobre las causas que ocasionan un conflicto, y las posibles formas de solucionarlo. Estaban facultados igualmente para citar a las partes en conflicto, designando un conciliador que intentara un arreglo amistoso, que de no lograrse, a petición de las partes podían nombrar un árbitro.

Los Consejos Industriales se crean en 1911, compuestos por veintiseis personas representando a patrones y trabajadores, un comisario presidente. Con la Primera Guerra Mundial se hace necesario tomar medidas de emergencia, se crea el Comité de Producción y un sistema de arbitraje obligatorio, encargado de la fabricación del material de guerra, se prohíben las huelgas o lock-out, a la firma del armisticio estas medidas son suprimidas y se dicta una Ley de Salario Mínimo, ordenándose la práctica de una encuesta: "Encuesta Whitley", cuyo resultado es la Ley de 1919, en la cual se organiza un sistema triple de organismos de conciliación y prevención: los Comités Whitley, que se encontraban divididos jerárquicamente en: un Comité Nacional para cada industria, Comités de Distrito y Comités de Fábrica, integrados con un número igual de representantes de patrones y de trabajadores;

Tribunales Industriales compuestos por las personas, que a propuesta de patrones y trabajadores, eran designadas por el Ministro de Trabajo, en estos Tribunales se seguía un procedimiento que iniciaba siempre que se satisficieran los requisitos establecidos: a petición de parte interesada, que el contrato colectivo no señalara un procedimiento para la conciliación y el arbitraje y que la contraparte se conformara con la intervención del Tribunal, satisfechos éstos se iniciaba el procedimiento ante el Tribunal, mismo que se integraba con un representante de cada sector y con un presidente, los que resolvían a través de un laudo que no tenía imperio, la sanción era publicarlo, someterlo a la opinión pública.

1.4 DERECHO DEL TRABAJO EN AUSTRIA.

En Austria las instituciones laborales tenían carácter de federales y locales. Por lo que se refiere al sistema federal, en su Constitución Federal de 1900 se señala que es competencia del Parlamento legislar en materia de conciliación y arbitraje si el conflicto abarca a dos o más Estados. En la Ley de Commonwealth Conciliation and Arbitration Act de 1904, se ordena la creación de tres organismos: El Tribunal de Conciliación y Arbitraje, los Comisarios Conciliadores y las Comisiones de Conciliación.

El Tribunal de Conciliación y Arbitraje se integraba con un Presidente miembro de la Suprema Corte de Justicia, de dos o cuatro jueces designados por el Ejecutivo, facultados para prevenir o resolver los conflictos de trabajo que afectarían a dos o más Estados, considerando obligatorio el arbitraje, por lo que, tanto patrones como trabajadores debían acudir al Tribunal, mismo que estaba facultado para actuar de oficio si el interés público así lo exigía, el laudo emitido podía ser declarado obligatorio, pero sólo para las partes en litigio.

Los Comisarios Conciliadores son tres, facultados a través del Tribunal para realizar el análisis y decidir sobre un conflicto, por lo que su función es la misma del Tribunal, son organismos auxiliares.

Las Comisiones de Conciliación son las encargadas de conocer los conflictos en conciliación, igualmente pueden estudiar como prevenirlos, se integraban por igual número de representantes de patrones y trabajadores, presididos por un Comisario Conciliador.

Por lo que se refiere al sistema local, es similar al federal, ya que en la legislación de Queensland se ordenaba la creación de los mismos organismo que conforman el sistema federal.

1.5 DERECHO DEL TRABAJO EN NUEVA ZELANDIA.

La legislación de Nueva Zelandia surge debido a los movimientos de huelga y data de 1894, la "Industrial Conciliation and Arbitration Act", es la ley en la que se autoriza la formación de sindicatos y federaciones industriales, creando dos organismos: Los Consejos de Conciliación por Distritos Industriales y el Tribunal de Arbitraje.

Para iniciar el procedimiento era necesario que primeramente los sindicatos de patrones y trabajadores intentaran realizar los convenios colectivos, y de no lograrlo debían acudir al Consejo de Conciliación.

Los Consejos de Conciliación se integraban con un representante de los trabajadores, uno de los patrones y uno de gobierno, cuya función era de conciliación, si no se llegaba a un arreglo entonces el expediente se turnaba al Tribunal de Arbitraje, que estaba

integrado por un Magistrado del Supremo Tribunal del Estado y dos Jueces designados por el Gobernador a propuesta de las federaciones de trabajadores y patronos.

2. ANTECEDENTES REGLAMENTARIOS DEL TRABAJO EN MEXICO.

2.1 LOS AZTECAS.

La población azteca se componía de castas: los nobles, los guerreros, los sacerdotes y el pueblo "los macehuales". En esta época el trabajo de agricultura era realizado en los Calpulli por los macehuales, aunque también se podían dedicar a la artesanía o practicar cualquiera de los oficios (alfarero, pintores, fabricando armas, etc.), estos artesanos se unieron formando gremios, los que se ubicaban en determinado barrio, tenían un Dios tutelar, un jefe y celebraban sus festividades en un día específico. Los objetos fabricados eran vendidos en el mercado de Tlatelolco, al que acudían los artesanos para ser contratados. Por lo tanto, las necesidades del pueblo azteca se satisfacían por un trabajo personal y mediante una economía principalmente local; se practicaban ciertos principios dentro de los cuales encontramos la libertad de trabajo, resultado de un acuerdo mutuo y siempre remunerado directamente.

2.2 LA COLONIA.

En el México Colonial existían dos regímenes de trabajo, el de la ciudad y el del campo. En la ciudad se implementó el Régimen Corporativo Español, dejando a los

nativos en libertad de ejercer el trabajo de su elección, con la única prohibición de la enseñanza, que quedaba a cargo de los españoles.

Para regular este régimen corporativo, surge una legislación conocida como “Las Ordenanzas de la Ciudad de México”, la que representaba una forma de gobierno de la producción y el consumo, en 1524 se crea la Ordenanza de los Herreros y de las Bordadoras en 1546, sin embargo seguía la esclavitud.

La mano de obra indígena en el campo era considerada la riqueza más grande de América, pero luego del sometimiento de los indígenas y hacerlos objeto de numerosos abusos, los Reyes de España optaron por liberarlos de la ambición de los conquistadores, expidiendo las “Leyes de Indias”, en las que se regulaba el contrato de trabajo a un año, se limitaba la edad para ser trabajadores, se estableció un salario, prohibió hacer descuentos al salario de los trabajadores, mismo que debía pagarse en dinero y cada ocho días en mano del trabajador, diferente salario para cada actividad a realizar, irrenunciabilidad de las normas protectoras del salario, descanso obligatorio, prohibición de trasladar a los indígenas a lugar diverso al de su residencia mayor de 4 leguas, etc. Cada ley establecía la sanción aplicable a la violación.

2.3 MEXICO INDEPENDIENTE.

Con el movimiento de independencia, se derogó el régimen corporativo de la ciudad, las Leyes de Indias entraron en desuso, conforme desaparecen las ordenanzas van siendo sustituidas por Reglamentos, cuyo objeto era proteger los intereses del público y en algunos casos se ocupaban de los intereses de los que ejercían un oficio o realizaban una actividad. Se expiden diversos ordenamientos cuya finalidad era la abolición de la esclavitud.

En los Sentimientos de la Nación formulado por el General José María Morelos y Pavón, en Chilpancingo (1813), se propone: “aumento de jornal del pobre para mejorar sus costumbres y alejarlos de la ignorancia, la rapiña y el hurto”, sin embargo continuó aplicándose las Leyes de Indias, las Siete Partidas, la Novísima Recopilación, por lo que la situación de los trabajadores lejos de mejorar resintió las consecuencias de la crisis política y económica.

La Revolución de Ayutla, movimiento que buscaba integrar la nacionalidad, conquistar la independencia y libertad del pueblo mexicano, y poner fin a la dictadura de Santa Anna, así como para lograr el reconocimiento de las libertades consignadas en las Declaraciones de Derechos. Al ser arrojado Santa Anna del poder por Juan Álvarez y Comonfort, se convoca al pueblo para elegir representantes a un Congreso Constituyente, mismo que se reunió en la Ciudad de México 1856 – 1857. La Declaración de Derechos de aquella asamblea, posee un sentido individualista y liberal, sus disposiciones particularmente importantes son: la libertad de profesión, industria y trabajo, el principio de que nadie puede ser obligado a realizar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, libertad de asociación. Se propuso al Congreso la cuestión relativa al derecho del trabajo, pero no se logró.

En 1865 Maximiliano de Habsburgo expidió la Ley de Trabajo del Imperio tras la preocupación de los problemas sociales por los que atravesaba México. El estatuto del imperio establece la libertad de trabajo, crea una Ley cuya preocupación era proteger a la clase menesterosa a través de una Junta Protectora de las clases menesterosas, facultándola para proponer reglamentos que ordenen el trabajo y fijen la cantidad y modo de retribuirlo. La Ley de Trabajo del Imperio, reconocía la libertad de trabajo y de comercio, libertad de los campesinos de separarse en cualquier tiempo de la finca en que prestaran sus servicios, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, reguló la jornada de trabajo de sol a sol con dos horas para comer, descanso los domingos y días feriados, pago del salario en moneda, permitía descontar la quinta parte del salario para pago de deudas,

deudas que no trascienden a su familia, permite la existencia de tiendas, en las que el trabajador tiene libertad de comprar o no, obliga al patrón a proporcionar al peón de campo agua y útiles de labranza, si hubiere más de veinte familias de trabajadores, el dueño, debía fundar una escuela para enseñar a leer y escribir, jornada para menores de doce años de medio día, prohíbe el contrato de empeño de los hijos por los padres, y consigna su aplicación para los trabajadores del campo, pudiendo extenderse al trabajo de las ciudades.

En el Código Civil de 1870 se regula el servicio por jornal, el doméstico, el contrato por obra a destajo, el de porteadores o alquiladores, el contrato de aprendizaje, y el contrato de hospedaje. Establece que en caso de no haberse fijado el salario, debía estarse a las costumbres del lugar, tomando en cuenta la clase de trabajo, el sexo, la edad y aptitudes del trabajador. Consigna la libertad del patrón de dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad; los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, señalando la competencia de los tribunales del orden común para conocer de las controversias que se suscitaban al respecto.

Se tiene noticia de que los primeros sindicatos de México, se constituyeron en los años de 1870 y 1871, y las primeras ideas sociales comenzaron a difundirse en el país a través del periódico El Socialista, publicado por la Sociedad de Tipógrafos, así como de que las primeras organizaciones ferrocarrileras datan de 1890.

En 1872 los mineros de "Pachuca" y "Real del Monte" se van a huelga en virtud de la reducción de salario a los trabajadores barreteros.

En mayo de 1877 los trabajadores de la fábrica de hilados y tejidos de la "Fama Montañesa" inician una huelga en la que logran que desaparezca la Tienda de Raya, la reducción del trabajo nocturno a 12 horas y la creación de un Servicio Médico con los medicamentos necesarios.

Un punto importante en la historia del derecho del trabajo lo marcan las huelgas: la de Cananea (5 de mayo de 1906) en la que los trabajadores por virtud del aumento de trabajo, acuerdan solicitar un incremento a su salario y la igualdad de condiciones de los trabajadores mexicanos respecto de los norteamericanos, para lo cual designan una Comisión que se presentó a formular verbalmente las peticiones ante la compañía ubicada en Cananea, situación que orilló al patrón a llamar a la policía, quienes atacaron a los representantes de los trabajadores, y cuyo saldo fue la muerte de un niño que los acompañaba. Los trabajadores mineros al enterarse deciden suspender labores y se trasladan a Cananea, en donde son recibidos violentamente por la policía y empleados norteamericanos de la misma empresa, los huelguistas incendian la maderería, y eso se vuelve un campo de batalla. Interviene el Gobernador del Estado haciéndose acompañar por trescientos "rangers" norteamericanos, imponiendo la tranquilidad, encarcelando a los representantes de los trabajadores quienes fueron condenados y trasladados a San Juan de Ulúa.

En noviembre de 1906, en la industria textil del Estado de Puebla, los empresarios impusieron un reglamento de fábricas que apabullaba la dignidad y libertad del hombre, por lo que los trabajadores se declararon en huelga y los empresarios decretan un paro general, entonces los obreros acuden a solicitar al Presidente de la República, arbitrara el conflicto; Porfirio Díaz, dio el fallo en el sentido de que el reglamento debía ser obedecido y estableciendo que las labores habrían de reiniciarse el 7 de enero de 1907, haciéndose, este Reglamento, extensivo a los Estados de Veracruz, Jalisco, Querétaro, Tlaxcala y al Distrito Federal, previniendo a los trabajadores de hilados y tejidos para acatarlo.

Los trabajadores de Río Blanco, Nogales y Santa Rosa, Ver., en principio se negaron a acatar el laudo de Don Porfirio Díaz, sosteniendo una huelga como protesta, aunque los trabajadores de Río Blanco continuaron en huelga hasta que fueron diezmados por las tropas federales.

Concomitantemente a estos acontecimientos están los programas políticos y los planes revolucionarios, reclamando la necesidad de una legislación obrera, así tenemos el programa del Partido Liberal de los hermanos Flores Magón, de 1° de julio de 1906, en el que se establece esta prioridad, al proponer la inclusión en la Constitución de un capítulo relativo a “ Capital y Trabajo “; principio por el que también se pronunció el Partido Antirreeleccionista.

2.4 LEGISLACION Y AUTORIDADES DEL TRABAJO.

La manera de cómo en México se logra alcanzar una jurisdicción propia para solucionar los problemas entre patrones y trabajadores, se encuentra relacionada con la evolución histórica de las instituciones de trabajo, por lo que deberemos de ubicar las transformaciones que sufren dichas instituciones, así como el momento en que surge la necesidad de contar con organismos propios donde ventilar los conflictos derivados del trabajo, una autoridad diversa a la del orden común.

A) LEY DE ACCIDENTES DE TRABAJO DE JOSE VICENTE VILLADA.-

Al considerarse el servicio por jornal como un contrato de arrendamiento, regulado en materia de derecho civil, era en consecuencia en la vía civil en que debían tramitarse las acciones resultantes de los accidentes de trabajo. Siguiendo el espíritu progresista de algunos pueblos europeos, (entre ellos Bélgica) y en su búsqueda por mejorar las condiciones del obrero, el Gobernador Constitucional del Estado de México, dirige a la Diputación Permanente una iniciativa de ley en la que propone se reformen los Códigos Civil y el de Procedimientos Civiles, con el objeto de que los trabajadores que sufran perjuicio en su persona, que les impida dedicarse a sus labores habituales o les ocasione la muerte, reciban por parte de quien los ocupa, los gastos derivados ya sea de una enfermedad o inhumación,

entregando además 15 días del salario o sueldo que devengaba, a la familia dependiente del fallecido; ya que se presumía que el accidente sobrevino del trabajo.

Dicha iniciativa fue aprobada por decreto de 30 de abril de 1904, previniendo además los casos en que la enfermedad pasara de tres meses o cuando el obrero quedara incapacitado parcial o totalmente, la empresa o negociación estaría en libertad de seguir o no ministrando los auxilios, a menos que se hubiese convenido situación diversa en el contrato. Igualmente se reforma el Código de Procedimientos Civiles para que las acciones derivadas de accidentes de trabajo o sobre el cobro de salarios debidos a jornaleros, dependientes o domésticos, se tramitaran ante el Juez Civil en juicio sumario.

B) LEY SOBRE ACCIDENTES DE TRABAJO DE BERNARDO REYES.- El 9 de noviembre de 1906, el Gobernador Constitucional de Nuevo León, Bernardo Reyes, mediante decreto publica la Ley Sobre Accidentes de Trabajo, en cuya Primera Sección "De la Responsabilidad Civil", se regula lo relativo a los accidentes de trabajo, señalándose como responsables de éstos a los propietarios de alguna de las empresas que más adelante enumera, y a cuyo cargo quedará el pago de la asistencia médica y farmacéutica de la víctima por un lapso no mayor a seis meses, o a cubrir los gastos de inhumación, además de establecer la responsabilidad para los casos de incapacidad total o parcial, permanente o temporal derivada de accidente de trabajo. Para el caso de que el accidente ocasione la muerte, establece las ministraciones que deberá abonar a sus dependientes, así como el lapso de duración de éstos.

Por lo que se refiere al procedimiento, en su Sección Segunda, establece que la competencia para conocer de las demandas de indemnización por accidentes de trabajo, es para los Jueces de Letras de la Fracción Judicial correspondiente al lugar donde ocurrió el accidente, y a través de un juicio verbal conforme al Código de Procedimientos Civiles, en todo aquello que no se encuentre regulado en la presente ley, de manera supletoria.

C) *LEY SOBRE CONTRATO DE PEONES DE RAMON RABASA* .- En esta ley de 23 de Noviembre de 1907, del Estado de Chiapas, se señala que en todo lo relativo a la contratación de peones y su supervisión, la autoridad competente será el Jefe Político del domicilio del peón, debiendo éste llevar un registro en el que hará constar el nombre, domicilio y lugar a que se destine el bracero, cumpliendo los requisitos establecidos para la celebración del contrato o serán desechados de plano.

D) *DEPARTAMENTO DE TRABAJO*.- Creado por decreto de 18 de diciembre de 1911 del Presidente Constitucional, Francisco I. Madero, como un organismo dependiente de la Secretaría de Fomento y regulado por la Ley Orgánica de Secretarías de Estado.

En la exposición de motivos de la iniciativa dirigida al Congreso de la Unión para establecer el Departamento de Trabajo, se plantea dicha necesidad debido a los problemas que atraviesa el país, relacionados con el trabajo, el aspecto económico, jurídico y social, haciéndose prioritaria la solución de los conflictos de trabajo.

Mediante este decreto se faculta al Departamento de Trabajo, entre otras, para: "artículo 2° IV.- Procurar el arreglo equitativo en los casos de conflicto entre empresarios y trabajadores, y servir de árbitro en sus diferencias, siempre que así lo soliciten los interesados "

Igualmente se autoriza al ejecutivo a expedir el reglamento de la presente ley. Iniciada la labor del Departamento, se plantea la necesidad de expedir leyes reglamentarias de los artículos 4°, 5° y 32 Constitucionales con el objeto de hacer efectivas las garantías consagradas por los mismos, leyes destinadas a mejorar las condiciones de los trabajadores, debido a que se están afectando de forma directa los intereses de la Nación, principalmente en el aspecto agrícola, mercantil e industrial, el 29 de enero de 1915 se adiciona la fracción X del artículo 73 Constitucional..." X.- Para legislar en toda la República, sobre minería, comercio, Instituciones de Crédito y trabajo".

E) *LEY DE DESCANSO DOMINICAL DE RAFAEL CEPEDA.- De 9 de enero de 1913 para el Estado de San Luis Potosí, establece que las autoridades competentes para sancionar las infracciones al descanso dominical serán los Presidentes Municipales, facultándolos al efecto, siendo requisito previo el levantamiento de una acta circunstanciada en donde se hiciera constar dicha infracción.*

F) *REGLAMENTO PARA EL DESCANSO DOMINICAL EN EL DISTRITO FEDERAL.- Publicado por decreto de 15 de julio de 1913, señala al Gobernador del Distrito Federal como autoridad competente para conocer de las infracciones de este Reglamento así como a los Prefectos Políticos (fuera de la Municipalidad de México), estableciendo además un recurso de queja tramitado ante la Secretaría de Gobernación contra las resoluciones del Gobernador del Distrito y en contra de los acuerdos de los Prefectos ante el Gobernador del Distrito Federal.*

G) *LEY DEL TRABAJO DEL ESTADO DE VERACRUZ.- El 19 de octubre de 1914 Cándido Aguilar, Gobernador del Estado de Veracruz, expide esta Ley, en ella se establece una jornada de nueve horas, con intermedio para tomar alimentos, un salario mínimo para jornaleros, asistencia médica y alimento a los obreros enfermos, jornal para aquellos que hayan sufrido accidente de trabajo.*

Ordena la creación de Juntas de Administración Civil, para oír las quejas tanto de patrones como de obreros, facultándolas para conocer de las controversias que se susciten entre ellos, oyendo a los representantes de los gremios y sociedades, así como al Inspector del Gobierno, además de facultarlas para imponer las multas derivadas de las infracciones cometidas a esta ley, pudiendo recurrir en queja, dentro del plazo de ocho días, ante el Gobernador del Estado.

H) *PROYECTO DE LEY DEL SALARIO MINIMO Y DE LAS JUNTAS DE AVENIENCIA.- Proyecto elaborado por la Sección de Legislación Social integrada por José*

Natividad Macías, Luis Manuel Rojas y coordinado por el Ingeniero Félix Palavicini, publicado en el periódico El Pueblo, el 28 de enero de 1915. En esta Ley se establece la creación de las Juntas de Aveniencia para cada giro o industria que determine la Secretaría de Fomento y que deberán establecerse en los Estados, Distrito Federal y Territorios de la Federación, facultándolas para fijar el salario mínimo en el giro o industria de que se trate y como mediadoras de los conflictos entre principales y trabajadores, así como para servir de árbitros en las cuestiones que se les sometan, sus decisiones son obligatorias solamente para los interesados y no hay recurso contra ellas.

Estos organismos paritarios estaban integrados por cinco representantes propietarios y dos suplentes de los empresarios y un número igual de representantes de los trabajadores, los acuerdos se tomaban por mayoría de votos y en caso de empate el asunto se resolvía en la Secretaría de Fomento.

I) LEY SOBRE CONTRATO DE TRABAJO DE RAFAEL ZUBARAN CAPMANY.- Publicada en abril de 1915, ya que en ella se regula todo lo relativo a los contratos de trabajo tanto individuales como colectivos, se faculta a los Jueces y Tribunales Locales de los Estados y del Distrito así como a los de Territorios Federales para la interpretación de las controversias derivadas de ellos.

J) LEY DE TRABAJO DEL ESTADO DE YUCATAN.- Mediante decreto publicado el 17 de mayo de 1915, se crea el Consejo de Conciliación y Comité de Arbitraje, facultados para intervenir como Tribunal de investigación y resolución en las huelgas y diferencias entre el capital y trabajo, integrados por cuatro miembros de planta y dos accidentales, dos que representarían al sector patronal y dos al sector obrero, así como dos accidentales que serían nombrados uno por cada sector al producirse un conflicto concreto; y un árbitro permanente designado por el Ejecutivo del Estado, facultado para ejercer funciones de tercero en discordia.

La resolución dictada por el Consejo de Conciliación podía ser recurrida ante el tercero en discordia, dentro del término de 24 horas o quedaba firme, pero de ser apelada, la resolución pronunciada por el tercero en discordia, era inapelable y sus efectos los de un convenio formalmente celebrado.

Más tarde, buscando perfeccionar el Consejo, el propio General Alvarado mediante decreto de 11 de diciembre de 1915, publica la Ley del Trabajo del Estado de Yucatán, en esta Ley se contempla la creación de Tribunales facultados para resolver todos los conflictos surgidos entre el capital y trabajo, mediante un procedimiento sumario, en razón de la naturaleza de los asuntos a ventilarse. Tribunales Industriales encargados de impartir la pronta justicia, organismo que deberían de crear preceptos para suplir las deficiencias de las leyes civiles.

Estos organismos son las Juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje para la aplicación de las leyes de trabajo, una Junta para cada distrito industrial, las que se integrarían con un representante de cada factor industrial a excepción de la de Mérida, que se integraba con dos representantes propietarios y dos suplentes representando a los trabajadores y un número igual a los empresarios.

Si no se lograba conciliar el asunto se pasaba al arbitraje, que era obligatorio y se seguía ante el Tribunal de Arbitraje que funcionaba en la capital del Estado, integrado por tres miembros, un representante de los patrones, otro de los trabajadores y el Juez Presidente, nombrado por las Juntas de Conciliación, se seguía un juicio que debía tramitarse dentro de 30 días a partir de que se recibía el expediente de la Junta de Conciliación, las resoluciones emitidas por este Tribunal eran inapelables.

K) LEY DE TRABAJO DEL ESTADO DE JALISCO.- Mediante decreto de 28 de diciembre de 1915, el Gobernador Interino Manuel Aguirre Berlanga, publica esta ley, en ella se señala una jornada de trabajo de nueve horas, prohibición del trabajo de menores de 9

años, salario mínimo del campo y la ciudad, normas de protección al salario, reglamentación del trabajo a destajo, riesgo profesional, así como la creación de las Juntas Municipales, Mineras, Agrícolas e Industriales, otorgándoles facultades para resolver las controversias de trabajo. Estas Juntas se integraban con tres representantes, uno de trabajadores, uno de patronos, de cada una de las ramas, minera, agrícola e industrial, y por el Presidente Municipal.

Dichas Juntas funcionarían por un año. Se establece un procedimiento sumario, en una sola audiencia se oía a las partes, las cuales eran citadas por el Presidente Municipal, se recibían las pruebas y se desahogaban, inmediatamente después se resolvía, dichas resoluciones eran tomadas por mayoría de votos e irrecurribles, la ejecución de las mismas quedaba a cargo del Presidente Municipal, actuando como Presidente de la Junta. Se prevé la aplicación de una multa impuesta por el Presidente Municipal, a los miembros de las Juntas que no asistieran a desempeñar sus cargos.

L) LEY DE TRABAJO DEL ESTADO DE MICHOACAN.- Mediante decreto de 28 de enero de 1916, se establece el Departamento de Trabajo del Estado de Michoacán durante el gobierno del General Alfredo Elizondo, facultándole para conocer de las huelgas así como de las quejas entre los capitalistas y obreros, citándolos el Presidente Municipal a efecto de oírlos y turnar el expediente al Departamento de Trabajo para buscar una solución.

Posteriormente se publica el reglamento Interior de dicho Departamento, ordenándose su división en dos secciones, una de las cuales se encargaría de recibir las quejas por huelgas, así como las dificultades surgidas entre obreros y patronos, mediante un procedimiento que iniciaba con un escrito o comparecencia, asentada en acta, se le corría traslado por tres días a la otra parte involucrada, concediéndose de 1 a 3 días para que se presentara con el objeto de evitar la dificultad, sus resoluciones no tenían más recurso que el de responsabilidad. Respecto de la otra sección del Departamento, únicamente se abocaba a problemas estadísticos.

CAPITULO II

EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

1. SU ORIGEN.

En la búsqueda de una jurisdicción particular para resolver las controversias entre trabajo y capital, resultado de la revolución proletaria, surge el reclamo por la inclusión en la Constitución de los preceptos jurídicos tendientes a lograr la transformación social, las " garantías sociales ".

Asumida la jefatura del Ejército Constitucionalista por Don Venustiano Carranza , luego de firmado el Plan de Guadalupe, donde se condensaron los reclamos de los trabajadores, éste convoca a elección de diputados constituyentes (22 de septiembre de 1916) a reunirse en Querétaro, con el propósito de incluir en el texto constitucional las bases generales del trabajo que garantizaran los derechos de los trabajadores.

Carranza presenta un proyecto de reformas a la Constitución y pronuncia un discurso señalando la necesidad de federalizar la legislación laboral y fundar instituciones en favor de la clase trabajadora, como: jornada de trabajo, descansos, responsabilidad de los empresarios respecto de accidentes de trabajo, seguros para los casos de enfermedad y vejez, salario mínimo.

Las iniciativas presentadas estaban dirigidas a reformar los artículos 5° y 13 Constitucionales. La diputación de Veracruz presentó la iniciativa que sirvió de base para la reforma al artículo 5°, proponiendo situaciones concretas en favor de la clase trabajadora.

Por su parte la diputación de Yucatán proponía incluir en el artículo 13 a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como tribunales especiales.

Iniciado el debate del artículo 5° hubo oposición en contra del dictamen, Fernando Lizardi fue el primero en oponerse, sostuvo que la libertad de trabajo se encontraba garantizada tanto en el artículo 4° como en el 5°, afirmando que lo relativo a la jornada de trabajo debería quedar comprendido en el artículo 4°, o reservarse a la facultad concedida al Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo.

El diputado por Yucatán, Héctor Victoria, pronuncia un discurso, señalando la necesidad de fijar bases constitucionales del trabajo:

“ El artículo quinto debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras, las siguientes: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas y minas, convenios industriales, creación de Tribunales de Conciliación y Arbitraje, prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y niños, accidentes, seguros, indemnizaciones, etc. “¹

Victoria creyó necesario adecuar el derecho del trabajo a las realidades sociales y a las necesidades de los trabajadores, así como facultar a las legislaturas de los estados para legislar en materia de trabajo, defendiendo además su iniciativa de reforma al artículo 13, su preocupación atendía al establecimiento de tribunales especiales prohibidos expresamente por este artículo:

“ Quiero hacer hincapié en el artículo 13, porque confío en que en los Estados habrá diputados radicales que legislen en materia de trabajo, y por lo que respecta al fuero militar, es necesario decirlo de una vez por todas, los

¹ Mario De la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Porrúa, México 1996, p.48

radicales tendremos que aceptarlo como una necesidad social, y llegada la hora de la discusión tendremos oportunidad de venir a la tribuna para reforzar los argumentos en favor de los tribunales de conciliación y arbitraje que iniciamos se lleven a cabo; simplemente no se trata de establecer tribunales especiales, sino simplemente de un tribunal que tendrá una función social trascendentalísima, dado que tenderá a evitar los abusos que se cometen entre patronos y obreros.”²

Heriberto Jara, opinó que el contenido de una Constitución debe limitarse a reconocer los derechos individuales del hombre y establecer las normas relativas a organización y atribuciones de los poderes públicos.

Con su exposición, Froylán Manjarréz , complementa la propuesta de Héctor Victoria, en trascendental discurso marcó, a la asamblea la orientación que se imponía:

“ dedicar al problema de los trabajadores ” no un artículo, no una adición, sino todo un capítulo, todo un título de la Carta Magna .“

En ella y no en las leyes reglamentarias debe resolverse el problema de que se trata - agregó -, y esta opinión, que la asamblea habría de hacer suya, la apoyó vigorosa y acertadamente.”³

Anuncia José Natividad Macías, en nítido discurso, cuáles deberían ser las bases para construir el nuevo derecho del trabajo:

“ He oído en las diversas iniciativas que se han presentado a las Cámaras, hablar de Juntas de Conciliación y Arbitraje; he oído hablar de Tribunales de Arbitraje y de arbitradores que quieren meterse en el artículo 13. A la verdad y

² Néstor De Buen, Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, México, 1998, p.118

³ Pastor Rouaix, Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917, Biblioteca del Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, México, 1959, p.15

sin ánimo de ofender a nadie, todo esto es perfectamente absurdo, si no se dice cuáles son las funciones que han de desempeñar estas Juntas; porque debo decir que si esas Juntas se establecieran con la buena voluntad que tienen sus autores y no se llegara a comprender perfectamente el punto, serian unos verdaderos tribunales más corrompidos y más dañosos para los trabajadores que los tribunales que ha habido en México; sería la muerte del trabajador y lejos de redimir a esta clase tan importante, vendrían a ser un obstáculo para su prosperidad.”⁴

En seguida habló de los elementos de la producción, citando a Marx, el capital, al que debía corresponder un interés, el trabajo del inventor, el del empresario y el del trabajador, señalando que después de pagarlos, del excedente restante habría que darle una parte al obrero:

“ Aquí tienen ustedes expuesta, en términos sencillos, la causa eterna de la cuestión obrera y el conflicto eterno entre el Capital y el Trabajo. ¿ Cómo se resuelve esto? Un Gobierno, por muy sabio que sea, es impotente para resolverlo; y entonces, en los países cultos, donde los Gobiernos se han preocupado por la redención de la clase obrera, han dictado el sistema de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. No son tribunales y voy a demostrar que si se convirtieran 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 y deben componerse, forzosamente, de representantes de los obreros y de los capitalistas en cada rama de la industria...”⁵

Continuó sus acertadas intervenciones, mencionando cuales otras funciones tendrían las Juntas de Conciliación y Arbitraje:

⁴ Mario De la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Porrúa, México, 1966, p. 905

⁵ Idem.

“ Cuando se inicia o amenaza una huelga, no se dejará al trabajador abusar; no, aquí tiene el medio de arbitraje que le da la ley. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje vienen a procurar resolver el problema dentro de estos términos ”

“ Pero sería después de esto muy largo hablar de todas las funciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje sin decir, antes de pasar adelante, que es indudable, para que estas Juntas sean efectivas, que no sean tribunales. Si estas Juntas no vienen a solucionar, conforme a estos datos, estos gravísimos problemas, tienen que fallar conforme a la ley, sujetándose a lo pactado, pues los jueces no pueden separarse de la ley y fallarían en contra de los trabajadores. De manera que los tribunales de derecho y no las Juntas de Conciliación y Arbitraje, serían esencialmente perjudiciales para el operario, porque nunca buscarían la conciliación de los intereses del Trabajo con el Capital. “⁶

Posteriormente, la Comisión retira el dictamen, suspende el debate al considerar que sería aceptable la propuesta de incluir un título especial referente al trabajo, y adecuar la reforma al artículo quinto, Carranza nombra una comisión para ese efecto, comisión presidida por Pastor Rouaix y José Natividad Macías, participando en dicho proyecto entre otros, los diputados Rafael M. de los Ríos, Esteban B. Calderón, Silvestre Dorador, Jesús de la Torre, José Inocente Lugo, Carlos L. Gracidas.

Luego de arduas jornadas de trabajo, el 13 de enero de 1916 presentan el proyecto de reformas al artículo 5º y el de las bases constitucionales para normar el trabajo de carácter económico.

Dicho proyecto fue turnado de inmediato a la Comisión de Constitución para su estudio y dictamen, la que acepta casi en su totalidad el proyecto con algunas

⁶ Mario De la Cueva, *Ibidem*, p.906

modificaciones mínimas, de entre las que propuso que las bases normativas del trabajo quedaran comprendidas en el Título VI, y se denominara: " Del Trabajo y de la Previsión Social".

Sometido a debate, el 23 de enero de 1917; el artículo 5° tan controvertido, finalmente quedó limitado a enunciar la garantía individual del trabajo, respecto del artículo 123, solamente se discutió la fracción XVIII y se, adicionaron tres fracciones, siendo ambos aprobados en esta fecha, sin embargo es válido invocar, que a pesar de que en las mencionadas modificaciones, no se hace referencia alguna a la fracción XX, que originalmente quedó redactada:

... XX.- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de un Consejo de Conciliación y Arbitraje, formado por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno.⁷

al ser aprobada, el texto apareció cambiado:

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

... 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."

⁷ Pastor Rouaix, Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917, Op.cit. p.114

2. **JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.**

En casi todos los estados, como consecuencia de la facultad concedida en el artículo 123 Constitucional, se comienza a legislar en materia de trabajo, bajo el principio de dictar leyes separadas para regular cada uno de los temas de trabajo, y así surge una diversidad de leyes.

2.1 **LEY CARRANZA Y SU REGLAMENTO.**

El 3 de diciembre de 1917, el Presidente Don Venustiano Carranza expide la Ley de Juntas de Conciliación y Arbitraje, Ley escasa, en donde se crean las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje para el Distrito Federal y territorios, señalando que las mismas deberán integrarse con representantes por industria de obreros y empresarios, para lo cual habrá de convocarse a la respectiva convención; y un representante del gobierno designado por el Gobernador del Distrito Federal y de los Territorios, dentro de sus jurisdicciones.

Otorga facultades a estas Juntas para conocer en "pleno" de los conflictos entre capital y trabajo que afecten a todas las industrias de su respectiva jurisdicción, y afectando sólo a alguna industria, se integrará por los representantes de esa industria y el representante de Gobierno.

El procedimiento establecido era sumario, y se resolvía por mayoría de votos, sin que existiera recurso alguno en contra de las resoluciones de estas Juntas, más que el de responsabilidad.

De acuerdo con la Ley Carranza, el ejecutivo, tendrá la facultad de expedir los reglamentos que se requieran para hacer cumplir la ley, y es hasta el 20 de marzo de 1926,

cuando por decreto del Presidente General Plutarco Elias Calles, se publica el Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, cuyos efectos fueron ampliar aquélla Ley, de manera que, tanto la competencia, integración y procedimiento quedaron perfectamente delineados, estableciendo que el Gobierno del Distrito Federal, una vez publicado dicho Reglamento, citará a trabajadores y patrones para que procedan a nombrar a sus respectivos representantes, convocatoria que se publicó el 31 de marzo de 1926, a la que debían concurrir sus delegados los días 5,6 y 7 de abril.

Habrá una Junta Central de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal y una Junta Municipal de Conciliación en cada cabecera de Municipalidad; el representante de gobierno en la Junta Central tendrá el carácter de Presidente y será nombrado por el Gobernador del Distrito Federal y el de la Junta Municipal, nombrado por el H. Ayuntamiento; la elección de los representantes de patrones y obreros, de ambas Juntas se hará por convenciones anuales y mediante convocatoria, señalando los requisitos que deberían de satisfacer cada uno de ellos.

La Junta Central funcionará en juntas parciales como instancia conciliadora o en pleno, arbitrando los conflictos, resolviéndolos por medio de laudos; en tanto las Juntas Municipales sólo serán de conciliación, limitándose a procurar el avenimiento de las partes en conflicto.

El procedimiento, era oral y sumario, sin necesidad de sujetarse a reglas de valoración de pruebas, y la ejecución de las resoluciones de la Junta Central quedaba a cargo del Presidente de la misma, estableciendo la aplicación supletoria el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal.

2.2 NATURALEZA JURIDICA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Con el establecimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, surge la necesidad de precisar su naturaleza jurídica, ya que al empezar a funcionar, las asociaciones patronales aceptaban su intervención en los conflictos colectivos, pero les negaban esa facultad respecto de los conflictos individuales de carácter jurídico, por que consideraban que si no encontraban solución entre las partes interesadas, estos conflictos eran competencia de los tribunales ordinarios, además de argumentar la prohibición expresa de los tribunales especiales; ya que no habían quedado establecidas, ni la competencia, facultades y atribuciones de dichas Juntas.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación entre 1918 y 1924, varió su criterio respecto a la competencia y facultades de las Juntas, al efecto podemos mencionar la Ejecutoria " Guillermo Cabrera " (18 de marzo de 1918), en la que la Corte otorgaba competencia a las Juntas para conocer solamente de conflictos colectivos, negándoles facultades para ejecutar sus laudos, facultad que debía dejar a los tribunales ordinarios; posteriormente y en contradicción a este criterio, encontramos la Ejecutoria de "La Corona, S.A." (1º de febrero de 1924), en la que sostiene que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son competentes para conocer tanto de conflictos colectivos como individuales, sin que implique violación al artículo 13 constitucional, reconociéndoles facultades para ejecutar sus laudos; Así como en la Ejecutoria de la "Compañía de Tranvías y Luz y Fuerza de Puebla, S.A." (1924), en que afirma que las Juntas son verdaderos tribunales competentes para conocer y resolver lo relacionado con el contrato de trabajo, ya sea colectiva o individualmente, y tienen imperio para hacer cumplir sus laudos, ya que actúan como tribunales al decidir o declarar un derecho relacionado con un contrato, por lo tanto, siendo su función pública, de ahí deviene su potestad.

Provocando entre la Confederación de Cámaras Industriales, una fuerte e inquietante reacción respecto de la naturaleza jurídica de las Juntas, misma que requería ser analizada, razón por la cual, convocó a un concurso; los resultados obtenidos fueron estudios de gran importancia, adjudicándole el premio al Licenciado Narciso Bassols, quien afirmó que “las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son tribunales, su competencia se restringía a conflictos colectivos de trabajo”. Para ello realizó tres interpretaciones:

A) Auténtica.- Cuya base, son las ideas expresadas por el Constituyente de 1917, específicamente la afirmación de José Natividad Macías, de que: “las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son Tribunales y que si se convirtieran en Tribunales sería contra los propios obreros”, y que su función sería la de equilibrar los factores de la producción, función que no compete a los Tribunales, pensamiento que fue aceptado tácitamente por el Constituyente.

B) Derecho comparado.- La interpretación basada en el artículo 123 Constitucional, se fundó en el proyecto de la comisión nombrada por Carranza, en la que intervino Macías y en la cual declaró que había sido fuente de su inspiración las legislaciones belga, norteamericana e inglesa, en la ley belga así como la francesa, la competencia laboral se dividía en: individuales y Comités de Conciliación y Arbitraje para los conflictos colectivos, en la norteamericana e inglesa, únicamente eran competentes para conflictos colectivos.⁸

C) Racional o Directa.- La que desarrolla partiendo del problema de cuáles conflictos podían conocer y resolver las Juntas, afirmando que sólo los de carácter colectivo, conclusión sostenida después de analizar las fracciones XX y XXI del artículo 123 Constitucional, la fracción XX se refiere a los

⁸ Jorge Carpizo, La Constitución de 1917, UNAM, 4ª Edición, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Serie G, Estudios Doctrinales 37 ,p. 219.

“conflictos y diferencias entre el capital y el trabajo”, conflictos que se daban colectivamente; por lo que hace a la fracción XXI: “tanto el patrón como el trabajador pueden no sujetarse a los fallos de las juntas”, señala incluso la sanción correspondiente a cada uno, y se suprime el requisito del compromiso escrito, en consecuencia el Constituyente previno que sin ese requisito el arbitraje no sería forzoso.

La propuesta de Bassols, fue la creación de Tribunales de Trabajo de integración tripartita, para que conocieran de los conflictos individuales, con el objeto de que se administrara la justicia sin las complicaciones del Código de Procedimientos Civiles.

Señala el Maestro Mario De la Cueva: “ La argumentación de Bassols se puede sintetizar: Los conflictos de trabajo se dividen en individuales y colectivos y es lógico que a su solución concurren organismos distintos. Las legislaciones extranjeras se pueden dividir en dos grupos: El angloamericano, belga y francés, y el de Nueva Zelandia; según el primero los organismos para la conciliación y el arbitraje de los conflictos colectivos son distintos de los tribunales de trabajo y, en consecuencia forzada, aquellos no constituyen tribunales; el Tribunal de Arbitraje de Nueva Zelandia es un auténtico tribunal y sus decisiones son imperativas. Ahora bien, en el Constituyente de Querétaro existieron dos tendencias, la de Veracruz, que se apoyaba en el primero de los sistemas y que fue la que sostuvo Macías – lo demuestra el hecho de que hubiera citado a las legislaciones inglesa, americana, belga y francesa – y la de Yucatán, que pretendía que nuestras Juntas siguieran la organización de la Corte de Arbitraje de Nueva Zelandia. Las tres formas de la interpretación, auténtica, de derecho comparado y racional o directa coincidían, según Bassols, en la solución del problema.”⁹

⁹ Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit., p.914

Menciona que dicha argumentación falla en el conocimiento del derecho extranjero, ya que los conflictos individuales de trabajo han sido resueltos siempre, en todos los pueblos de Europa, América y Oceanía, por tribunales judiciales, la única diferencia radica en que en algunos Estados, Francia y Bélgica, en los Consejos de Prudentes y Alemania en los Tribunales Industriales y Comerciales, crearon una jurisdicción del trabajo distinta de la jurisdicción civil, pero era, como esta última, un tribunal judicial. Fue hasta mediados del siglo pasado que se empiezan a crear en Europa organismos de conciliación y arbitraje para conflictos colectivos, y a finales de siglo se dictaron las leyes en Australia y Nueva Zelandia implementando el arbitraje obligatorio en conflictos colectivos, mientras que en Europa y Estados Unidos era facultativo. Los únicos organismos que podían conocer de todos los conflictos eran los de Inglaterra, Alemania y Estados Unidos.

“ Al respecto el Maestro Mario De la Cueva establece que: le parece que el pensamiento íntimo de la diputación de Veracruz, el pensamiento auténtico del Maestro Macias y los términos del artículo 123, hablan a favor de la competencia universal de las Juntas. La iniciativa de los diputados Aguilar, Jara y Góngora, contiene el siguiente párrafo:

“ Los conflictos del trabajo serán resueltos por comités de mediación, conciliación y arbitraje, cuyo funcionamiento se sujetará a las leyes reglamentarias respectivas”

Pensamos que en este párrafo se quería atribuir competencia a las Juntas de Conciliación y Arbitraje sobre todos los conflictos de trabajo. Lo prueba el hecho de que la justicia obrera había sido sustraída en Veracruz de la competencia de los tribunales judiciales y, particularmente, la Ley del Trabajo dictada por Cándido Aguilar, de 14 de enero de 1918, no tendría explicación esta ley en la que se dio a las Juntas la facultad de conocer de los conflictos de trabajo, individuales y colectivos, económicos y jurídicos, si el pensamiento de Cándido Aguilar hubiera sido otro en el Constituyente, y es importante anotar

que fueron las Juntas de Veracruz y Yucatán las que se negaron a aceptar la primera jurisprudencia de la Corte”¹⁰

Cabe hacer una breve referencia a las diferentes posturas sostenidas en el mencionado concurso, respecto de la naturaleza jurídica de las Juntas:

Esteva Ruiz.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son autoridades, de naturaleza sui generis, porque realizan actos administrativos (fijar el salario mínimo, intervenir en la participación de utilidades y autorizar los paros realizados por los patrones) y, realizan actos judiciales(al juzgar lo relacionado a la fracción XXVII del artículo 123). La conciliación es obligatoria y el arbitraje facultativo. Su competencia es sobre conflictos individuales y colectivos.

Maximiliano Camiro.- Se pronunció respecto de la competencia de las Juntas, manifestando que sólo tenían lo eran para conocer conflictos colectivos. de acuerdo con las fracciones IX, XVIII y XIX del artículo 123, refiriéndose a las Juntas como instituciones de derecho público.

Trinidad García.- Afirmó que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, si son tribunales, competentes para conocer conflictos individuales y colectivos, el propio Constituyente sostuvo que no eran tribunales, aunque lo que en realidad trató de decir es que las Juntas no pertenecerían al poder judicial ordinario.

Vicente Lombardo Toledano.- No fue el espíritu del Constituyente crear tribunales de trabajo, y las juntas sólo podían conocer de conflictos colectivos sin que sus resoluciones tuvieran un carácter coactivo, pero dada la necesidad de resolver las controversias entre obreros y patrones, la Suprema Corte aceptó que el arbitraje era obligatorio y les otorgó la facultad de hacer cumplir sus resoluciones.

¹⁰ Mario De la Cueva, *Ibidem*, pp.914-915

Sin embargo, la postura sostenida por Bassols con antelación, fue modificada en 1930, en diverso ensayo, buscando precisar la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ante la contradicción de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que en septiembre 24 de 1928, sostuvo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no eran Tribunales y el 9 de octubre afirma que si eran Tribunales; ahora Bassols asentó que no tenía interés en discutir si las Juntas eran competentes solamente para conocer de conflictos colectivos, ya que la Suprema Corte, a través de su jurisprudencia les había dado el carácter de Tribunales para conocer de conflictos individuales y de Juntas para conocer de los colectivos, y realiza un breve análisis, desde dos puntos de vista:

Materialmente las Juntas, por la actividad que realizan, se ubican dentro de la función judicial y, formalmente estamos frente a un órgano evidentemente administrativo, tanto por su dependencia administrativa de la Secretaría de Estado o del gobierno del Distrito Federal, así como por la designación que se hace del representante de gobierno por el Ejecutivo federal o local.

Posteriormente, este tema tan controvertido ha sido abordado por diversos doctrinarios; para el Maestro Mario De la Cueva, desde 1917, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son tribunales competentes para conocer de conflictos individuales y colectivos. Las juntas cumplen con dos funciones, la primera es la de creación de derecho objetivo cuando dictan sentencias colectivas en conflictos económicos y al fijar el salario mínimo; la segunda al aplicar el derecho en conflictos jurídicos. Por su actividad material realiza una función legislativa y jurisdiccional, actividad que corresponden a dos órganos distintos, por lo que no podemos ubicar las Juntas en ningunos de los tres poderes tradicionales.

Al crear el derecho, las Juntas a través de la sentencia colectiva en conflictos económicos, actúan como un organismo autónomo, independiente del poder legislativo, ya que la creación de este derecho obedece a la petición de las partes, luego entonces la vida de

este derecho es particular, aplicable a una empresa o una rama de la industria y depende de la voluntad de quienes deben cumplirla.

No pueden las Juntas ser colocadas en el poder judicial porque además de conocer de los conflictos jurídicos conocen de los conflictos colectivos de carácter económicos, y esto es precisamente lo que las separa del poder judicial.

Como autoridades administrativas, aún cuando la designación del representante de gobierno de las Juntas, provenga del Ejecutivo federal o local, éstas no admiten subordinación a su actividad, ya que “ las Juntas tienen una finalidad concreta, la realización de la justicia obrera, resolviendo las controversias jurídicas o armonizando intereses sociales y económicos del capital y del trabajo.”¹¹

Concluye que a pesar de que las Juntas se integran con un representante de gobierno, se trata de una representación de carácter público, menciona la diferencia entre la representación privada, que está limitada a la voluntad del representado en tanto que la pública otorga potestad de actuar autónomamente, de donde se desprende que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen una actividad propia, y aún cuando formalmente pertenecen al Ejecutivo, sus decisiones son autónomas, sin más límite que el respeto al orden jurídico.

Consecuentemente, señala que las Juntas son una institución especial, ya que aunque están ligadas al Ejecutivo no se sujetan a él jerárquicamente, y están obligadas a seguir las normas del proceso judicial, luego entonces no es posible que sean ordenadas en ninguno de los tres poderes tradicionales y las ubica en un cuarto poder, debido a su representación directa de las clases sociales. Además señala que las Juntas son tribunales de equidad, ya que lo que se pretende es la aplicación del derecho a un caso concreto.

¹¹ Mario De la Cueva, *Ibidem*, p.920

Trueba Urbina.- Resalta la intervención del Victoria en el Constituyente, que expresó que “los tribunales de conciliación y arbitraje conocerían todo conflicto de trabajo para evitar abusos entre obreros y patronos, ”¹² por lo tanto sí atribuyó competencia a las Juntas para conocer tanto de conflictos colectivos como individuales, aunque considera que su naturaleza es independiente de los tres poderes, las considera un cuarto poder, excepción del artículo 49 constitucional, porque constituyen órganos estatales con funciones específicas y propias. Se trata de tribunales, porque aplican el derecho escrito, equitativo y consuetudinario, afirma que no son tribunales en conciencia, ni de equidad o especiales, ya que tienen una competencia específica.

Héctor Fix-Zamudio , después de realizar un análisis de las posturas sostenidas por los constituyentes de Querétaro, coincide con el pensamiento de Bassols que: “ las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se han convertido, en ausencia de una jurisdicción laboral especializada, en los tribunales mexicanos del trabajo, que con algunas diferencias en su composición paritaria, tienen un carácter similar a los restantes organismos judiciales.”¹³

Jorge Carpizo sostiene que a las Juntas de Conciliación y Arbitraje no se les puede ubicar en el poder legislativo, pues el derecho que crean a través de la sentencia colectiva, no tiene el carácter de general; tampoco se les puede ubicar en el poder administrativo porque no están subordinadas a él jerárquicamente, sin embargo afirma que se trata de verdaderos tribunales con jurisdicción especializada, conclusión a la que llega argumentando que gozan de las garantías de autonomía e independencia que se otorga a los tribunales, y sus resoluciones son revisadas por el poder judicial federal y porque tienen la obligación de aplicar la jurisprudencia, concluyendo que las Juntas pertenecen al poder judicial.

¹² Jorge Carpizo, La Constitución de 1917, Op.cit.p.225

¹³ Héctor Fix-Zamudio/Jorge Carpizo, La Naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, S.T.P S., México, 1975, p.31

2.3 JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

Pensando en la importancia que cobran algunas actividades industriales, como las de transportes terrestres y marítimos, mineras, hidrocarburos, etc., el aumento de cierre de fuentes de trabajo, que forzosamente trae como consecuencia el incremento de los conflictos de trabajo, su trascendencia en la vida económica del país, ya que en tanto no sean resueltos, crean desequilibrio entre los factores de la producción; surge la necesidad de crear una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, aunque su constitucionalidad es muy discutible.

La Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, comunica a través de una circular de 28 de abril de 1926, dirigida a los gobernadores de los estados, que todos los asuntos relacionados con ferrocarrileros serían resueltos en el Departamento de Trabajo, donde también se resolverían, de acuerdo a otras dos circulares, los conflictos relacionados con la industria minera y textil, lo que difundió con las circulares de 5 de marzo de 1927, declarando la jurisdicción federal de los conflictos de la industria minera; el 18 de marzo gira otra circular para difundir que la industria textil celebró un contrato - ley, para efectos de unificar el criterio de aplicación del mismo.

Consecuencia de esto, el Presidente Plutarco Elías Calles, expide decreto de 17 de septiembre de 1927, creando la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con residencia en la ciudad de México, y las regiones de Conciliación que sean necesarias, su objeto, prevenir y resolver los conflictos colectivos y los individuales, entre patronos y obreros y la potestad necesaria para hacer cumplir sus decisiones (artículo 2º), establece además su competencia, y de conformidad con la fracción XX del artículo 123, ordena la integración por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno que nombra la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo (artículo 4º), Secretaría a la que faculta para expedir el Reglamento que norme el funcionamiento de la Junta.

Dicho reglamento es publicado el 27 de septiembre del mismo año, conteniendo las reglas generales de procedimiento, las de conciliación ante Juntas Regionales y ante las Federales; el arbitraje ante las Juntas Federales; la ejecución de resoluciones a cargo del Presidente Titular, con potestad para hacer cumplir sus resoluciones y disponer lo necesario para el embargo, remate, y adjudicación de bienes propiedad del deudor, reglas de hora y días hábiles, turno para audiencias, suspensión momentánea de diligencias, formación de expedientes, esqueletos impresos.

En los casos de conciliación ante la Junta Regional, las reglas del arbitraje estimaban dos alternativas: etapa conciliatoria adecuadamente desahogada, se tenía por reproducida la demanda y su contestación, o ante una conciliación frustrada, pasaba el asunto a la Junta Federal, quien citaba a una audiencia de demanda y excepciones, con apercibimiento de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo de no comparecer el demandado, salvo prueba en contrario; se citaba a una audiencia de pruebas y alegatos con o sin presencia de las partes, y la Junta Federal citaba para oír resolución.

2.4 FEDERALIZACION DE LA LEGISLACION LABORAL.

Dada la situación imperante en el país y ante las numerosas industrias que afectaban su economía, así como ante la diversidad de regulaciones a que se les sometían en cada Estado, se hacía menester que las mismas se sujetaran a una misma regulación, ya que no era posible que los conflictos que afectaban a cada una de esas industrias fueran regulados por diferentes leyes de trabajo, pues las desalentaría, surgiendo un desequilibrio económico.

Además de que en diversas convenciones entre el capital y el trabajo se pronunciaron a favor de que exista un solo Código del Trabajo que regule los conflictos laborales en todo el país.

El Estado en su búsqueda por conservar la energía humana y fomentar el desarrollo industrial, y al no existir una base Constitucional que justificara el establecimiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, así como tampoco razón de que hubiera legislaciones obreras diversas, ya que los derechos de los obreros eran los mismos en todo el país, y previendo un desequilibrio social, el Presidente Emilio Portes Gil, presenta la iniciativa de reforma al artículo 73, fracción X y al artículo 123 Constitucionales, publicada su aprobación en decreto de 20 de agosto de 1929, facultando al Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo, federalizando las cuestiones de: ferrocarriles, minería, transportes de concesión federal, hidrocarburos, trabajos en el mar y zonas marítimas.

Consecuencia inmediata, el 29 de enero de 1931 el Presidente Pascual Ortiz Rubio convoca a su gabinete para discutir el proyecto de Ley Federal del Trabajo, sirviéndole de base el anteproyecto que al efecto había presentado Emilio Portes Gil, mismo que estaba compuesto por dos libros, en el primero de ellos establecía el arbitraje obligatorio, y en el segundo, los organismos encargados de aplicar las disposiciones reglamentarias y su competencia, señalaba Comisiones Municipales de Salario Mínimo, Comisiones Mixtas de Empresa, Juntas Municipales de Conciliación, Locales y Federales, Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje Federales y el Consejo Nacional del Trabajo, estableciendo su integración y las reglas de designación de la representación obrera y patronal, así como las reglas del procedimiento ante cada uno de ellos y dejando la ejecución de los laudos a cargo del Presidente.

Promulgando la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, con varias modificaciones al texto del anteproyecto de Portes Gil, excluyendo el Consejo Nacional del Trabajo, y estableciendo convenciones para la elección de los representantes, propietarios y suplentes; el procedimiento ante las Juntas, la manera de resolver a través de laudos, sin necesidad de sujetarse a reglas de estimación de pruebas, sino apreciando los hechos en conciencia, la etapa final a cargo del Presidente.

3. **INTEGRACION Y FUNCIONAMIENTO.**

La fracción XX del artículo 123 Constitucional, dispone que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, deberán integrarse tripartitamente, con representantes de los trabajadores, patrones y del gobierno.

3.1 **EN LA LEY DE 1931.**

Con la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931, reglamentaria del artículo 123 constitucional, se establecen como autoridades del trabajo: las Juntas Municipales de Conciliación; la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, Junta Federal de Conciliación y Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y la forma en que éstas han de integrarse. Dicha ley, respecto de las de Conciliación y Arbitraje, hace una distinción entre proceso de conocimiento y proceso de ejecución, dejando éste último al Presidente de la Junta, quien realiza diversas funciones, al integrar el pleno, en grupos especiales y ejecutando sus resoluciones, respecto de la integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, establece que funcionarán en Pleno y en Grupos Especiales.

A) JUNTAS MUNICIPALES DE CONCILIACIÓN.- Su función es meramente conciliatoria, conocerán dentro de su territorio jurisdiccional, de los conflictos entre trabajadores y patrones, ya sea individual o colectivo, y que no sea competencia federal; estarán integradas por un representante de gobierno, con carácter de Presidente, designado por el Ayuntamiento o Consejo Municipal, uno de los trabajadores y otro de los patrones afectados, dicha integración se realizará para cuando sea necesario que esta Junta funcione, sin perjuicio de que se establezcan con carácter de permanente en aquellos lugares en donde se haga necesario, caso en el cual la elección de representantes de patrones y trabajadores se hará a través de convenciones.

B) JUNTAS CENTRALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.- Funcionarán permanentemente en la capital de los Estados y en la del Distrito y territorios Federales, conocerán y resolverán de las diferencias y conflictos entre capital y trabajo dentro de su jurisdicción, no siendo competencia federal; se instalarán y funcionarán permanentemente en la Capital de los Estados, en la del Distrito y en la de Territorios Federales, los Gobernadores podrán constituir tantas Juntas como sean necesarias. Se integrará con un representante del Gobernador del Estado o Territorio o Jefe del Departamento del Distrito Federal, que actuará como Presidente, y con un representante de los trabajadores y otro de los patronos por rama de la industria o grupo de trabajos diversos, de conformidad con la clasificación que haga la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, y respecto de los Estados, obedecerá a la clasificación que hagan los Gobernadores de los mismos. Si el asunto afecta solo a una rama de la industria o grupo de trabajos diversos, se integrará con los representantes respectivos de patronos y trabajadores y con uno de gobierno. Cuando el conflicto comprenda dos o más industrias o grupos de trabajadores diversos, se integrará con el Presidente de la Central y los representantes de trabajadores y patronos del grupo respectivo. Si el ejecutivo del Estado considera que el desarrollo de la industria en general, hace necesario representar cada una de sus distintas ramas; las Juntas Centrales se integrarán con un representante del gobierno y hasta tres representantes de trabajadores y patronos.

Estas Juntas conocerán en pleno: de la conciliación de todas las diferencias o conflictos colectivos entre trabajadores y patronos, siempre que se deriven del contrato de trabajo o hechos íntimamente relacionados con éste y que afecten a todas las industrias del Estado representadas, así como conocer y resolver en arbitraje cuando no se hubiere llegado a un arreglo; de la licitud o ilicitud de los paros que afecten a todas las industrias del Distrito Federal, Estado o

Territorio; decidir las cuestiones de competencia, revisar los actos de las Comisiones Especiales del Salario Mínimo: vigilar la integración y funcionamiento de las Juntas Municipales, comunicar al Ejecutivo las omisiones o negligencias en que incurran los miembros de las Juntas, aprobar o desaprobar el Reglamento Interior de Trabajo.

Conocerán en Grupos Especiales, en conciliación y arbitraje, los conflictos individuales o colectivos suscitados en un Municipio, cuando no se hubiere llegado a un avenimiento, así como para conocer de estos mismos cuando afecte o comprenda dos o más territorios jurisdiccionales de las Juntas Municipales y conocer en arbitraje de los asuntos que éstas remitan, así como recibir en depósito y registrar los Reglamentos Interiores de Trabajo.

C) JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACIÓN.- Son únicamente de aveniencia, integrándose cuando sea necesario, presididas por el Inspector del Trabajo que designe el Departamento respectivo de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, como representante de gobierno y con representantes de los trabajadores y patrones, siendo designados por las partes, sus facultades son las mismas de las Juntas Municipales; podrán tener el carácter de permanentes de acuerdo a las necesidades de la región, sujetos a la designación de representantes obreros y de los patrones por medio de convenciones, su jurisdicción, la misma asignada a las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.

D) JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.- Con sede en la Ciudad de México, conociendo de los conflictos entre capital y trabajo, derivados del contrato de trabajo de empresas o industrias que sean concesión federal o que desarrollen actividades total o parcialmente en zonas federales; su integración con un representante de los trabajadores y uno de los patrones

por industria o reunión de varios trabajos o industrias conexas, según la clasificación hecha por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, y por un representante del gobierno, quien tendrá el carácter de Presidente. Cuando el conflicto afecte sólo a alguna rama de la industria o grupo de trabajos diversos, se integrará con un representante de la Secretaría y un representante de los trabajadores y patrones afectados.

Funcionará en pleno, y conocerá en conciliación y arbitraje de los conflictos entre patrones y trabajadores, individuales o colectivos de jurisdicción federal, y que afecten de manera general a las industrias o trabajos diversos, de los conflictos colectivos, sean o no de jurisdicción federal, cuando afecten dos o más entidades federativas, así como las controversias en relación con el contrato colectivo, declarado obligatorio que deba regir en más de una entidad federativa, cuidar se integren y funcionen las Juntas Federales de Conciliación, decidir sobre la competencia, informar a la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo de las deficiencias en el funcionamiento de la Junta, expedir su Reglamento Interior y aprobar o desaprobar los Reglamentos Interiores de Trabajo.

Los Grupos Especiales conocerán en conciliación y arbitraje de los conflictos derivados del contrato de trabajo que abarquen alguna industria o rama, integrándose con un representante de gobierno, uno de los patrones y otro de los trabajadores, recibirán en depósito y deberán registrar los Reglamentos Interiores de Trabajo y conocerán los asuntos que les remitan las Juntas Federales de Conciliación.

E) DESIGNACION DE REPRESENTANTES.

1. REPRESENTANTE DEL GOBIERNO. Es la persona que funge como Presidente, designado por el Presidente de la República, por el gobernador del Estado o Territorio.

2. REPRESENTANTES DE LOS OBREROS Y DE LOS PATRONES.- Son elegidos mediante convenciones separadas y siguiendo reglas específicas. El procedimiento para la elección de los representantes obreros y de los patrones ante las Juntas Centrales y Federales de Conciliación y Arbitraje, se hará en convenciones atendiendo a la clasificación que realiza la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo y los Gobernadores de los Estados o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, de industrias o grupos de trabajos diversos, convocando a las convenciones correspondientes, en las que pueden participar las agrupaciones de trabajadores, siempre y cuando sus miembros presten servicios efectivos a un patrón o grupo de patrones mediante contratos de trabajo, los trabajadores sindicalizados que hayan prestado servicios por un periodo mayor de seis meses durante el año anterior a la fecha de la elección y los trabajadores libres, en donde no haya trabajadores sindicalizados, respecto de los patrones es requisito que tengan asalariados a su servicio.

El 1° de octubre del año de la elección se publica la convocatoria para elección de representantes, conteniendo la misma, las ramas de la industria y los grupos diversos de trabajo que deberán estar representadas, la autoridad, día y hora ante quien deberán presentar sus padrones y credenciales, los padrones deberán contener nombre y apellido, nacionalidad, edad, domicilio, ocupación y estado civil de los individuos empadronados. Formado el padrón se presenta ante la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo o Direcciones o Departamentos de Trabajo de las entidades federativas, el 15 de noviembre

del año de la elección deberán registrarse las credenciales, certificando la autoridad el número de votos que corresponde a cada credencial; se formarán padrones de sindicatos y uniones de trabajadores, de agrupaciones patronales, de patronos independientes y de trabajadores libres.

La elección de los representantes de los trabajadores y de los patronos se harán en convenciones independientes que tendrán lugar el 1º de diciembre de los años pares, cada 2 años, con el número de delegados que acudan, presidida la convención por el Secretario de Industria Comercio y Trabajo, el Gobernador del Estado el Jefe del Departamento del Distrito Federal, o ante la persona que designen; registradas las credenciales se procede a elegir una Mesa Directiva formada con un Presidente, dos Secretarios y dos Vocales, y se procede a la elección de representantes propietario y suplente por mayoría de votos. Si no concurre delegado o patrón independiente se entenderá que delegan la facultad al Secretario de Industria, Comercio y Trabajo, al Gobernador del Estado o Territorio o al Jefe del Departamento del Distrito Federal. De la convención se levanta el acta respectiva que autoriza la Mesa Directiva, depositando un ejemplar en el archivo de la Junta, otra al Gobernador del Estado o Territorio o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, otra para el representante propietario y suplente electos, que hace las veces de credencial.

Se procede a tomar protesta a los representantes el primer día hábil del mes de enero siguiente y se declarará constituida la Junta.

F) RENUNCIA, REVOCACION Y SANCIONES.

1. RENUNCIA.- *Presentada la renuncia de alguno de los representantes de los trabajadores o de los patronos, el Gobernador del Estado o Territorio, el*

Jefe del Departamento del Distrito Federal o Secretario de Industria, Comercio y Trabajo, calificará la causa de la renuncia y aceptará o desechará la misma.

2. *REVOCACION.- La propia ley establece la posibilidad de revocar el cargo de representante, a solicitud de las dos terceras partes del total de obreros o patronos que pertenezcan al sector que representa, presentada y comprobada la petición de la mayoría, el Secretario de Industria, Comercio y Trabajo, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, hace la declaratoria de revocación llamando al suplente, para el caso de que la revocación solicitada afecte al suplente o no lo haya, designará a alguna de las personas propuestas en la propia solicitud de revocación.*

3. *SANCIONES.- Los representantes de obreros y patronos se hacen acreedores, al incurrir en las causales establecidas en la propia ley, a las sanciones que van desde la amonestación, suspensión y destitución; siendo impuestas por el Jurado de Responsabilidades de los Representantes, el cual se integra con un representante del Secretario del Trabajo y Previsión Social, del Gobernador del Estado o del Jefe del Departamento del Distrito Federal y un representante propietario y suplente de trabajadores y patronos.*

El Presidente y los representantes de los trabajadores y de los patronos, tendrán las retribuciones que les asignen los presupuestos locales o el federal.

Podemos concluir que las Juntas de Conciliación y Arbitraje para funcionar, requerían estar integradas en cada caso, ya sea funcionando en Pleno, con el Presidente Titular y la totalidad de representantes de las actividades representadas en la Junta o en Juntas Especiales, con el Presidente Especial y los representantes de la rama afectada.

3.2 EN LA LEY DE 1970.

La nueva Ley Federal del Trabajo, de 1° de mayo de 1970, señala como autoridades del Trabajo, a las Juntas Federal y Local de Conciliación, Permanentes y Accidentales, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y Junta Local de Conciliación y Arbitraje, y sigue conservando las normas relativas a la integración, que siempre es tripartita, y la distingue de funcionamiento, con el objeto de evitar que se retarde la administración de justicia por la inasistencia de los representantes obreros y patronales, evitando así que éstos desintegren la Junta, autorizando que durante la tramitación de los juicios y hasta formular el dictamen, la Junta funcione con el Presidente o que éste pueda ser substituido por un Auxiliar, sin embargo para las resoluciones sobre competencia, nulidad de actuaciones, substitución patronal, caducidad, diligencias de la Junta, tratándose de conflictos colectivos de naturaleza económica, en el que se designe perito y en la que se ordene copia o testimonio de un documento que obre en oficinas públicas, el Presidente no podrá ser substituido.

A) JUNTAS FEDERALES Y LOCALES DE CONCILIACIÓN.- Están facultadas para avenir a las partes y actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje, recibir las pruebas que trabajadores o patronos les rindan relacionadas con acciones y excepciones que pretendan deducir ante la de Conciliación y Arbitraje, mismas que remitirán a la Federal o Local, recibir la demanda y conocer de conflictos de menor cuantía (cuando la reclamación importe derechos no mayores a 3 meses de salario), cumplimentar exhortos y practicar diligencias encomendadas por las Juntas Federales o Locales de Conciliación y las de Conciliación y Arbitraje, denunciar al patrón ante el Ministerio Público cuando haya dejado de pagar el salario mínimo a uno o varios de sus trabajadores y aprobar los convenios que se les someta, tendrán el carácter de Permanentes cuando la zona así lo requiera, integrándose con un Representante de Gobierno nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o Gobiernos de los Estados y Territorios y los representantes

de los trabajadores y de los patrones, por medio de convenciones, sólo a falta de trabajadores sindicalizados la elección la harán los trabajadores libres; serán Accidentales cuando por el volumen de asuntos no se amerite de una Permanente, funcionarán cuando se requiera, previa solicitud presentada al Inspector Federal del Trabajo, quien dentro de 24 horas les notifica el nombre del representante de gobierno, con el objeto de que nombre cada cual su representante, sólo en caso de que no lo hagan, será el propio Inspector quien designe a los representantes obrero y patronal.

Las Juntas Locales de Conciliación se establecerán en las zonas económicas que determine el Gobernador.

B) JUNTAS FEDERALES Y LOCALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.- Conocerán y resolverán de los conflictos de trabajo, se integrarán con representantes de obreros y patrones por ramas industriales o de otras actividades, elegidos en convenciones de conformidad a la clasificación de las ramas de la industria y actividades que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o el Gobierno del Estado o Territorios, y por un representante de gobierno nombrado por el Ejecutivo.

La Junta funcionará en Pleno o en Juntas Especiales. El Pleno se integra con el Presidente de la Junta y con la totalidad de los representantes de obreros y patrones, si los conflictos afectan a dos o más ramas de la industria, se integrará con el Presidente y los representantes respectivos.

Las Juntas Especiales se integran con el Presidente Especial tratándose de conflictos individuales y con el Presidente Titular tratándose de conflictos colectivos y con los representantes de obreros y patrones.

Son facultades del Pleno: expedir el Reglamento Interior de las Juntas (las de Conciliación y Conciliación y Arbitraje), conocer y resolver los conflictos que

afecten la totalidad de las ramas de la industria y actividades representadas, conocer del recurso de revisión en contra de las resoluciones dictadas por el Presidente de la Junta en ejecución de los laudos, uniformar criterios, cuidar se integren y funcionen las Juntas de Conciliación, informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador de los Estados y Jefe del Departamento del Distrito Federal, las deficiencias en el funcionamiento de la Junta.

Para uniformar criterios el Pleno funcionará con las dos terceras partes de sus miembros y las resoluciones serán aprobadas por el 51% de los presentes. En los demás casos el Pleno funcionará con el 50% de sus miembros y el Presidente Titular, sumándose al voto de éste el de los ausentes, tomándose las resoluciones por mayoría de votos.

Las Juntas Especiales conocerán y resolverán los conflictos de trabajo que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan el monto de tres meses de salario, conocer de las indemnizaciones por muerte derivadas de riesgo de trabajo, conocer el recurso de revisión en contra del Presidente en ejecución de los laudos, recibir en depósito contratos colectivos y reglamentos interiores de trabajo; y funcionan en conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica con la presencia de su Presidente o del Auxiliar hasta la terminación de la audiencia, pudiendo éstos resolver las cuestiones que se susciten; pero para el caso de que se encuentren presentes los representantes, las resoluciones serán tomadas por mayoría de votos. Reserva ciertas resoluciones, para las que debe estar integrada la Junta, las resoluciones de personalidad, competencia, aceptación de pruebas, sustitución patronal, en las que el propio Presidente citará a los Representantes de trabajadores y patronos a la audiencia de resolución y ante su inasistencia, dictará la misma.

En tratándose de conflictos colectivos de naturaleza económica, se requerirá cuando menos la presencia de uno de los representantes, ya sea de patronos o de trabajadores para que la Junta funcione.

Para la audiencia de discusión y votación, establece que la misma podrá realizarse con la presencia del Representante de gobierno y al menos otro representante, pero si no concurre ninguno de ellos, el Presidente podrá citar nuevamente y si tampoco acuden citará a los suplentes, y ante la inasistencia de éstos, el Presidente dará cuenta a la Secretaría del Trabajo o Jefe del Departamento del Distrito Federal, con el objeto de que éste designe a las personas que lo sustituyan.

El capítulo correspondiente a la elección de los representantes, con respecto a la Ley de 1931, conservó el texto original, cambiando la fecha de la convocatoria para el 5 de diciembre de los años pares, y adicionando la fecha en la que deberá estar formado el padrón, 20 de octubre, la duración del cargo será de 6 años, según se establece en la exposición de motivos:..." Conviene destacar el hecho de que se aumente a 6 años el periodo de duración de los representantes, para lo cual se tomó en consideración que un periodo de dos años no le permite ni un conocimiento ni una experiencia suficientes acerca de los problemas que se debaten en las Juntas..."¹⁴

Toda vez que la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 1° de mayo de 1980, estuvo dirigida en términos generales al aspecto procesal, no se hace necesario el estudio correspondiente, puesto que resultaría una repetición de lo anteriormente narrado; respecto a las autoridades del Trabajo señala las mismas, sin embargo es preciso establecer que, por decreto publicado el 13 de septiembre de 1982, en el Diario Oficial de la Federación, quedaron suprimidas las Juntas Federales de Conciliación Permanentes.

¹⁴ Néstor De Buen, Derechos Procesal del Trabajo, Op. Cit., p. 200.

CAPITULO III

LA FUNCION JURISDICCIONAL Y LAS GARANTIAS JUDICIALES

1. LA FUNCION JURISDICCIONAL Y LA DIVISION DE PODERES.

1.1 FUNCION JURISDICCIONAL.

La noción de la función jurisdiccional como concepto jurídico surge con el advenimiento del Estado moderno y una vez consagrada la separación de sus poderes.

El término jurisdicción deriva del latín juris, derecho y dicere, decir, literalmente "decir el derecho". El complemento de la jurisdicción es el imperio, o sea la facultad de mandar y de usar de la coacción y coerción para ejercer la jurisdicción.

La jurisdicción es la actividad del Estado dirigida a la actuación del derecho subjetivo mediante la aplicación de la norma general al caso concreto y mediante la realización forzosa de la norma misma.

La jurisdicción ha sido señalada como facultad exclusiva del Estado, facultad atribuida a un órgano del estado, para ser y actuar como autoridad, término aplicado a las autoridades judiciales, por entender que son ellas las que en realidad se encargan de examinar y declarar a quien asiste la razón o el derecho; la jurisdicción es pues, lo que permite a los jueces conocer de los conflictos (notio), decidirlos (judicium) y hacer que se respete o cumpla la resolución (imperium). A la vez, establece que el poder de esos órganos queda constreñido al ámbito o espacio en que dicha facultad debe ejercerse, identificado

también con el límite o medida atribuido a los funcionarios para ejercitar aquel poder (competencia).

Couture destaca tres elementos que integran el acto jurisdiccional, y que, desde luego, posibilitan su distinción respecto del acto administrativo, a saber: 1) Forma, caracterizada por la presencia de dos partes, jueces o tribunales, como así también un procedimiento; 2) Contenido, determinado por la existencia de un conflicto que ha de ser decidido con fuerza de cosa juzgada y 3) Función, cuyo fin está dirigido a realizar valores (justicia, paz social, etc.) al que contribuye eficazmente la cosa juzgada como medio. En base a esos elementos define la jurisdicción: “ Función pública, realizada por órganos competentes del Estado, con las formas requeridas por la ley, en virtud de la cual, por acto de juicio se determina el Derecho de las partes con el objeto de dirimir sus conflictos y controversias de relevancia jurídica mediante decisiones con autoridad de cosa juzgada, eventualmente factibles de ejecución” ¹⁵

Rafael De Pina, define la jurisdicción como “ la actividad del Estado encaminada a la actuación del derecho objetivo mediante la aplicación de la norma general al caso concreto”. De donde se deduce que al hacer la declaración respectiva, surge la necesidad de ejecutar el contenido de la misma, y entonces la actividad es declarativa y ejecutiva.

Considera que no es posible distinguir los diversos actos estatales de legislación, jurisdicción y administración si se parte del órgano que los produce, ya que, por ejemplo el órgano legislativo, - el Senado - tiene facultades jurisdiccionales, con carácter excepcional, por mandato constitucional, se erige en Jurado de sentencia para conocer, en juicio político de las faltas de los servidores públicos, y al juzgar, aplica el derecho de concreción y particular- que no se equipara a su función primordial que es la de legislar - crear el derecho, de naturaleza general y abstracta-.

¹⁵ Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo XVII, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, p.542.

Habla de la jurisdicción del trabajo, refiriéndose a ella como una jurisdicción especial, constituida por voluntad del legislador a órganos independientes del Poder Judicial, lo que representa históricamente, una concesión con carácter de privilegio a determinadas clases sociales. Cuya consecuencia es la aplicación del derecho tutelar establecido en las normas reguladoras del trabajo, por parte de estos órganos con jurisdicción especial.

A pesar de que hace esta consideración respecto de la jurisdicción, cabe citar los siguientes párrafos :

...” La legislación del trabajo se implantó, precisamente, con la finalidad primordial de acabar con los privilegios de la clase patronal, pero sin el propósito de erigir sobre las ruinas de éstos los privilegios de la clase obrera: El obrero como el patrono tienen derechos, pero no privilegios “

“ La naturaleza del derecho del trabajo, en su aspecto material, puede aconsejar en determinados momentos históricos y en atención a circunstancias sociales dadas, la constitución de una Jurisdicción especial, pero ello no quiere decir de manera absoluta que la aplicación del derecho del trabajo no pueda encomendarse con todas las garantías de justicia y rapidez en la decisión, a los mismos tribunales encargados de aplicar el derecho civil...”¹⁶

Concluye que la supresión de esta jurisdicción especial representaría un problema político, pero desde el punto de vista técnico sería la consecución de la unidad jurisdiccional.

Podemos afirmar entonces, que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, órganos del Estado, desde el punto de vista material realizan una función judicial, y por la dependencia que guardan con el poder público, así como por la designación del representante de gobierno, hecha por el propio ejecutivo, su función formalmente es administrativa.

¹⁶ Rafael De Pina, Derecho Procesal del Trabajo, Edición Botas, México, 1952, p.55.

La jurisdicción del trabajo se estableció con el fin de excluir del conocimiento de los tribunales comunes las cuestiones de trabajo, al considerar que éstos no las resolvían oportunamente, con la urgencia que requerían, ya que se trataba de procedimientos complicados y engorrosos para el trabajador y creaba desconfianza en ellos, al sentir que debido a la corrupción existente en estos tribunales, era la clase pudiente- los patrones- los que resultaban favorecidos.

Trueba Urbina señala que: "La jurisdicción del trabajo realiza los derechos económico-sociales en los conflictos entre los factores de la producción " ¹⁷

Distingue entre jurisdicción ordinaria y específica, refiriéndose a la calidad de las relaciones; ordinaria cuando se refiere a la generalidad de las relaciones de una cierta categoría (local); y específica si éstas están determinadas por el objeto, sujeto o título de la relación (federal).

La jurisdicción del trabajo , en su ejercicio concreto encuentra límites:

1) Interno: cuando afecta al contenido de la jurisdicción (al conjunto de facultades de que un órgano dispone), ya que no todas las facultades están atribuidas al mismo órgano. Se atribuye a las Juntas Locales y Federales de Conciliación exclusivamente la facultad de conciliar, intervenir a fin de que las partes lleguen a un acuerdo, y si no hay aveniencia, se remite el expediente a las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje, con jurisdicción para conocer y resolver los conflictos de trabajo en términos de la propia ley, y el órgano ejecutor es el Presidente de las Juntas Local y Federal de Conciliación y Arbitraje que tienen obligación de ejecutar los laudos.

¹⁷ Alberto Trueba Urbina, Tratado Teórico- Práctico de Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, México 1965, p. 141.

2) *Externo: atañe al objeto del proceso, no afecta su contenido y está determinada por elementos ajenos a la actividad jurisdiccional como objeto y territorio, el cual está limitado por disposición expresa de la ley, y es donde tiene origen la competencia (federal o local).*

Desde esta perspectiva podemos analizar la jurisdicción del trabajo, función que se ejerce a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como órganos colegiados de conciliación, de decisión, de creación y de ejecución.

A) *DE CONCILIACION.- Las Juntas son una instancia conciliatoria potestativa para las partes en juicios ordinarios, procedimientos especiales, conflictos colectivos de naturaleza económica y el procedimiento de huelga.*

B) *DE DECISION.- Cuando la función que realizan es declarar el derecho aplicando las normas laborales, en el caso de las Juntas de Conciliación, sólo de aquellos conflictos en los que el monto de las prestaciones reclamadas, no excede de tres meses de salario y para las de Conciliación y Arbitraje, sin límite. Su intervención puede ser no contenciosa, tratándose del procedimiento paraprocesal o voluntario en ...*

“ Todos aquéllos asuntos que por mandato de ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieran la intervención de la Junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas ... ”

C) *DE CREACION.- Son órganos constitutivos de derecho, al resolver los conflictos colectivos de naturaleza económica y al dar por terminada la huelga (cuando los trabajadores la someten a su decisión).*

D) *DE EJECUCION.- Tratándose de laudo arbitrales, la ejecución queda a cargo del Presidente de las Juntas de Conciliación Permanente y de los de Conciliación y Arbitraje.*

1.2 LA DIVISION DE PODERES.

El estado de derecho se ha concebido dentro del constitucionalismo mexicano, originalmente desde el Acta constitutiva de la Federación de 1824, la cual señalaba en su artículo 9°:

*“ El poder supremo de la federación se divide para su ejercicio en legislativo, ejecutivo y judicial, y jamás podrán reunirse dos o más de éstos en una corporación o persona, ni depositarse el legislativo en un individuo ”.*¹⁸

Ha marcado el rumbo de todas nuestras constituciones respecto al principio de la separación de los poderes, a partir de la constitución de 1824 que lo adoptó en su artículo 6°, en las bases constitucionales de 1835, artículo 4°; en el proyecto de la mayoría, artículo 5° y en el de la minoría, artículo 27; en las bases de organización política de 1843, artículo 5°; en la constitución de 1857, artículo 50 y en la de 1917, que establece en su artículo 49:

“ El Supremo Poder de la Federación se divide, para su ejercicio, en Legislativo, Ejecutivo y Judicial.

No podrán reunirse dos o más de estos Poderes en una sola persona o corporación, ni depositarse el Legislativo en un individuo, salvo el caso de las

¹⁸ Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM y Porrúa, México, 1995, p.1177.

facultades extraordinarias al Ejecutivo de la Unión conforme a lo dispuesto en el artículo 29. En ningún otro caso, salvo lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 131, se otorgarán facultades extraordinarias para legislar."

Fueron las ideas de John Locke y John Bolingbroke gran influencia en el pensamiento de Montesquieu para el desarrollo de su doctrina de la división de los poderes. Bolingbroke hablaba de la necesidad de equilibrar los poderes y Locke encontró en la organización constitucional la manera de organizar el poder público con objeto de garantizar los derechos naturales del hombre.

Montesquieu, afirma Mario De la Cueva ¹⁹, en primer lugar planteó la libertad de la persona humana y derivado de ello, la idea de la separación de los poderes, destinada a procurar el aseguramiento de la libertad. Al hablar de la estructura concreta de cada uno de los poderes legislativo, ejecutivo y judicial, y de sus relaciones, concluyó en un sistema mixto de gobierno que, en muchos aspectos, no obstante su afirmación de la participación efectiva de todos los ciudadanos en la integración de las cámaras colegisladoras, abre las puertas a un mayor poder del rey y aún de la nobleza.

Consideró que los representantes abusarían del poder, ya que es parte de la naturaleza humana, concluyendo que la conveniencia de la separación de poderes, sería la forma de limitar al poder por el poder en beneficio de la libertad.

Los argumentos contenidos en su capítulo sexto, se refieren a las tres funciones que realizan cada uno de los poderes y, respecto del judicial señala que: "...Tampoco existe la libertad si la función judicial no está separada de las dos primeras, pues, si está unida a la función legislativa, podría el órgano unitario " disponer arbitrariamente de la libertad y de la

¹⁹ Mario De la Cueva, Teoría de la Constitución, Edit.Porrúa, 1982, p.195.

vida, ya que el juez sería legislador”; y si estuviese ligada a la función ejecutiva, “ el juez podría tener la fuerza de su opresor”.²⁰

A pesar de la tesis de Montesquieu de la división de poderes, habremos de precisar que la misma ha sido aclarada por Duguit, en el sentido de que no se trata de una división de poderes, sino la división de su ejercicio, señalando a cada una de estas ramas del poder sus facultades y competencia, y consecuentemente la colaboración entre ellas, ya que forman parte de un todo, que es el supremo poder, como ejemplo podemos citar la facultad del Ejecutivo, respecto de la iniciativa de ley, la facultad de veto y la publicación de la ley, en colaboración con el legislativo.

Cabe hacer notar la diferencia entre colaboración y confusión de facultades o delegación de facultades de un órgano a otro, la confusión de poderes está expresamente prohibida por la propia Constitución cuando establece que... no podrá reunirse dos o más de los poderes en una persona o corporación, ni depositarse el legislativo en una persona, estableciendo los casos de excepción, asimismo la colaboración también la encontramos en la Carta Magna, se da entre dos o tres ramas del poder, al otorgarles facultades y funciones que materialmente corresponden a otra rama.

Todas las constituciones en el mundo se refieren concretamente a estas tres funciones, la dificultad comienza cuando a manera de necesaria colaboración, los poderes con funciones concretas invaden sus respectivos campos de actividad, sin menoscabo de los atributos fundamentales de cada uno de ellos, ya que la regla general de la separación de los poderes no es incompatible en el derecho público moderno con la colaboración íntima y constante entre los órganos de esos poderes.

²⁰ Mario De la Cueva, *Ibidem*, p. 201

2. GARANTIAS JUDICIALES DE QUE ESTA INVESTIDO TODO ORGANO JURISDICCIONAL.

En nuestra Carta Magna, en el Capítulo IV, Del Poder Judicial, están contenidas las garantías de que está investido todo órgano jurisdiccional, estableciéndose en el primer párrafo del artículo 94 los órganos que lo constituyen:

...”Se deposita el ejercicio del Poder Judicial de la Federación en una Suprema Corte de Justicia, en un Tribunal Electoral, en Tribunales Colegiados y Unitarios de Circuito y en Juzgados de Distrito...”

El Poder Judicial posee facultades para proteger las garantías individuales, interpretar y aplicar las leyes a casos concretos que se le sometan, es un órgano de equilibrio entre los poderes ejecutivo y legislativo de la Federación y entre los poderes de ésta con el Estado, vigilando la supremacía constitucional; único con facultades para resolver los conflictos suscitados entre los habitantes.

Las garantías judiciales están dirigidas a lograr la independencia y autonomía, buscando imparcialidad en la función jurisdiccional, pudiendo hablarse en términos generales del procedimiento para la designación de ministros, magistrados y jueces, la prohibición de que éstos sean removidos de su cargo sin causa legal, que no estén sometidos a ningún tipo de prescripción por parte de ninguna autoridad, el nivel de profesionalización requerido para todos los funcionarios que forman parte del poder judicial, así como la debida promoción dentro del mismo, la independencia respecto de la elaboración de su propio presupuesto, a fin de que accedan a las condiciones óptimas del desarrollo de su función; así habremos de analizar las siguientes garantías:

2.1 AUTONOMIA E INDEPENDENCIA.

*Los órganos pertenecientes al Poder Judicial no están sometidos a ninguna instancia jerárquica, política, administrativa, económica, burocrática o de cualquier orden, ya que la esencia del ejercicio de su función, es la libertad para actuar sin tomar en cuenta ningún elemento que no sea la ley*²¹

La independencia del Poder Judicial, tiene como fin mantenerlo libre de cualquier tipo de presiones políticas y así evitar injerencia respecto de la selección y adscripción de los juzgadores.

La garantía de autonomía se encuentra en el artículo 17 Constitucional, al consignar que ..."Las leyes federales y locales establecerán los medios necesarios que garanticen la independencia de los tribunales y la plena ejecución de sus resoluciones"...

Esta independencia del Poder Judicial la podemos encontrar en las garantías de: inamovilidad, económica, carrera judicial, designación y presupuestal.

2.2 PRINCIPIO DE INAMOVILIDAD.

En la Constitución de 1917 se estableció la inamovilidad de los ministros, siendo reformada en 1934 anulando dicha garantía, ya que se señaló que los ministros durarían en su encargo 6 años, en 1944 regresa la garantía de inamovilidad en los términos siguientes: la propia Constitución en el artículo 94, establece que los ministros designados por un periodo determinado, no pueden ser privados de sus cargos a menos que se les siga el procedimiento establecido en el artículo 111, o previo juicio de responsabilidad oficial, o porque hubieren llegado a la edad legal para su jubilación. Garantía que se

²¹ Mario Melgar Adalid, El Consejo de la Judicatura Federal, cita a Manuel Gordillo García, Concepto del Poder Judicial p. 29.

conserva en la reforma de 1994, estableciendo que los ministros durarán en su encargo 15 años con derecho al vencimiento de este período a un haber de retiro.

Los magistrados y jueces, durarán en su encargo seis años, transcurrido este plazo, pueden ser ratificados o promovidos, adquiriendo así la inamovilidad y sólo serán removidos en términos de la propia Constitución o por llegar el momento de su jubilación.

2.3 GARANTIA ECONOMICA.

“La remuneración que perciban por sus servicios los ministros, los magistrados, los jueces y consejeros de la judicatura federal, no podrá ser disminuida durante su encargo”, garantía que tutela el que los jueces federales tengan un salario asegurado; determinado anualmente por ley, en el Presupuesto de Egresos de la Federación.

2.4 PRINCIPIO DE CARRERA JUDICIAL.

En la iniciativa de reformas al Poder Judicial de 1994, se plantea que debido al enorme crecimiento del número de organismos del Poder Judicial de la Federación, y que llegó a ser a comienzos de la década pasada de veintiún tribunales y juzgados por año, la designación de sus titulares significó un problema y dio cabida a la improvisación del personal. Pensando que en lo futuro se pueda enaltecer la calidad de quienes habrán de impartir justicia, se propone en esta reforma elevar a rango constitucional la carrera judicial.

Mediante la incorporación en el artículo 100 Constitucional, de un órgano de nueva creación “Consejo de la Judicatura Federal”, se busca satisfacer la

necesidad de implementar la carrera judicial, encargando a dicho órgano vigilar las bases de formación y actualización de funcionarios, el principio de excelencia, objetividad, imparcialidad, profesionalismo e independencia.

2.5 INGRESO, PROMOCION Y REMOCION.

En la Constitución de 1917 se estableció la designación de los ministros de la Suprema Corte de Justicia a través del Congreso de la Unión, como colegio elector, recibiendo las proposiciones de las legislaturas locales. Este sistema fue modificado en 1928, siendo el Ejecutivo el que los nombraba con aprobación de la Cámara de Senadores y en sus recesos por la Comisión Permanente, pudiendo apreciarse que la intervención del Senado era de trámite. Posteriormente la designación sigue a cargo del Ejecutivo, que somete a consideración del Senado una terna y previa aprobación de las dos terceras partes de los presentes se realiza la selección.

Los magistrados de circuito y jueces de distrito, anteriormente a las reformas de 94, eran nombrados por la Suprema Corte de Justicia, de conformidad a la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, como facultad del pleno de la Suprema Corte de Justicia, quien emitía los nombramientos sin señalar la jurisdicción territorial en que debían ejercer sus funciones, decisión que igualmente le correspondía, pero en acto diverso. Ahora la designación y adscripción de magistrados y jueces queda a cargo del Consejo de la Judicatura Federal.

La promoción, de acuerdo con dichas reformas, es aplicable a los magistrados y jueces, transcurrido el plazo de su encargo, siendo éstos ratificados en el mismo o promovidos.

Respecto a la remoción, tanto para ministros, magistrados, jueces y consejeros, sólo podrán ser removidos en los términos establecidos en la propia Constitución.

Los ministros gozan de fuero constitucional, luego entonces en caso de que cometieran un delito del orden común, a efecto de ejercer la acción penal, previamente la Cámara de Diputados debe desaforarlos, si se trata de delito oficial pueden quedar privados de su cargo, consecuencia del procedimiento de responsabilidad política u oficial, si hubieren observado mala conducta, el Presidente de la República podrá pedir su destitución al Congreso de la Unión, en ningún otro caso podrán ser separados, salvo que hayan presentado su renuncia al mismo o se jubilaran.

Los magistrados y jueces, no gozan de fuero constitucional, pueden en consecuencia ser procesados y sancionados por la comisión de un delito. Pueden ser retirados de su cargo por observar mala conducta, a petición del Presidente al Congreso de Unión.

2.6 GARANTIA PRESUPUESTAL.

Esta garantía tiene como finalidad que el Poder Judicial, logre su autonomía bajo las condiciones adecuadas para administrar justicia, como salarios dignos para sus integrantes, instalaciones adecuadas, enseres, útiles necesarios, que en conjunto se reúnan los medios necesarios para el desarrollo de su función sin tener que quedar condicionado a ninguna decisión externa.

La respuesta de esta garantía presupuestal, la encontramos en las ramas administrativa y legislativa del Estado.

La Suprema Corte de Justicia elabora su propio presupuesto y el Consejo de la Judicatura Federal el de los demás órganos del Poder Judicial Federal, con lo que se integra el presupuesto del Poder Judicial Federal, mismo que remite el

Presidente de la Suprema Corte de Justicia para su inclusión en el Presupuesto de Egresos de la Federación.

Paralelamente, el artículo 122 constitucional, que se refiere al Gobierno del Distrito Federal, en su fracción VII establece:

...” El Tribunal Superior de Justicia y el Consejo de la Judicatura, con los demás órganos que establezca el Estatuto de Gobierno, ejercerán la función judicial del fuero común en el Distrito Federal...”

Del que se desprenden las mismas garantías judiciales, e incluso establece la creación del Consejo de la Judicatura, encontrando como única diferencia con el Consejo de la Judicatura Federal, que dentro de sus funciones está la de elaborar el presupuesto de todos los órganos judiciales, siendo él quien lo remite para su inclusión en el Presupuesto de Egresos.

3. GARANTIAS JUDICIALES EN LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Encontramos que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a pesar de considerar que son órganos formalmente administrativos, materialmente realizan una función jurisdiccional, y aunque la Ley Federal del Trabajo equipara a los Presidentes de éstas con funcionarios judiciales, si bien, los mismos no gozan de las garantías judiciales, por lo que habremos de analizar lo que se refiere a su designación, estabilidad, remuneración y responsabilidad.

3.1 DESIGNACION.

El Presidente de la Junta Federal y Local de Conciliación y Arbitraje es designado por el Presidente de la República, los de las locales por los Gobernadores de las entidades federativas; los Presidentes de Juntas Especiales, son nombrados cada 6 años, por el Secretario de Trabajo y Previsión Social, por el Gobernador del Estado o por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal.

La propia ley equipara al Presidente de la Junta Federal, con un Ministro de la Suprema Corte, al de la Junta Local, con el Presidente del Tribunal Superior de Justicia y a los de las Especiales con un Magistrado de Circuito o del Tribunal Superior de Justicia del D.F., sin embargo el procedimiento que se sigue para el nombramiento de estos funcionarios difiere considerablemente ya que el de los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se hace directamente por el Ejecutivo y para la designación de estos últimos se requiere, además, la ratificación del Senado o de la Asamblea de Representantes en el segundo caso. El nombramiento de los Presidentes Especiales, en el caso de la Junta Federal, los hace el Secretario del Trabajo y Previsión Social, y en las Juntas Locales, el Gobernador de cada entidad o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, sigue siendo el Ejecutivo; en cambio el nombramiento de los magistrados lo hace el Consejo de la Judicatura Federal y el Jefe de Gobierno del Distrito Federal con aprobación de la Asamblea de Representantes.

Sin embargo, la designación de los representantes de obreros y patrones, que integran las Juntas, se lleva a cabo a través de convenciones y de conformidad con el procedimiento establecido en la Ley Federal del Trabajo, cuya representación es susceptible de revocación.

3.2 ESTABILIDAD.

Los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son considerados, trabajadores de confianza, en términos de la fracción II del artículo 5° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, empleados de confianza del Presidente de la República, del Secretario del Trabajo y Previsión Social, de los Gobernadores de las entidades federativas y del Jefe de Gobierno del Distrito Federal, consecuentemente no tienen ninguna estabilidad, situación que no se adecua a un funcionario judicial; en el caso de los Presidentes de Juntas Especiales, supuestamente, su estabilidad se constriñe a 6 años en términos de la propia ley, pudiendo ser ratificados en el puesto.

Los Representantes de los trabajadores y patronos, duran en su encargo seis años, en términos de la propia ley, sin que se especifique que puedan ser reelectos. Sin embargo, y debido a cuestiones de carácter político, estos cargos en muchas ocasiones son vitalicios.

3.3 REMUNERACION.

En la Ley Federal del Trabajo, se establece que el Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, tendrá una remuneración igual a la de un Ministro de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el de la Local, la que corresponda al Presidente del Tribunal Superior de Justicia, los Presidentes de Juntas Especiales, la misma que los Magistrados de Circuito o del Tribunal Superior de Justicia, no pudiendo señalar lo mismo respecto de los representantes de obreros y patronos, toda vez que se establece en la ley, que éstos percibirán los emolumentos que se les asigne en los presupuestos

federales o locales, además de que dichos representantes también obtienen remuneración por parte del sector que representan.

3.4 RESPONSABILIDAD.

El Presidente de la Junta, es considerado un empleado de confianza, susceptible de ser despedido a la pérdida de ésta, dicha situación no encaja para un funcionario judicial ya que le resta independencia, porque queda sujeto a que se considere que incurrió en responsabilidad, cuando el Ejecutivo, deje de "tenerle confianza", situación en la que influyen presiones generalmente de carácter político, que se suscitan cuando dicho funcionario en la aplicación de la ley, afecta intereses de sector importantes de la producción y cuyas consecuencias se traducen en afectación a ese sector, de carácter económico.

Por lo que hace a los Presidentes de Juntas Especiales, se establece que el Presidente Titular debe dar cuenta del incumplimiento de las obligaciones de éstos, al Secretario del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o al Jefe del Gobierno del Distrito Federal, para que oigan al interesado y dicten su resolución, pudiendo recaer sobre éstos, sanciones como amonestación, suspensión hasta de tres meses o destitución, cuyas causas están establecidas en la propia ley. Podemos inferir que resulta inadecuado, que un funcionario administrativo, imponga dicha sanción, ya que rompe con el principio de independencia y autonomía que tienen las Juntas.

La situación de los representantes de trabajadores y patronos, respecto a la responsabilidad en que incurran, queda a cargo de un Jurado de Responsabilidades, y mediante el procedimiento y por las causas señaladas al efecto en la ley, imponiendo las sanciones correspondientes; esto independientemente de que dichos representantes pueden ser revocados de su cargo a petición de las dos tercera partes del sector que representen, situación

que tampoco se justifica, toda vez que si la propia ley señala las causas y procedimientos de responsabilidad para estos funcionarios, el hecho de que puedan ser revocados del cargo les quita independencia.

Cabe señalar que las garantías judiciales en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en términos generales no existen e incluso la propia reglamentación va en contra de la independencia y autonomía de que debe gozar todo órgano jurisdiccional. Podemos deducir que esto es consecuencia de la dependencia que formalmente tienen en relación con el Ejecutivo, dependencia que les afecta directamente, hay que destacar lo relativo al presupuesto, ya que dichos tribunales deben sujetarse a una partida que se les asigna, derivado de otro presupuesto – del de la Secretaría del Trabajo Previsión Social o del Gobierno del Distrito Federal -, sin que se considere, en términos reales, las necesidades de crecimiento que deben tener como consecuencia del constante incremento de conflictos que se someten a su conocimiento. Igualmente, las decisiones respecto de asuntos que pudieran afectar directamente la economía del país, son tomadas bajo presión directa del Ejecutivo y no en la estricta aplicación de la ley. No resultan órganos autónomos e independientes en razón de que, como se dijo ya, efectivamente no se requiere de la integración de la Junta hasta la resolución, pero una vez formulado el laudo es necesario que acudan los representantes obrero y patronal para la audiencia de discusión y votación, los que en la práctica tardan meses en presentarse, retardando así la administración de la justicia y resultando en consecuencia que la Junta dependerá de que dichos representantes accedan a dejar sus actividades y acudan ante la Junta, simplemente a firmar.

De donde se puede establecer la urgencia de incorporar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, al Poder Judicial, con el objeto de que los órganos encargados de impartir justicia del trabajo, gocen de todas las garantías judiciales que conllevan la autonomía e independencia de los órganos jurisdiccionales, así como también se hace indispensable la profesionalización de estos jueces que imparten justicia de trabajo, para que la misma sea efectivamente pronta y expedita, y aplicada por verdaderos expertos en la

materia, toda vez que se infiere válidamente, que se trata de órganos jurisdiccionales en colaboración con las otras dos ramas del poder, pero que formalmente realizan funciones administrativas.

CAPITULO IV
PERSPECTIVAS DEL DERECHO DEL TRABAJO

1. TENDENCIA DE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO EN EL DERECHO EXTRANJERO.

Después de habernos asomado, en el capítulo correspondiente al Marco Histórico, a sólo algunos de los diversos sistemas adoptados por el derecho extranjero, es menester establecer las modalidades asumidas en cada uno de ellos, y para tal efecto mencionamos la clasificación que hace Néstor De Buen²²:

- "a) Tribunales ordinarios que perteneciendo al Poder Judicial, pueden conocer de los conflictos laborales.*
- b) Tribunales especiales, dedicados exclusivamente a la materia laboral pero también pertenecientes al Poder Judicial.*
- c) Juntas de conciliación y arbitraje o solamente de arbitraje que no pertenecen al Poder Judicial pero que tienen funciones jurisdiccionales con facultad, inclusive, para imponer por sí mismas el cumplimiento de sus resoluciones.*
- d) Autoridades administrativas de trabajo, a cuyo cargo queda el conocimiento de los conflictos generalmente individuales sobre la interpretación o cumplimiento de normas legales o convencionales..."*

²² Néstor De Buen, Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit., p. 100.

Mario De la Cueva, cita a Paul Pic²³ quien distingue a las legislaciones que “organizan y fomentan el arbitraje facultativo y las que han instituido el arbitraje obligatorio. Las primeras se dividen en tres grados, leyes que crean dos tipos diferentes de órganos para los conflictos individuales y colectivos (Francia y Bélgica), leyes que han organizado una jurisdicción especial para los conflictos individuales con posible adaptación a los conflictos colectivos (los antiguos Tribunales Industriales alemanes y los probiviri, italianos) y, finalmente, leyes que, a la inversa, han organizado instituciones arbitrales para los conflictos colectivos con adaptación posible, directa o indirecta, a los conflictos individuales (Inglaterra y Estados Unidos), las legislaciones que han instituido el arbitraje obligatorio se iniciaron en Australia y Nueva Zelanda, pueblos que conservan esa situación, tuvieron una excelente representación en Italia, Portugal y Brasil, al igual que Francia con la legislación de León Blum ...”

Estima ahí mismo, el propio De la Cueva, además, que la clasificación real de los organismos encargados de la administración obrera distinguiría, en el derecho extranjero, entre:

- “ a) Los tribunales que conocen y resuelven los conflictos individuales de trabajo;*
- b) Algunas legislaciones han creado tribunales judiciales de trabajo con competencia exclusiva para conocer y resolver los conflictos individuales de trabajo;*
- c) Ciertas legislaciones que han dado a los tribunales judiciales ordinarios o a los particulares de trabajo competencia para conocer y decidir los conflictos jurídicos;*
- d) Todos los estados que admiten la posibilidad de los conflictos colectivos han creado organismos de conciliación y arbitraje;*

²³ Mario De la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Op.Cit., p. 890.

- e) *Los Organismos de Conciliación y Arbitraje corresponden a varios sistemas: Pueden ser facultativos la conciliación y el arbitraje; puede ser obligatoria la conciliación, pero facultativo el arbitraje; o bien pueden ser obligatorios la conciliación y el arbitraje;*
- f) *Alguna legislación otorgó a los organismos de Conciliación y Arbitraje la facultad de conocer los conflictos colectivos jurídicos y en su caso, resolverlos autoritariamente;*
- g) *Finalmente algunos Estados han negado la posibilidad de los conflictos colectivos... ”*²⁴

*“ La tendencia en las legislaciones se dirige al establecimiento de una jurisdicción de trabajo para resolver conflictos jurídicos individuales y, organismos de conciliación y arbitraje para conflictos económicos y jurídicos. Hay cierta confusión derivada del procedimiento de solución de los conflictos, ya que aún cuando la conciliación es indispensable en los conflictos colectivos, muchas legislaciones han creado una instancia o un periodo de conciliación para los conflictos individuales, debiendo observarse que la conciliación está dirigida a fines diversos, en los conflictos individuales busca procurar que las partes establezcan a quien asiste la razón jurídica y, en los conflictos colectivos de naturaleza económica, que los involucrados dicten el derecho que regule sus relaciones jurídicas... ”*²⁵

Las citas de cada uno de los autores mencionados, resumen la idea que afirma el establecimiento, en el derecho extranjero, tanto de una jurisdicción laboral, como la creación de órganos para la solución de conflictos de trabajo individuales y colectivos, cuya tendencia nos muestra la diversidad existente.

²⁴ Mario De la Cueva, *Ibidem*, p.891.

²⁵ Cfr. *Idem*.

En México, contamos con organismos de Conciliación y Arbitraje, para resolver los conflictos entre el capital y trabajo, ya sean éstos de naturaleza individual o colectiva, jurídicos o económicos; el arbitraje es obligatorio para las partes, siendo facultativa exclusivamente, la insumisión al arbitraje tratándose de la huelga, en la que los trabajadores deberán decidir si la someten al arbitraje de la Junta de Conciliación y Arbitraje, Juntas que no pertenecen al Poder Judicial formalmente, pero que materialmente realizan funciones jurisdiccionales, facultadas para imponer sus resoluciones.

2. EFICACIA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

El derecho del trabajo fue el logro de una clase, en un tiempo determinado, dirigido a satisfacer necesidades propias, las de la clase trabajadora. Cabría precisar las diferentes etapas de la lucha de clases, por las que ha atravesado el derecho del trabajo:

La primera etapa, se puede considerar cuando los trabajadores enfrentan a sus patrones, sin una verdadera conciencia de clase y sin dirección en su lucha, enfrentamientos que encuentran represión por parte de las autoridades, tratándolos como delincuentes.

Segunda etapa, los trabajadores se dan cuenta de que su posición frente al patrón es propia y diferentes al igual que sus intereses, comenzando así la lucha de clases, lucha dirigida al enfrentamiento de los intereses del trabajador y del patrón, factor influyente en el nacimiento del derecho del trabajo, ya que esa lucha se encuentra orientada, y busca el reconocimiento por parte del Estado, de mejores condiciones de trabajo; sin embargo no logran su protección.

Tercera etapa, obtienen del Estado el reconocimiento de sus derechos, plasmado en las normas proteccionistas, continuando en su lucha, la que se ve reflejada en ciertas y cada vez mayores prestaciones laborales; desenvolviéndose las relaciones obrero – patronales dentro de este marco.

Apreciamos que, con la primera Ley Federal del Trabajo de 1931, se consolida el anhelo de la clase trabajadora y se crean organismos propios, aspiración del constituyente de 1917, donde quedó definida la estructura de las Juntas de Conciliación y de las de Conciliación y Arbitraje, encontramos una normatividad propia, aunque limitada, ya que remitía constantemente a la legislación procesal civil.

Se pensó que los tribunales podían funcionar con el aporte técnico de un juez de derecho y la decisión material de los jueces de hecho, que vendrían a ser los representantes obreros y patronales, o sea con la concurrencia de opiniones de los sectores involucrados, lo que en la práctica se desvirtuó, pues ante el desinterés de los representantes obreros y patronales, y su inasistencia, se hacía imposible el desarrollo del procedimiento, al quedar desintegrada la Junta; encontrándose la clase débil a merced de quienes supuestamente integran las Juntas para proteger sus intereses, y lejos de reivindicar sus derechos, con la dilación veían afectado su interés.

Por lo tanto podemos aducir que, el Constituyente de 17 creó dichos organismos con la finalidad de que éstos previnieran y resolvieran los conflictos colectivos, debido a que las huelgas o lock-out debilitaban la industria tan reducida, facultad de las Juntas que nunca estuvo en discusión; a fin de que se protegiera al trabajador con un contrato colectivo; que se fijara un salario mínimo, participación de utilidades, normas tendientes a reivindicar a los trabajadores; y si en la aplicación de la ley en los conflictos de trabajo no se encontró la justicia pronta y expedita reclamada, debido en gran parte a la desintegración de las Juntas, que contribuía en la dilación de los juicios, así como por lo

deficiente de las normas procesales; concluimos que al no satisfacer las necesidades requeridas, se hizo patente la evolución en dichas normas, tanto sustantivas como adjetivas.

Ante esta imperiosa necesidad de adecuar el Derecho del Trabajo a la realidad social y a las necesidades de los trabajadores, surge entonces la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, ley que atendió principalmente el aspecto sustantivo, incluyendo el procedimiento especial; se comienza a hablar del Derecho Procesal del Trabajo, aunque fueron muy pocas las consideraciones que se hicieron respecto de las normas adjetivas; aquí el legislador, pensando en cómo afectaba a la economía del país, el que no se resolvieran de manera pronta los conflictos de trabajo, por la constante desintegración de las Juntas, decidió diferenciar entre integración (siempre tripartita) y funcionamiento, quedando éste a cargo del Presidente o un Auxiliar durante toda la tramitación, y requiriéndose la concurrencia de los representantes para la audiencia de resolución.

El crecimiento de la industria contribuyó en gran parte a que se incrementaran los conflictos entre patrones y trabajadores, siendo en la práctica, necesaria la adecuación de la ley a esta nueva realidad social; por lo que la ley de 70 tuvo poca vigencia, siendo reformada por segunda ocasión, en ella se atienden aspectos nunca antes considerados, se fija el enfoque al aspecto adjetivo, independizándolo del apoyo de la supletoriedad de la legislación procesal civil, cuyo significado fue lograr la autonomía del Derecho Procesal del Trabajo, conocida como la "Reforma Procesal de 80"; atendiendo aspectos como la concentración, la idea tutelar, e incluyendo el procedimiento paraprocesal.

Mucho se ha hablado, desde hace tiempo, de la necesidad de una nueva ley laboral, necesidad que ahora se perfila inaplazable y que conduciría al derecho del trabajo a una cuarta etapa perfectamente definida, etapa en la que se hace indispensable ajustar tanto las bases constitucionales como reglamentarias, corre el rumor de anteproyectos de diversos partidos políticos e incluso se habla ya de un Código de Procedimientos Laborales en el que participan los sectores empresarial, obrero y el gubernamental.

A pesar de todo ello, el aspecto más ignorado ha sido el que se refiere a las normas orgánicas, las cuales se hace menester ajustar a nuestra realidad social, - nuestros tribunales del trabajo -, las Juntas de Conciliación de Arbitraje, no funcionan con la eficacia que reclama la clase trabajadora, no han respondido a las causas que determinaron su creación, y no están garantizando debidamente los intereses de esa clase.

La inflación y el desempleo, contribuyen a hacer más angustiosa la situación, en un país que se encuentra dentro del contexto de la globalización y se ve obligado a tomar medidas en su sistema económico – social; pero hay que tomar conciencia de todo lo que está cambiando y por lo tanto de lo que debe de cambiarse, a efecto de que se conserve la planta industrial, evitar convertirnos en un país maquilador y promover el crecimiento del empleo.

El servicio que ofrecen las Juntas de Conciliación y Arbitraje, debe estar en condiciones de responder a la prontitud y agilidad que las circunstancias exigen, dada la naturaleza de los conflictos de trabajo y la repercusión que tienen tanto en la economía como en el grupo social, afectando a la parte débil en el proceso, el trabajador.

El personal en estas Juntas es insuficiente ante el gran cúmulo de asuntos a tramitarse, estamos frente a un apremiante rezago, ya que se hace imposible cumplir con los plazos legales y consiguientemente habrá demoras en la tramitación de los juicios, aumentando al mismo tiempo el peligro de que se tomen medidas precipitadas e irreflexivas.

La necesidad de contar con suficiente personal se vuelve apremiante, ya que obedece al incremento de demanda de justicia laboral, producto de la inestabilidad económica y, está íntimamente vinculada al menester de incrementar el presupuesto, ya que es materialmente imposible atender la cantidad de asuntos que ingresan anualmente a las Juntas, en primer lugar por lo que hace a instalaciones, las cuales estaban adecuadas para ciertas necesidades, donde ya no es posible acumular más expedientes que reducen el espacio a las personas que ahí laboran, aunado al gran número de postulantes y trabajadores que acuden cotidianamente a tramitar sus asuntos; situación derivada del hecho de no contar con

un presupuesto propio, imposibilitándose así contar con las instalaciones que requiere la modernidad y el personal suficiente, ya que desde hace por lo menos cinco años se suprimieron las plazas de nueva creación, consecuencia de la dependencia que formalmente tienen del Ejecutivo las Juntas de Conciliación y Arbitraje; en segundo lugar, lo que se refiere al personal que conforma las Juntas, éstos obtienen una remuneración que corresponde a empleados administrativos y no la asignada para la actividad jurisdiccional que desempeñan y luego de hacerse imposible la homologación de su categoría con la del Poder Judicial, por no pertenecer a éste; a fin de obtener el mejor desempeño de los mismos, cambiar su imagen y abatir la corrupción existente encontramos en ello, algunas de las razones por las que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los tribunales laborales de la ciudad más grande del mundo, deben formar parte del Poder Judicial.

Entre las condiciones de eficacia del sistema de conciliación y arbitraje, está la de inspirar confianza a los trabajadores y patrones, confianza de estar administrando con justicia y equidad, y que las personas ya sean conciliadores o arbitradores, estén capacitados adecuadamente para ejercer dicha función.

Por otra parte, tenemos la influencia política que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Direcciones o Departamentos de Trabajo, ejercen en las decisiones jurídicas de los conflictos laborales que atañen a las empresas importantes tanto del sector paraestatal, como la iniciativa privada.

La integración tripartita acusa un deterioro, se trata de una ficción más dentro del derecho del trabajo, que bajo la apariencia de una representación igualitaria y representativa de patrones y trabajadores, que debe hacerse evidente durante la substanciación del juicio y hasta la formulación del laudo, mismo que debe ser producto de la discusión de las tres representaciones, encubre una realidad existente, ya que los representantes de patrones y trabajadores carecen de capacidad profesional, pero sobre todo

de independencia de criterio y de convicción para actuar como verdaderos representantes de su sector.

En México, por virtud de pactos ancestrales del sector de los trabajadores con el Estado, cuya función es principalmente servir al poder político y no a los trabajadores que representan, estamos frente a una obediencia del mandato estatal, por lo que la existencia y eficacia de un sindicalismo, igualmente queda sujeto a las decisiones del poder público, bajo mecanismos como tomas de nota de las mesas directivas y registros, que le permite el control total impidiéndole prosperar, y es precisamente de aquí, de donde deriva la representación sectorial.

Los empresarios, son aquellos que arriesgan e invierten, ya sea por cuenta propia o asociándose con el Estado; en el caso de los empresarios privados, éstos se encuentran vinculados a cámaras industriales, comerciales o de servicios que nacen de la ley, obteniendo su reconocimiento del poder público, consecuentemente quedan comprometidos con éste, y por lo tanto, los representantes patronales logran esa representación derivada de su vinculación a esas cámaras.

A todo esto podemos agregar los defectos para su elección, ya que imperan decisiones autoritarias de los organismos cupulares que actúan hacia la consecución de sus objetivos políticos y de orden corporativo, resultado de concertaciones sociales.

La actividad de los representantes obreros y patronales, oscila entre dos extremos, el voto indiscriminado y mecánico hacia la parte que representan, o el voto determinado por consigna, que incluso en ocasiones llega a ser contrario al sector que representan. Pero en ambos podemos advertir que no existe un juicio razonado, ni el análisis detallado de la litis, o la vigilancia respecto de la legalidad o siquiera el más mínimo interés por descubrir la verdad de los hechos; se vuelven, simples firmantes, ya que el interés preponderante, es el propio; en la actualidad, en la mayoría de las Juntas, pasan semanas e

incluso meses, sin que ninguno de los representantes obreros o patronales, se presente a "firmar", ya que en eso se convierten, en "firmantes", retardando la solución de conflictos.

Hemos querido establecer, la evolución que ha tenido el derecho del trabajo, tanto en sus normas orgánicas, sustantivas y adjetivas a fin de justificar la necesidad de entrar a una nueva etapa en el mismo, una etapa que se adecue a la modernidad, lo que consideramos que de ninguna manera significaría un retroceso o un ignorar el espíritu de constituyente de 17.

Por lo que se busca adecuar el derecho del trabajo a las necesidades de un país que atraviesa por una crisis, crisis que se ve reflejada en los organismos del trabajo, por lo que la apreciación de la composición y actuación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, trae aparejada la propuesta de cambio o sustitución de esas Juntas, por Tribunales de naturaleza y estructura distinta.

3. TRIBUNALES LABORALES.

Al hablar de modernidad, hacemos referencia a lo que tiene el carácter de moderno, en latín MODERNUS es lo que pertenece a la época actual o lo que contempla lo nuevo en contraposición con lo antiguo; de donde podemos inferir que la modernidad en el derecho del trabajo deberá estar dirigida a generar mayor riqueza y bienestar para los involucrados, con la consecuente distribución en razón de su participación.

En el mundo laboral, a la modernidad se le ha llamado "flexibilización", y lo que se busca es un cambio en el pensamiento y en la actividad de los sujetos de las relaciones obrero – patronales, así como en la administración de justicia.

3.1. **FLEXIBILIZAR** .- Es la acción o calidad de lo que se ajusta, adopta o acomoda, y hablando de lo que es la “Flexibilización Laboral”, ésta se refiere al estudio o examen de los movimientos de las relaciones de trabajo al influjo de los cambios o alteraciones de sus motivos informadores o realidad social contenedora.

Después de haber realizado el análisis de cómo eran las relaciones laborales y los organismos encargados de conocer de los conflictos entre capital y trabajo- las Juntas de Conciliación y Arbitraje -, y cómo se fueron transformando conjuntamente con la evolución de la sociedad, lo que intentamos es que con esta propuesta se acceda a la autonomía e independencia en la impartición de justicia laboral.

El cambio de las relaciones laborales que deviene con la modernidad, - la flexibilización laboral-, comprende factores fundamentales y concurrentes como el económico, tecnológico y social. Desde los setentas el mundo se vio afectado por trastornos económicos como el alza del precio de los energéticos, que trajo aparejada la consecuyente inflación; una revolución tecnológica, época de grandes inventos que vinieron a desplazar la mano de obra de gran número de trabajadores, surgiendo angustia entre la clase trabajadora al no encontrar en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, respuesta a sus reclamos.

Dado que la necesidad de los protagonistas en los conflictos de trabajo exige una administración de justicia que se identifique con la modernidad imperante, se hace menester dirigir la flexibilización laboral hacia las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

3.2 **REFORMA INTEGRAL**.- Para que se dé la flexibilización laboral, necesariamente deberán ajustarse las bases constitucionales y reglamentarias, flexibilización en la que se debe contemplar la inclusión de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Poder Judicial como órganos especializados.

La intención que nos mueve, es buscar que el procedimiento sea más expedito e imparcial y dar por terminada la integración tripartita, puesto que la representación obrera y patronal, lejos de vigilar los intereses que representan, ha significado un lastre en la impartición de justicia, y por supuesto ha sido en perjuicio de la clase más débil, la trabajadora. Lo que ya en su oportunidad, en la Nueva Ley Federal del Trabajo de 70, se trató de remediar, a través de la diferencia que se insertó, en el aspecto de integración y funcionamiento, con el objeto de que durante la tramitación del juicio interviniera el Presidente o su Auxiliar, sin que fuera requisito que estuviese integrada la Junta, pero como se ha demostrado en la práctica es evidente que no se ha conseguido.

La incorporación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje al Poder Judicial Federal o Local, de acuerdo a su competencia, establecida en la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional, Apartado "A", sustitución por órganos de composición unitaria, Tribunales Laborales, con la participación de magistrados de carrera judicial.

Con la sustitución de las Juntas se busca hacer frente al reclamo social, un reclamo que implica que, la autonomía e independencia de los tribunales laborales sea una realidad; la justa y eficaz impartición de justicia, ante la ineficacia y deterioro que han sufrido las Juntas de Conciliación y Arbitraje y el sistema del tripartismo, donde prevalece el criterio y voluntad del representante de gobierno, con lo que queda desvirtuada la aplicación tripartita de justicia laboral.

Estos Tribunales Laborales deberán tener una estructura propia que garantice la estricta aplicación de las normas laborales y avalen transparencia y equidad, no perdiendo de vista que se trata de organismos especializados para la aplicación de la justicia laboral; por lo que igualmente es preciso se haga la adecuación de las normas orgánicas del Poder Judicial, federal y local.

Los Tribunales Laborales tendrán la jurisdicción territorial que de acuerdo a sus necesidades les asigne el Consejo de la Judicatura, federal o local.

Funcionarán en Pleno o en Salas Especiales, de conformidad con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.

El Pleno se integrará con el Magistrado Presidente y la totalidad de los Magistrados Especiales.

Las Salas Especiales funcionarán con un Magistrado facultado para conocer y resolver los conflictos individuales que por materia se les asigne, y tratándose de conflictos colectivos, será el Magistrado Presidente el facultado para conocer de los mismos, independientemente de la rama de la industria o actividad de que se trate; lo relacionado con conflictos en que se involucre a dos o más ramas de la industria o actividades, será el Pleno del Tribunal quien resuelva por mayoría de votos de los presentes.

La designación y adscripción de los magistrados, quedará a cargo del Consejo de la Judicatura, federal o local, lo que implica la reestructuración orgánica correspondientes a los distintos niveles de impartición de justicia, los que se alcanzarán de acuerdo a reglas bien definidas en las que los requisitos para la formación, capacitación y actualización de conocimientos así como de experiencia en el área será factor determinante, siendo preciso su acreditamiento a través de los métodos que se han establecido para su evaluación.

La vigencia de una carrera judicial, garantiza, el nivel académico y profesional de quienes realizan la actividad jurisdiccional, pero lo más importante es que está íntimamente relacionada con la imparcialidad que podrá caracterizar las decisiones en un sistema, donde los ascensos no dependan de simpatías, sino de tiempo de servicio y capacidad.

La duración de su encargo será de seis años, pudiendo al término ser ratificados o promovidos a cargos superiores, siempre y cuando hayan demostrado durante el desempeño de su función, honestidad y capacidad, adquiriendo de este modo la inamovilidad.

El personal jurídico que formará parte de los Tribunales Laborales, secretarios y actuarios, deberán reunir los requisitos establecidos en la propia Constitución y en la Ley Orgánica del Poder Judicial y sujetarse para su permanencia, ingreso y ascensos a las normas establecidas al efecto por el Consejo de la Judicatura, federal o local.

El Presidente del Tribunal Laboral se encargará de elaborar su presupuesto, sujetándose a las necesidades propias de crecimiento del Tribunal, presupuesto que propondrá al Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con el objeto de que sea incluido en el presupuesto del Poder Judicial y enviado para formar parte del proyecto de Presupuesto de Egresos.

Al ser el Consejo de la Judicatura, un órgano de vigilancia y disciplina, quedará a cargo de éste lo relativo a las faltas en que incurran los funcionarios del Tribunal Laboral, adecuando las normas de la Ley Federal del Trabajo, así como la regulación con que al efecto cuenta el Consejo de la Judicatura, a fin de que se siga el procedimiento correspondiente y una vez determinada la falta, se imponga la sanción.

Con el objeto de evitar posibles dilaciones, será el Magistrado Presidente quien conozca lo referente a incompetencias, impedimentos y excusas de los Magistrados Especiales; y tratándose de las del Magistrado Presidente, decidirá la Suprema Corte de Justicia en materia federal, o el Tribunal Superior de Justicia de cada entidad federativa, en materia local.

Se conservarán en su totalidad las normas procesales, y se procurará evitar que se retarde el procedimiento; siendo el propio Magistrado el que vigilará por sí o a través

de sus Secretarios el cumplimiento estricto de la ley, así como el desarrollo normal del procedimiento; una vez concluida la tramitación del negocio, dictará resolución, la que tendrá el carácter de sentencia, debiendo observarse los principios establecidos en la ley - a verdad sabida y buena fe guardada y sin reglas de valoración de pruebas, apreciando los hechos en conciencia y equidad, fundando y motivando -, y quedará a su cargo la ejecución de la misma, una vez transcurrido el término de amparo de quince días.

Con el fin de evitar intromisiones de instancias que retarden el procedimiento, no habrá más recursos que los expresamente establecidos por la Ley Federal del Trabajo, aclaración de sentencia, revisión de actos del ejecutor y reclamación, los cuales estarán a cargo de: tratándose de aclaración de sentencia en asuntos individuales, el Magistrado Especial o el Magistrado Presidente en los colectivos; por lo que hace a revisión de actos de actuarios o funcionarios habilitados, también el Magistrado Especial conocerá de la misma; en el caso de revisión de actos de Magistrado Especial, resolverá el Magistrado Presidente, y tratándose de revisión de actos del Magistrado Presidente, resolverá el Pleno, al igual que de actos de ejecución de sentencia de conflictos entre dos o más ramas de la industria o actividades; de la reclamación contra medidas de apremio decretadas por el Magistrado Especial, conocerá el Magistrado Presidente y en contra de las de éstas será el Pleno el que resuelva.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El Estado buscando un mecanismo dirigido a resolver los conflictos derivados de la relación entre obreros y patrones, crea el Departamento de Trabajo, organismo administrativo facultado para buscar avenir los intereses en conflicto y de no lograrlo, arbitrarlo. Organismo cuya función principal fue la de conciliar, siendo potestativo para las partes acudir a él como instancia conciliadora o arbitadora. En todo el país sucedía lo propio, se creaban organismo y promulgaban leyes para regular los conflictos de trabajo.

SEGUNDA.- El Constituyente de 1917, a semejanza de lo que se hacía respecto de organismos de trabajo en el extranjero, creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje, destinadas principalmente a prevenir los conflictos colectivos de trabajo que afectaban el orden social y la prosperidad económica, o luego de que éstos surgieran, propusieran soluciones. Organismos de composición tripartita, integrados por un representante de los trabajadores, uno de los patrones y uno de gobierno. Tan es así que esta fue la intención del legislador, que la propia Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió jurisprudencia al respecto. Criterio que, dada la necesidad de resolver controversias individuales, le hizo variar mediante diversas ejecutorias, en las que otorgó facultades a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver asuntos individuales y colectivos y reconociéndole la potestad de ejecutar sus resoluciones.

TERCERA.- El Departamento de Trabajo fue quien estuvo conociendo los conflictos entre capital y trabajo, tanto individuales como colectivos, basándose en la Ley de

Juntas de Conciliación y Arbitraje que se promulgara en 1917, y lo hizo hasta que se crearon la Junta Central de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Municipales de Conciliación en 1926.

CUARTA.- Al cobrar importancia algunas actividades industriales, se hace menester federalizarlas, por lo que con el objeto de conocer de los conflictos entre patrones y trabajadores derivados de dichas industrias, se crea la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, sin contar ésta con el apoyo legal. Igualmente al existir gran número de leyes sobre el trabajo y, a fin de someter las relaciones laborales a una sola, se decidió federalizar la legislación laboral, al mismo tiempo que se dio el sustento legal a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

QUINTA.- La Ley Federal del Trabajo de 1931, estableció las autoridades de trabajo, quedando definida la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como su competencia y facultades, igualmente señaló los requisitos y el mecanismo para elegir a los representantes de obreros y de patrones, dejando la designación del representante del gobierno al Ejecutivo. Al quedar subordinadas las Juntas al Ejecutivo, es de donde se deriva que se trata de órganos que son formalmente administrativos, pero por la función material que realizan se trata de órganos jurisdiccionales.

SEXTA.- En cuanto a la integración de las Juntas, al sufrir éstas un grave deterioro con las constantes inasistencias de los representantes de obreros y de patrones, impidiendo se desarrolle el procedimiento de manera pronta, se hizo necesaria una reforma, en la que se buscó la forma de resolver prácticamente este problema de desintegración, facultando a las Juntas a funcionar sólo con el Presidente o un Auxiliar, solución que vino a resolver el problema temporalmente.

SEPTIMA.- A través de los años, se ha buscado la óptima aplicación del derecho, adecuando tanto organismos, como normas sustantivas y adjetivas, sin embargo las Juntas de Conciliación y Arbitraje atraviesan por una crisis, ésto debido a la constante transformación que han sufrido las relaciones obrero- patronales y el aumento de demandas que ingresan, se ha vuelto imposible dar respuesta a los reclamos de justicia, reclamos que es urgente atender, adecuando las normas de trabajo a nuestra realidad social y a las necesidades de los trabajadores.

OCTAVA.- Si la integración tripartita fue pensada por los Constituyentes, como una concurrencia de pareceres, vemos que en la práctica no se ha cumplido con dicho cometido, por principio de cuentas, al no asistir cotidianamente los representantes de obreros y patrones a las Juntas y participar de los asuntos que ahí se ventilan, para estar en contacto con las necesidades de sus representados, en consecuencia no los están representando, pues en términos generales únicamente se presentan, y no muy frecuentemente a firmar laudos, considerando en esa forma cumplir con el compromiso contraído; cuando el que ha decidido el conflicto es en realidad sólo el representante de gobierno, al igual que lo hace a través de todo el procedimiento, razón por la que no se justifica su permanencia en los organismos de trabajo.

NOVENA.- Ante la situación de rezago que se presenta en las Juntas de Conciliación y Arbitraje y, en la búsqueda de un mecanismo que dé solución real al constante desinterés de los representantes de patrones y trabajadores, se propone desaparezca este órgano que no ha cumplido con la función que le fue asignada por el Constituyente y que necesariamente tiende a desaparecer, al pasar las Juntas de Conciliación y Arbitraje a formar parte del Poder Judicial.

DECIMA.- Considerando que la base que garantiza el estado de derecho es la división del ejercicio del poder, y que es al Poder Judicial a quien corresponde juzgar, por lo tanto debe delegarse esta facultad , de acuerdo a la unidad jurisdiccional, a un único conjunto de juzgadores independientes e imparciales.

DECIMA PRIMERA.- Siendo las Juntas de Conciliación y Arbitraje, organismos que están vinculados al ejecutivo, donde las resoluciones que se toman pueden verse afectadas por cuestiones políticas; y al no haber respondido, la integración tripartita, ni el funcionamiento de las mismas, a los requerimientos de la modernidad, afectando en consecuencia los intereses de la clase trabajadora; se hace necesario que, por estar realizando materialmente una función jurisdiccional, pertenezcan al Poder Judicial sin injerencia de ningún tipo, substituyéndolas por Tribunales Laborales, y de esta manera se garantizaría su independencia e imparcialidad.

DECIMA SEGUNDA.- Al estar las Juntas de Conciliación y Arbitraje dentro del Poder Judicial, además se subsanarían aspectos importantes como lo son el presupuesto, la profesionalización del personal que integra dichos organismos; posibilitando su crecimiento, que se ha visto estancado por décadas al no existir la garantía presupuestaria y depender de otro presupuesto, el concedido al Ejecutivo. Lo que necesariamente llevará a la modernización de los organismos encargados de resolver los conflictos de trabajo, siendo esto factible en el marco de legalidad, mediante las reformas de los preceptos constitucionales y legales correspondientes.

BIBLIOGRAFIA

CARPIZO, JORGE

Estudios Constitucionales
Cuarta Edición
Editorial Porrúa
México, 1994

CARPIZO, JORGE

La Constitución de 1917
Cuarta Edición
Instituto de Investigaciones Jurídicas
Serie G, Estudios Doctrinales 37
UNAM

DE BUEN LOZANO, NESTOR

Derecho Procesal del Trabajo
Editorial Porrúa
México, 1998

DE LA CUEVA, MARIO

El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo
Tomo II
Decimocuarta Edición
Editorial Porrúa
México, 1996

DE LA CUEVA, MARIO

Derecho Mexicano del Trabajo
Editorial Porrúa
México, 1966

DE LA CUEVA, MARIO

Teoría de la Constitución

Editorial Porrúa

México, 1982

DE PINA, RAFAEL

Curso de Derecho Procesal del Trabajo

Ediciones Botas

México, 1952

DERECHOS DEL PUEBLO MEXICANO

México a través de sus constituciones

Tomo XII

Cuarta Edición

Cámara de Diputados

LV Legislatura

México, 1994

DESPONTIN, LUIS

La Técnica en el Derecho del Trabajo

Editorial Claridad

Buenos Aires, 1941

FIX-ZAMUDIO, HECTOR/ CARPIZO, JORGE

La Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje

Secretaría del Trabajo y Previsión Social

México, 1980

GUERRERO, EUQUERIO

Manual de Derecho del Trabajo

Decimoctava Edición

Editorial Porrúa

México, 1994

MELGAR ADALID, MARIO

El Consejo de la Judicatura Federal
Editorial Porrúa
México, 1997.

PORRAS Y LOPEZ, ARMANDO

Derecho Procesal del Trabajo
Textos Universitarios
Editorial Porrúa
México

REFORMAS AL PODER JUDICIAL

Coordinador Mario Melgar Adalid
Coordinación de Humanidades
U.N.A.M.
México, 1995

REMOLINA ROQUEÑI, FELIPE

El artículo 123
Edición de V Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
México, 1974

ROUAIX, PASTOR

Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917
Segunda Edición
México, 1959
Biblioteca del Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana

TRUEBA URBINA, ALBERTO

Nuevo Derecho Procesal del Trabajo
Quinta Edición
Editorial Porrúa
México, 1980

TRUEBA URBINA, ALBERTO

Tratado Teórico- Práctico de Derecho Procesal del Trabajo

Editorial Porrúa

México, 1965

TRUEBA URBINA, ALBERTO

Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo

Tomo I

Editorial Porrúa

México, 1973

LEGISLACION

CODIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES PARA EL DISTRITO FEDERAL.

LEY ORGANICA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DEL DISTRITO FEDERAL.

Editorial Porrúa

México, 1997

CONSTITUCIÓN POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Editorial Sista

México, 1999

LEY DE JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

Diario Oficial de la Federación

27 de noviembre de 1917

REGLAMENTO DE JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

Diario Oficial de la Federación

20 de marzo de 1926

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Juan B. Climent Beltrán

Décima séptima Edición

Editorial Esfinge

México, 1998.

LEY ORGANICA DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACION

Micro Themis

Procesal

México, 1996

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA

Tomo XVII

Editorial Bibliográfica Omeba

Buenos Aires, 1963

DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO

Instituto de Investigaciones Jurídicas

UNAM- Porrúa

México, 1995