

308



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
CAMPUS ARAGÓN**

**DEMANDAS LABORALES CONTRA MISIONES
EXTRANJERAS EN MÉXICO.**

293836

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
GABRIEL MESA MEDINA

ASESOR:
LIC. ELPIDIO ROMERO RIVERA





Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Agradecimientos

A la Universidad Nacional Autónoma de México. Alma Mater que abrió los brazos a otro de sus primogénitos. Esperando pacientemente y sin aspavientos. Comprendiendo los vaivenes de la vida. Permitiendo que el hijo lograra sus propios sueños.

Escudo y respaldo de todo aquél que quiere darse la oportunidad de ser. Naciendo un nuevo profesionista con la avidez espiritual y ambiciosa en él.

Estudio, sin importar las situaciones difíciles. Paladeando las propias circunstancias de la vida. Con coraje de librar los escollos, sin importar tamaño. Armado de valor y coraje de seguir adelante. Pero siempre hasta lograr el anhelo.

A la Autora de mis días.

*Que introdujo los genes con coraje y
decisión.*

*De lograr las metas propuestas.
Agradeciendo por siempre haberme
dado la vida.*

*Sin esperar nada a cambio. No
obstante encontrarse con las
dificultades que la vida le impuso.*

Elevando sus plegarias con susurros.

Capa protectora en todo Momento.

Mujer de sentimientos guardados.

Trasladados prejuiciosamente.

Sabiendo que existe el amor.

*Al amor que grita y se desgarró por
estar vivo. A quien desco todos los
días devenidos y por venir. Por
provocar el remolino de sentimientos y
pensamientos. Entrelazados para
lograr el acomodo entre sí. De sueños
y ensueños.*

*A mis sobrinos con cariño. Descando
siempre lo positivo. Logren las metas
que se propongan. Sean lo
constructivos que quieran ser.*

*A mi padre in memoriam. Por haber
puesto el germen para mi devenir.
Con caracteres propios y
circundantes. Por mi ser.*

*A todos mis amigos. Creyentes de la
amistad. Asiduos a los sentimientos
universales.*

*Al Licenciado Elpidio Romero
Rivera. Por el apoyo invaluable
para lograr. La meta y por todos los
atibos y orientaciones. La
dedicación y la paciencia al tiempo
incólume.*

*A la Abogada María de los Angeles
Serra Rojas Por ser tan especial.
Profesional implacable con la
ignorancia. Persona de grandes
valores y cualidades. Permitaseme
llevarla siempre dentro de mi corazón
y pensamiento. Por haber aportado e
integrado parte del ser. Que hoy me
integra. Infinitamente gracias.
Porque siempre estará conmigo.*

A todos los profesores que me quitaron un poco lo ignorante. In memoriam del Profesor Marcial Reyes Domínguez en Michoacán. A la profesora María del Consuelo Solís de Primaria y al profesor de Español de Secundaria. por compartir y aportar esa filosofía de clase.

A Dios, gracias, por permitirme vivir. Que me de sabiduría. Me permita ser yo. Me permita ser humilde. Observar hacia donde caminar. Permíteme respetar a los demás. Cuida siempre a mi madre y A las personas que amo. Pero sobre todo agradecer. las bondades recibidas

"DEMANDAS LABORALES CONTRA MISIONES EXTRANJERAS EN MEXICO"

	Pág.
INTRODUCCIÓN	
Capítulo I	
Antecedentes de Derecho del Trabajo	
1.1. Definición de Derecho del Trabajo	8
1.2. Relación de Trabajo	12
1.3. Contrato de Trabajo	17
1.4. Conflictos de Trabajo	23
1.5. Derecho Procesal del Trabajo	29
Capitulo II	
Las Autoridades del Trabajo en México.	
2.1. Secretaria del Trabajo y Previsión Social	34
2.2. Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo	37
2.3. Tribunales de Trabajo	48
Capitulo III	
Marco Jurídico	
3.1. La Constitución	53
3.2. La Ley Federal del Trabajo (Contexto histórico)	55
3.3 La Suprema Corte de Justicia de la Nación	69
a) Ley Orgánica del poder Judicial	
b) La Jurisprudencia	

Capitulo IV

Procedimiento a seguir en caso de que misiones extranjeras sean objeto de demandas laborales en el país.

4.1. Declaración de competencia.	79
4.2. Plazo para que las Misiones Extranjeras contesten demandas laborales en su contra.	90
4.3. Protección de trabajadores nacionales que laboren en representaciones extranjeras.	93
4.4. Cumplimiento de los laudos.	96

Conclusiones. **99**

Bibliografía. **104**

INTRODUCCIÓN

Nos permitimos presentar como investigación, este tema tan delicado, porque recientemente se han presentado demandas ante Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de los Estados, por trabajadores mexicanos que prestaron sus servicios dentro del Territorio Nacional en Consulados o Embajadas, en contra del Estado acreditante, y las Juntas Locales se han declarado incompetentes y han remitido las demandas a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje correspondiente, por estimar que era de su competencia el conocimiento de la misma.

Entonces, la Junta Federal se ha declarado a su vez incompetente y ha remitido, erróneamente, el expediente a la Suprema Corte de Justicia de la Nación para que decida la cuestión de competencia.

Al respecto, debemos tomar en cuenta que si bien es cierto que la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas, ratificada por México, según publicación en el Diario Oficial del 3 de agosto de 1965, establece la inmunidad de jurisdicción de las Misiones Diplomáticas y por consiguiente la incompetencia de los Tribunales laborales mexicanos para conocer de las reclamaciones en contra de los agentes diplomáticos, por parte del personal que le preste servicios, también es verdad que no se puede dejar de observar que la Convención de Viena, establece en su artículo 55, fracción I "Sin perjuicio de sus privilegios e inmunidades, todas las personas que gocen de esos privilegios e inmunidades deberán respetar las leyes y reglamentos del Estado receptor".

En tal virtud, cuando se presente ante una Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje una demanda por parte de un trabajador mexicano que haya prestado servicios en una Embajada u Oficina Consular, acreditadas en México, en contra de un funcionario de las mismas, lo procedente es que las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje sostengan su competencia y ejecuten sus laudos.

Esto es posible porque, a nivel mundial, los Estados soberanos, sus representaciones consulares y diplomáticas así como los organismos internacionales, gozan cada vez de menos inmunidades frente a la jurisdicción de los tribunales extranjeros. La práctica de distintos países, hace particularmente notoria esta tendencia restrictiva tratándose de litigios de carácter laboral, no todos los litigios entre un Estado, misión extranjera o internacional. Tal es el caso de las controversias entre funcionarios

diplomáticos y el país que los envía. Pero en lo relativo a controversias entre empleados locales y misiones extranjeras, son múltiples los precedentes que sostienen la competencia de los Tribunales del Estado receptor.

El Gobierno de México, al igual que los de otros países, ha tenido que enfrentar diversas demandas laborales, iniciadas en tribunales extranjeros por empleados o exempleados de nuestras representaciones en el exterior. En lo referente a controversias entre nacionales, extranjeros y misiones mexicanas en el exterior, a las que no resulten aplicables las leyes de la República, la política de México respecto a las leyes laborales del Estado receptor, dentro de los límites y condiciones que fija el Derecho Internacional, cuando se han detectado indicios de que el reclamo laboral contra México, sus representantes o sus representaciones pudiera ser legítimo, siempre se ha procurado alcanzar soluciones amigables, de mutuo acuerdo con el reclamante. No es política ni práctica del Gobierno de México escudarse en sus inmunidades para evadir sus obligaciones laborales derivadas de leyes extranjeras, siempre que éstas, se reitera, en efecto resulten aplicables.

En algunos casos laborales, el Gobierno de México ha sido objeto no sólo del ejercicio de la competencia extranjera respecto al fondo del asunto, sino incluso de medidas como el embargo de las cuentas bancarias de las misiones correspondientes.

Entre los países con medidas legislativas, procedimientos administrativos o judiciales, han restringido las inmunidades extranjeras en materia laboral figuran, entre otros, Estados Unidos, Reino Unido de la Gran Bretaña, Irlanda del Norte, Italia y Uruguay. La Comisión de Derecho Internacional de las Naciones Unidas, también acoge la doctrina restrictiva de las inmunidades extranjeras en materia laboral.

Debe precisarse, sin embargo, que lo anterior se aplica a la contratación individual, pero no a la contratación colectiva ni al derecho de huelga.

Tradicionalmente, la política mexicana ha sido, en cambio, la de otorgar inmunidad absoluta, en consecuencia, las juntas mexicanas de conciliación y arbitraje suelen declararse incompetentes, respecto a los reclamos de trabajadores mexicanos contra misiones extranjeras o internacionales. Adicionalmente, en los casos en que la junta ejerce su competencia y se obtiene un laudo favorable al trabajador, suele ocurrir que la misión involucrada se rehuse a cooperar en su cumplimiento, escudándose en sus privilegios e inmunidades.

Cabe señalar la justa irritación que ello genera, en los trabajadores, las agrupaciones laborales, los abogados litigantes y las autoridades nacionales.

Asimismo, paso a identificar algunos de los problemas más comunes en casos laborales contra misiones extranjeras, acreditadas en México, así como su posible solución a la luz de nuestra legislación y el derecho internacional. Dichos problemas se refieren, a grandes rasgos, a la competencia de las juntas, a los emplazamientos y notificaciones, y a los procedimientos para hacer efectivos los laudos.

"ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO"

I. I. Definición del Derecho del Trabajo.

Algunos tratadistas han establecido que, a la ciencia que estudia la prestación de servicios se le ha denominado de diversas formas: legislación industrial, derecho de empresa, derecho de producción, derecho social, derecho obrero y derecho del trabajo. Se hace la observación de que, esta última, es la más idónea porque representa el conocimiento de la actividad humana llamada trabajo.

En consecuencia cabe destacar que el derecho del trabajo gramaticalmente incluye dos ideas:

a) Derecho.- Es un conjunto de normas jurídicas que regular la conducta humana externa y social, imperativa y coercible, y provistas de una sanción en caso de incumplimiento.

b) Trabajo.- Esta a su vez tiene dos acepciones:

1. Económica:

El trabajo es el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza. Sin embargo, la energía humana, no es una mercancía o artículo de comercio.

2. Jurídica:

Cabe señalar la justa irritación que ello genera, en los trabajadores, las agrupaciones laborales, los abogados litigantes y las autoridades nacionales.

Asimismo, paso a identificar algunos de los problemas más comunes en casos laborales contra misiones extranjeras, acreditadas en México, así como su posible solución a la luz de nuestra legislación y el derecho internacional. Dichos problemas se refieren, a grandes rasgos, a la competencia de las juntas, a los emplazamientos y notificaciones, y a los procedimientos para hacer efectivos los laudos.

"ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO"

I. I. Definición del Derecho del Trabajo.

Algunos tratadistas han establecido que, a la ciencia que estudia la prestación de servicios se le ha denominado de diversas formas: legislación industrial, derecho de empresa, derecho de producción, derecho social, derecho obrero y derecho del trabajo. Se hace la observación de que, esta última, es la más idónea porque representa el conocimiento de la actividad humana llamada trabajo.

En consecuencia cabe destacar que el derecho del trabajo gramaticalmente incluye dos ideas:

a) Derecho.- Es un conjunto de normas jurídicas que regular la conducta humana externa y social, imperativa y coercible, y provistas de una sanción en caso de incumplimiento.

b) Trabajo.- Esta a su vez tiene dos acepciones:

1. Económica:

El trabajo es el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza. Sin embargo, la energía humana, no es una mercancía o artículo de comercio.

2. Jurídica:

Trabajo es toda actividad humana, intelectual o material, independiente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio. En términos de lo que establece el artículo 8º de la Ley de la Materia.

Así tenemos, que existen tres clases de trabajo:

- a) Libre.- Las actividades artísticas como pintura, escultura, música, etc.
- b) Obligatorio.- Como labores censales, electorales, servicio profesional.
- c) Subordinado.- Es el que para su realización depende de la dirección de otra persona denominada patrón.

Como sabemos el derecho del trabajo solo se refiere a esta última clase de actividad.

Así tenemos que el proceso de trabajo tiene varios elementos.

- 1.- Actividad personal del hombre. (intelectual o material).
- 2.- Objetivo al que se dirige.
3. - Instrumentos de trabajo.
4. - Efecto: Producto elaborado.

El objeto de estos conocimientos generales nos permite entender para que sirve el Derecho del Trabajo. Al respecto es preciso determinar que se trata de un conjunto de normas jurídicas, las cuales regular las relaciones de trabajo y cuya función comprende el equilibrio de los factores de la producción para la realización de una justicia social. Sin embargo, nos encontramos la teoría del derecho privado, la cual tiene por objeto regular relaciones entre particulares.

Esto es, el derecho del trabajo se integró dentro del derecho civil, y éste, como sabemos, es una rama del derecho privado, y así se consideraba a la relación de trabajo, como un contrato de arrendamiento de servicios, como en el derecho romano (Locatio Conductio Operarum y Locatio Conductio Operis). La misma idea fue adoptada por el código de Napoleón. Por otra parte, cabe destacar que la relación de trabajo se constituye por un

libre acuerdo de voluntades, del trabajador y del patrón, estableciéndose las condiciones para la prestación del servicio, así es como podemos asegurar que llegamos, al principio de autonomía de voluntad de las partes.

Es preciso establecer que esta teoría fue criticada porque el contrato de arrendamiento se refiere a las cosas y la relación del trabajo a la prestación de servicios, además el trabajo no es un artículo comprendido dentro del comercio.

Por otra parte, al tocar el tema de la teoría del derecho público, cabe establecer que, esta rama jurídica tiene por objeto estructurar los órganos del Estado, determinando sus funciones, y regulando sus relaciones con particulares. Al evolucionar el Derecho del Trabajo, como todos sabemos, se elevaron a garantías constitucionales los derechos de los trabajadores. Se le incluyó en el derecho constitucional, que pertenece al derecho público, en consecuencia el Derecho del Trabajo era considerado como una rama del derecho público, además establecía normas de orden jurídico que debían ser observadas por el Estado, patrones y trabajadores.

Sin embargo, esta idea no es correcta por los siguientes razonamientos:

1. Las normas de Trabajo no tienen como fin la organización pública del Estado.
2. Los trabajadores y patrones en sus relaciones no ejercen poder público.
3. El derecho del trabajo, como ya se dijo, tiene como fin regular la prestación de servicios, finalidad distinta de los objetivos del derecho público.

Analizadas así, las dos teorías, nos obligan al estudio de la teoría del derecho social, para ello, nos apoyamos en algunos estudiosos del derecho:

Otto Von Gierke¹ considera que esta rama tiene por objeto regular la actividad del Estado en el ámbito económico, e instituye principios protectores para sectores sociales, económicamente débiles, con la finalidad de lograr un orden social justo, organizando los factores de producción.

¹ Becerri Mendoza José Francisco.- Derecho del Trabajo en México. Editorial Hurtado México. 1998 P. 387

Procurando que el progreso material de una Nación sea correlativo al progreso social y moral de la población.

Por su parte, Radbruch² expresaba que después de la guerra de 1914, se produjo una evolución socio-económica que originó dos derechos.

- a) Un derecho económico que reguló la intervención del Estado en el derecho de producción para proteger la industria, porque la economía influía fuertemente en la política.
- b) Un derecho del trabajo que nació junto al derecho económico, pues ambos se complementan para efectuar el proceso de producción.

El derecho económico se refiere a un derecho sobre las cosas y a la transición del patrimonio. El derecho del trabajo protege a la persona que presta servicios, estableciendo normas que instituyan derechos que deben ser observados por el Estado y los patrones.

Por su parte el derecho social, tiene los siguientes objetivos:

1. Limitar la propiedad privada de los medios básicos de producción.
2. Regular el proceso de la lucha entre clases sociales.
3. Equilibrar factores de la producción para la justa distribución de la riqueza.
4. Intervención del poder público para asegurar los objetivos anteriores.

Las finalidades del derecho del trabajo se proyectan en dos formas:

- a) Inmediata o económica.- Que consiste en el mejoramiento actual de las condiciones de trabajo, en beneficio de los trabajadores, para que tengan, él y su familia, una existencia decorosa en el ámbito social y económico.
- b) Mediata o política. - Su objetivo es organizar a los trabajadores para transformar a la sociedad y el estado, consecuentemente el régimen económico de una Nación.

² Idem.

A manera de síntesis se establecen los principales caracteres o atributos del derecho del trabajo:

- I. Es un derecho de clase.
- II. Es un derecho inconcluso.
- III. Es dinámico y expansivo.
- IV. Es derecho concreto y actual. Este último comprende regiones, actividades, profesiones y personas.
- V. Es imperativo.
- VI. Establece sanciones para el trabajador: Responsabilidad civil, rescisión de la relación de trabajo, suspensión de trabajo y multas impuestas por autoridad estatal.

Para el patrón: Responsabilidad civil, rescisión de la relación de trabajo, reinstalación, indemnización constitucional, salarios vencidos, sanciones administrativas y penales.

I.2. RELACIÓN DE TRABAJO

El párrafo introductorio del artículo 123 en su texto original, y posteriormente, mediante la reforma respectiva que creó el actual apartado "A", determinó que las leyes sobre el trabajo deberán regir entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, sobre todo contrato de trabajo. Esta expresión del Constituyente fue recogida por el legislador ordinario y en el Título Segundo de la Ley Federal del Trabajo de 28 de agosto de 1931, particularmente en sus artículos 17, 18 y 31, expresó que la vinculación jurídica entre el trabajador y el patrón es un contrato de trabajo, en los términos siguientes:

* "ARTÍCULO 17. - Contrato de Trabajo es aquel, por virtud del cual, una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida.

"ARTÍCULO 18.- Se presume la existencia del contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe. A falta de estipulaciones expresas de este contrato, la prestación de servicios se entenderá rigida por esta ley y por las normas que le son supletorias.

"ARTÍCULO 31. - La falta de contrato escrito, cuando en esta forma lo prevenga la ley, o de alguno de los requisitos que para el mismo señale el artículo 21 no privarán al trabajador de los derechos que esta ley o el contrato le concede, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

Si alguna de las partes se niega a firmar un contrato de trabajo ya concertado, la otra parte podrá exigirle ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que cumpla con esa formalidad, justificando la existencia del convenio por los medios ordinarios de prueba.³

La terminología empleada por la Ley Federal del Trabajo de 1931, situó en la doctrina jurídica mexicana un problema debatido en la incipiente doctrina general sobre Derecho del Trabajo, nacida al calor de legislaciones laborales en diversos países. Los extremos de la polémica consistieron en afirmar, por una parte, que el vínculo jurídico establecido entre las personas del trabajador y del patrón correspondía a la figura jurídica tradicional del contrato, en el sentido de ser éste un acuerdo de voluntades para crear efectos de derecho y, por lo tanto, sujeto a las normas clásicas reglamentarias de los contratos en el vasto campo del Derecho Privado.

En el otro extremo, se afirmó que el llamado "Contrato de Trabajo" no era más que una mera expresión terminológica cuya realidad no era la de un contrato, sino de una relación determinada por el hecho concreto de la prestación de un servicio, regulado, fundamentalmente, por las disposiciones imperativas de la ley o de las fuentes formales del derecho.

Los artículos 17 y 18 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 contienen la tesis general sobre el problema. De acuerdo con la primera de las disposiciones citadas, el Contrato Individual de Trabajo es un acuerdo entre el trabajador y patrón mediante el cual el trabajador adquiere la obligación básica de prestar un servicio personal bajo la dirección y dependencia del patrón, el cual se obliga a pagar la retribución convenida. El precepto, de marcado sabor civilista, se completa con la disposición del segundo de los artículos mencionados, según esta última disposición, en presencia del hecho de que una persona preste un servicio personal a otra, que lo recibe,

³ S. T. Y P.S. "Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo", México, 1981, p.40 y sig.

se crea la presunción, *juris tantum* de que la vinculación es un contrato de trabajo, al que le son aplicables las estipulaciones que las partes hayan convenido, o a falta de las mismas, la relación se encontraría regida por la ley y las normas que le son supletorias.

Estas disposiciones llevan a la idea de que la prestación de servicios de una persona a otra, en condiciones de dirección y dependencia, es un contrato de trabajo, por lo que el régimen aplicable es el de la Ley Laboral.

Lo anterior significa que nuestra legislación, sin desconocer la eficacia de una auténtica negociación entre las partes que puede configurar el instrumento jurídico del contrato, reconoce la existencia de la relación laboral como fenómeno objetivo en el campo de las relaciones de producción, de manera que, en términos generales, el derecho del trabajo constituye un derecho común en materia de prestación de servicios personales, salvo los casos en que la vinculación jurídica entre las partes configure un contrato de derecho privado, regido por el Código Civil o Mercantil. La nota distintiva entre la relación de trabajo así concebida, salvo los casos de excepción, reside en la presencia de un elemento que la Ley Federal del Trabajo de 1931 designó con los términos de dirección y dependencia. La doctrina y la jurisprudencia han ahondado esta cuestión para precisar que la dirección no es necesariamente una instrucción de orden técnico y que la dependencia no es de carácter puramente económico. Ambos conceptos responden a la idea central de la subordinación, que no es otra cosa sino el poder jurídico de mando por parte del patrón y su correspondiente obligación de obediencia por parte del trabajador, en lo concerniente al trabajo según se desprende de lo dispuesto por el artículo 113 fracciones I y II de la Ley Federal del Trabajo de 1931 que textualmente expresa:

"ARTÍCULO 113.- Son obligaciones de los Trabajadores:

- I. Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrón o su representante, a cuya autoridad estarán sometidos en todo lo concerniente al trabajo;
- II. Ejecutar éste con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, y en la forma, tiempo y lugar convenidos;⁴

De la transcripción anterior se desprende que toda relación de trabajo trae como consecuencia la subordinación. Sin embargo, no se puede dejar de reconocer que el humanismo jurídico mexicano encuentra entre el

⁴ Ob. Cit. P. 42

contenido ideológico de las normas y la debida aplicación de las mismas, mediante una administración idónea de la justicia laboral, la justicia que en otras naciones o en otras épocas fue considerada una noción perturbadora, es entre nosotros, valor primordial. Fundamentalmente en México queremos vivir conforme a una escala de valores y pretendemos realizarlos. Sólo una axiología otorga sentido a la existencia humana y puede estructurar nuestras relaciones y nuestra sociedad. Sin la claridad de los valores, la técnica, por mayor eficacia y sentido utilitario que quiera dársele, es sólo estructura mecánica e infecunda.

Esto es, se debe entender, que la subordinación debe permanecer ajustada a la norma del derecho y a la justicia; lo que por su propia naturaleza nos dará como resultado cumplir trabajos con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos. En razón de que la idea del derecho no puede ser otra que la justicia; para alcanzarla requerimos de un orden jurídico esencialmente justo y de la recta aplicación de las normas, que da vida a las leyes.

La reforma constitucional de 1962, y en particular la reglamentación de la fracción XXII del apartado "A" del artículo 123, llevó a la Ley Federal del Trabajo de 1931 al reconocimiento expreso de la tesis de la "Relación de Trabajo". Así, el artículo 122 (que sustituyó al anterior 121) menciona los casos en que el patrón podrá rescindir la relación de trabajo, en los términos siguientes:

"ARTÍCULO 122.- El patrón que despida a un trabajador por alguna o algunas de las causas a que se refiere el artículo anterior, no incurrirá en responsabilidad.

Si, posteriormente, no se comprueba la causa del despido, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha en que presente su reclamación, hasta que termine el plazo que esta ley señala a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, para que pronuncie su resolución definitiva, sin perjuicio de las demás acciones que le competan por haber sido despedido sin causa justificada. En caso de que el laudo no hubiera sido dictado dentro del plazo legal y hubiere necesidad de plazos adicionales de acuerdo con lo que dispone el artículo 542, el trabajador tendrá derecho a los salarios correspondientes a los días adicionales a que se refiere el mencionado artículo.⁵

⁵ Idem

Las ideas surgidas durante largo periodo de vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y la jurisprudencia formada al respecto admiten la teoría de la relación de trabajo, y sentaron las bases para que la Ley Federal del Trabajo de 1970 adoptara integralmente la teoría de la relación, sin menoscabo de la eficacia jurídica de la celebración de un contrato con las características formales propias de dicha institución.

En síntesis se puede decir que de acuerdo con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo el punto de partida de la relación laboral puede originarse por caminos diversos.

- a) Puede existir, y de hecho así acontece en numerosos casos, que exista entre las partes, patrón y trabajador, un verdadero negocio jurídico en que se discutan las estipulaciones que contienen las obligaciones y derechos que las partes convengan y revestir dicho acuerdo de voluntades de la forma escrita en que consten dichas estipulaciones, las cuales tienen plena validez en cuanto en ellas no exista renuncia, presente o hacia el futuro, de los derechos mínimos del trabajador contenidos en la constitución, en la propia ley o en las fuentes de derecho que sean aplicables.
- b) La falta de documento en que consten las estipulaciones contenidas en una negociación de esta naturaleza no invalida al acto jurídico, el cual debe producir todos sus efectos. El artículo 123 estableció que el contrato de trabajo debía constar precisamente por escrito, salvo los casos de excepción a que se refiere el artículo 26. La primera disposición no contiene la idea de que el requisito de forma sea esencial, sino, en todo caso, es un simple medio de prueba, ya que la falta de dicho documento es imputable al patrón, según lo dispone el artículo 31.
- c) La falta de documento en el que consten por escrito las estipulaciones a que debe sujetarse la relación laboral es irrelevante en los casos en que el trabajador ingrese a prestar sus servicios a un patrón dentro de una empresa en la que rige un contrato colectivo de trabajo, en cuyo caso se entiende, que las estipulaciones correspondientes a la relación individual, son las que derivan del pacto colectivo.
- d) Si el contrato colectivo contiene la cláusula de exclusión de ingreso, cláusula de preferencia sindical o cláusula de admisión, la relación de trabajo queda concertada por la proposición sindical, a favor del trabajador cuando éste reúne los requisitos señalados por la ley o por el propio contrato colectivo, casos en el que no puede existir una

negociación entre patrón y trabajador respecto a las condiciones de trabajo, las cuales se encuentran predeterminadas.

- e) El hecho de que una persona se encuentre prestando un servicio personal a otra mediante una retribución y en condiciones de subordinación, tipifica la relación de trabajo, independientemente de las estipulaciones que pueden haberse concertado entre las partes para sustraer la relación del campo del derecho laboral, por lo que son aplicables a dicha relación las disposiciones legales conducentes de la legislación de trabajo.

1.3. Contrato de Trabajo.

La naturaleza del contrato de trabajo, tiene tres direcciones doctrinales según señala Pérez Botija⁶ apuntan las diversas tendencias que en los autores se advierten acerca de este punto: a) la que pretende buscar acomodo al contrato de trabajo en los viejos cuadros contractuales, b) la que propone una figura sui generis; c) la que le niegue el carácter de contrato.

Entre los que pretender asimilarlo a otros moldes contractuales, Camelutti lo considera como una compraventa de energía humana, y García Oviedo,⁷ partiendo de la clásica distinción romanística entre locatio conductio operis, arrendamiento de obra, y locatio conductio operarum, arrendamiento de servicios, lo equiparara a este último; "La mayor parte de las gentes -dice- no posee otro medio de existencia que el salario, y ha de arrendar a otro sus fuerzas para lograrlo".

Esas concepciones son rechazadas por involucrar en la categoría de cosas, como objeto del contrato, la energía humana, que es inseparable de la propia personalidad. Además no se vende ni se alquila la fuerza de trabajo, sino que se utiliza un recurso inmaterializable -la actividad humana- donde la persona que realiza el trabajo, el trabajador con su esfuerzo productivo, es el verdadero elemento de la contratación.

A quienes lo enmarcan en el Contrato de Sociedad, se les objeta que la sociedad origina una fusión de voluntades que forma una nueva persona jurídica, distinta de los socios, con una finalidad común, mientras que en el

⁶ Pérez Botija Eugenio. *Derecho del Trabajo*. 6a Edición, Editorial Tecnos, S.A. Madrid 1960. P. 14.

⁷ García Oviedo Carlos. *Tratado Elemental de Derecho Social*. 2a Edición. Editorial Victoriano Suárez. Madrid 1934. P. 117.

contrato de trabajo las partes se mantienen diferenciadas y con intereses contrapuestos.

Mario de la Cueva⁸ encuentra inconsistente ese argumento al observar fundadamente que un contrato de sociedad, como la asociación en participación, prevista en el artículo 253 de la Ley General de Sociedades Mercantiles, no crea una personalidad jurídica distinta de los socios. Mas señala estas importantes diferencias: "En el primero (contrato de trabajo) hay un cambio de prestaciones y un trabajo subordinado, en tanto en el segundo hay un trabajo en común; el contrato de trabajo, si es una relación contractual, supone una relación de acreedor a deudor entre el patrón y los trabajadores, en tanto en el contrato de sociedad las relaciones existen entre la sociedad y cada uno de los socios".

En cuanto a la teoría que lo asimila al mandato, es también desechada, según Planiol⁹ en virtud de que, a diferencia del antiguo mandato romano, en la actualidad sólo tiene por objeto la realización de actos jurídicos.

En nuestro punto de vista el contrato de trabajo constituye una figura jurídica 1917, en consonancia con el moderno concepto del trabajo, al que va unido, más aún, cuya estructura no está delimitada todavía, sino en trance de evolución ligada a las transformaciones sociales del trabajo mismo.

Ahora bien, tratándose de la figura jurídica central de todo el derecho del trabajo, que se ha venido integrando con la absorción -dentro de sus propias modalidades- de otras instituciones del derecho común, conviene perfilar su trayectoria.

Contribuyen a esclarecerla los antecedentes que señala Floris "Margadant"¹⁰ al advertir que la *locatio conductio operarum* romana, resulta inadecuada para entender el actual contrato de trabajo, en virtud de que aquel arrendamiento de servicio tenía una connotación servil, al grado de que cuando los romanos empleaban el trabajo de los profesionales eludían la *locatio* y acudían a la fórmula del mandato, que era un mandato sin representación, ya que el mandatario actuaba siempre en su propio nombre, y además como excepción significativa, se trataba de un mandato retribuido.

⁸ Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo 1. P. 451.

⁹ Planiol. Derecho Civil. Traducción del Lic. José M. Cajiga Jr. Puebla, México, 1947. Tomo VII, pp. 497 y sigs.

¹⁰ El Derecho Privado Romano. 9a Ed. Ed. Esfinge, S.A., México, 1979, pp. 415 y sigs.

El maestro "Mossa"¹¹ ha demostrado que el mandato mercantil se ha vaciado en el contrato de trabajo, e indica que puede haber mandato sin representación y viceversa, por lo que el apoderamiento jurídico o la falta del mismo, no se interfiere en la existencia del contrato de trabajo.

Estas ideas explican situaciones jurídicas tan curiosas como el carácter de representantes del patrón de los jefes de personal, sin ser apoderados -representación sin mandato- (artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo); y el carácter de trabajadores de los altos empleados, directivos, administradores y gerentes en dependencia, no obstante ser apoderados del empresario.

Junto a ello, notorios aspectos del contrato de asociación, como la participación en las utilidades, configuran la trayectoria del contrato de trabajo.

Siguiendo con el análisis, tenemos que establecer que no es lo mismo contrato de trabajo y relación de trabajo, la distinción entre las nociones de contrato de trabajo, relación de trabajo, y reglamentación legal del trabajo, de capital importancia para entender la dinámica del derecho laboral, ha sido precisada por Guillermo Cabanellas:¹² "El contrato es el acuerdo de voluntades, la relación de trabajo es el efecto del contrato, o sea su ejecución y la reglamentación del trabajo, es la imposición legal normativa que determine las consecuencias que el legislador fija, por sobre la voluntad de los contratantes". (Cabe observar que esa distinción plantea una secuencia lógica, pero no contempla la posibilidad de que exista la relación de trabajo sin contrato, en cuyo caso se trata de una relación generada simplemente por la prestación de servicios con carácter subordinado).

Al respecto, quiero aclarar que: No siempre la estipulación del contrato de trabajo coincide con la prestación del trabajo, puesto que puede producirse el caso de un contrato por el cual el trabajador se obliga a prestar sus servicios solamente a partir de una determinada fecha futura. En este caso ya existe un contrato de trabajo, el cual importa obligaciones recíprocas para ambas partes; pero la relación de trabajo existe desde el momento en que el trabajador comience a prestar su trabajo por cuenta del patrón.

El ejemplo indicado pone de manifiesto que puede existir el contrato sin haberse producido la relación del trabajo, y que no puede descartarse al

¹¹ *Diritto Commerciale*. Milán, 1937, p. 77.

¹² *Los fundamentos del Nuevo Derecho Buenos Aires, Argentina, 1945*, pp. 254 y sigs.

primer contrato -sin llegar a su ejecución-, como fuente de derechos y obligaciones laborales.

Ahora bien, el problema surge cuando hay relación de trabajo sin contrato; y entonces se plantean dos cuestiones:

- a) Si la relación de trabajo constituye una noción distinta e independiente del contrato;
- b) Si la relación de trabajo puede existir en oposición al contrato mismo, destruyendo su propia estructura, al admitirse que pudiera establecerse sin el consentimiento y aún en contra de la voluntad de las partes, especialmente del patrón.

En cuanto a la primera cuestión, en el sentido de que la relación de trabajo es una consecuencia del contrato, o sea la ejecución del mismo, y que por tanto se trata de dos nociones distintas, esto es: "El contrato de trabajo es el primer momento de la vida obrera, abre paso a todo cuanto con ella se relaciona. Cronológicamente, precede a todos los demás, pues es sólo cuando el trabajo se concierta y comienza a prestarse cuando surge la persona del trabajador. El hombre llega a ser trabajador así que se verifica el hecho de su incorporación a una empresa. A partir de este momento se origina la relación de trabajo.

Salta entonces a la vista el que relación de trabajo y contrato de trabajo son dos cosas distintas. Se diferencian como el efecto y la causa. Relación de trabajo es una trama jurídica laboral que puede derivar ya de un contrato, ya de una ley, a que espontáneamente se someten las partes.

Respecto a la segunda cuestión, cabe destacar los dos aspectos fundamentales de la teoría de la relación de trabajo en contraposición al contrato. Uno de ellos es, que no se requiere el acuerdo previo de voluntades, pues baste, según la expresión de Mario de la Cueva, con la situación de enganche, para que de esa situación de hecho se deriven los efectos jurídicos de la relación laboral.

En la legislación mexicana se presentan dos ejemplos típicos: El contrato colectivo, donde la cláusula de exclusión de ingreso impone al patrón trabajadores no designados por él, sino por el sindicato; y el caso del patrón sustituto, donde el nuevo patrón asume relaciones de trabajo en contra de su voluntad.

Por ello, se estima que no es indispensable acuerdo alguno, verbal o escrito, para la conjunción de voluntades, origen del contrato, pues la ley establece el contrato tácito.

Por otra parte, el trabajador, al ingresar a una empresa regida por contrato colectivo, no discute las condiciones de trabajo, sino que se adhiere a las estipulaciones del mismo, en cuya celebración no intervino.

En mi opinión, se plantea confusamente el problema al pretender justificar la existencia del contrato de trabajo y de la relación de trabajo como consecuencia de aquél, en el contrato colectivo, pues con ello se incurre en el error de involucrar dos conceptos de distinta naturaleza jurídica, toda vez que el llamado contrato colectivo no es un verdadero contrato, en virtud de que por su contenido material tiene efectos jurídicos de ley, y su aplicación se extiende a quienes no intervienen en su celebración.

Sin embargo, todos los convenios singulares de trabajo que se incorporan al contrato colectivo, son producto de la voluntad de las partes, según ha sostenido la Suprema Corte, por lo que el acuerdo de voluntades, surge en esos casos como manifestación del contrato individual de trabajo.

Negar la existencia del contrato individual de trabajo, por la circunstancia de que sus cláusulas se modifican por la ley, no lo encuentro justificado, pues lo mismo ocurre en otros tipos de contrato donde se tutela un interés social como el inquilinario. Esa imposición legal no destruye al contrato, si se toma en cuenta la definición de Floris Margadant "El acto por el cual dos o más personas regular sus respectivos intereses jurídicos, y al cual el derecho objetivo atribuye determinados efectos, según la función económica social del contrato en cuestión".¹³

"No es que las partes mismas -agrega -, fundándose en su "autonomía", reglamenten de manera total sus respectivas situaciones jurídicas. Lo normal es que determinen ciertos elementos variables, y que el derecho objetivo fije las demás consecuencias del contrato.

Las características esenciales de la relación de trabajo, según (su más ilustre exponente en el derecho mexicano). Mario Cuevas, parte del principio de que el derecho civil tiene un sentido patrimonial que atañe a las cosas que están en el comercio, basándose en el contrato como expresión del acuerdo de voluntades, y en consecuencia se rige por la autonomía de la voluntad de las partes, en tanto que el derecho del trabajo concierne a la

¹³ Ob. Cit. P. 317.

energía humana del trabajador, que "no es artículo de comercio" (artículo 3° de la Ley), y su finalidad no es el intercambio de prestaciones patrimoniales, sino la protección del hombre que entrega su trabajo. "los nuevos derechos humanos". Este nuevo derecho no puede estar regulado por el contrato sino por un estatuto tutelar de protección al trabajador que se impone a la voluntad de las partes. De ahí que el hecho de la prestación de servicios subordinados, establece la relación de trabajo, que se rige no por el contrato que constituye un estatuto subjetivo y estático -pues las prestaciones quedan inmovilizadas en la forma escrito -, como expresión de la voluntad de las partes que se traduce en la voluntad predominante del patrón, sino por un estatuto objetivo y dinámico integrado por un conjunto de normas que contienen derechos mínimos irrenunciables, al que se van incorporando las prestaciones incrementadas con el tiempo; con la particularidad de que el desarrollo de la relación de trabajo genera sus propias condiciones normativas inherentes a la prestación de servicios.

En síntesis, la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el actor o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración Universal de Derechos Sociales, de la Ley Federal del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos, contratos-ley y de sus normas supletorias.

La teoría de la relación de trabajo, sostenida con su vigorosa dialéctica y acendrado humanismo, ha rendido en la realidad laboral mexicana beneficios tangibles, tales como:

a) Proyectar la fuerza expansiva del Derecho del Trabajo, atrayendo a su órbita importantes sectores sociales como los choferes de "taxis", artistas, deportistas, agentes de seguros, etc., quitando validez a las formalidades "contractuales" del derecho civil, que los consideraba trabajadores "independientes"; b) Hacer efectivo el principio de la irrenunciabilidad de derechos, descartando la teoría civilista de las nulidades, al operar la nulidad de pleno derecho en materia laboral, sin necesidad de declaración judicial previa, respecto de las cláusulas de los contratos o convenios que contengan violaciones a los derechos de los trabajadores; c) En el caso de que exista un contrato, el mismo constituye el acto jurídico que da origen a la relación de trabajo, pero ésta cobra vida propia e independiente de aquél, en todo lo que mejore las condiciones laborales para el trabajador, contraponiéndose al contrato como estatuto estático, la relación de trabajo como estatuto dinámico.

Junto a ello, cabe hacer algunas consideraciones que no desmerecen la enorme aportación de esta teoría, sino complementarias a la misma. Su beneficioso alcance tutelar no excluye la subsistencia y utilidad del contrato de trabajo, como expresión de la auténtica voluntad del trabajador cuando le imprime estipulaciones en su favor, sirviéndole además como garantía de seguridad jurídica, pues no obstante que el contrato escrito puede contener cláusulas prefijadas al trabajador, también éste, a cierto nivel de categoría técnica o profesional, puede encontrarse en posibilidad de acrecentar sus prestaciones.

En la Exposición de Motivos de la Ley de 1970, se fija el criterio de que la relación de trabajo es una figura distinta del contrato, pero adopta también la idea de contrato, al expresar "-se consideró conveniente tomar como base la idea de la relación de trabajo, que se define como la prestación de un servicio personal subordinado, mediante el pago de un salario, independientemente del acto que le dé origen, pero se adoptó también la idea de contrato, como uno de los actos, en ocasiones indispensables, que pueden dar nacimiento a la relación de trabajo. Las ideas anteriores explican el contenido, del artículo 20 del Proyecto..."¹⁴

Por otra parte, las reformas procesales de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, han revivido la figura del contrato, en los nuevos artículos 784 y 804, al imputar al patrón la obligación de conservar y exhibir en juicio tal documento, como garantía probatoria para el trabajador.

1.4. Los Conflictos de Trabajo

Sobre este tema resulta oportuno destacar que, para conocer lo que es un conflicto de trabajo, es necesario primeramente remitirse al origen, para así encontrar la muy peculiar naturaleza de los conflictos de trabajo.

La palabra conflicto, de acuerdo con el Diccionario de la Real Academia Española¹⁵, deriva del latín *conflictus* de *confligere*, chocar, teniendo los siguientes significados: antagonismo, conflicto de intereses, combate.

¹⁴ J.F. de C. Y A. Gaceta Laboral No. 11, México, 1977. Págs. 35.

¹⁵ Gómez Pineda Everardo. Los Conflictos de Trabajo. Talleres Gráficos de la Nación. México. 1985. P. 43.

Es de observarse que, en su origen los conflictos de trabajo no eran distinguidos de los conflictos de derecho civil o mercantil y las partes, para resolverlos, acudían a los Tribunales Judiciales de orden común, pero el surgimiento de los conflictos de trabajo se debió principalmente al nacimiento y multiplicación de las asociaciones de profesionales, de las huelgas y los paros; pero que en infinidad de ocasiones causaban trastorno a la economía de los países, razón ésta, por la que el Estado se decidió a intervenir con mayor interés para solucionar estas diferencias, lo que dio origen al reconocimiento de substantividad de los conflictos colectivos de trabajo.

En consecuencia, se puede establecer que no es posible concebir la existencia de un conflicto de trabajo si no está vinculado a una relación laboral, pues las propias relaciones de trabajo van a provocar también la variedad de los conflictos de trabajo.

Para robustecer lo anterior, se señala la Ley Federal del Trabajo en vigor, en su artículo 604 establece que el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, solo entre aquellos o solo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o hechos íntimamente relacionados con ellos, corresponden a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. A mayor abundamiento, el artículo 621 atribuye el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo establecido en el artículo 124 Constitucional, del cual se desprende que la competencia Federal es de excepción en tanto que la Local es general y se refiere particularmente a las actividades o industrias que no queden reservadas específicamente a la Federación.

Cabe aclarar, que no necesariamente todo conflicto de trabajo atañe al proceso jurisdiccional, porque la existencia de un proceso jurisdiccional implica la solución heterocompositiva del conflicto, es decir, que es una tercera persona la que soluciona el problema presentado.

Al respecto, las soluciones heterocompositivas se pueden dividir en dos, a saber: Las que atañen a un proceso jurisdiccional, cuando el conflicto es conocido y resuelto por la autoridad competente conforme a la Ley.

Las que no atañen al proceso jurisdiccional, dentro de los cuales se pueden citar las soluciones que mediante un procedimiento administrativo, emiten determinados organismos, sobre las inconformidades que se les presentan, como son: el Seguro Social, el INFONAVIT, etc.

Por otra parte, los conflictos de trabajo más que otros conflictos, son susceptibles de soluciones por la vía autocompositiva es decir por un arreglo directo entre las partes en pugna, sin la intervención para la solución de un tercero.

Desde el punto de vista individual, se puede citar el caso de despido de un trabajador y éste recurre ante el patrón y el problema se arregla sin necesidad de plantearlo a la autoridad, en este caso no hubo proceso, pero si existió el conflicto laboral.

Desde el punto de vista colectivo, se pueden citar los casos en que se solicita la celebración y firma de un contrato colectivo, la revisión de un contrato o en su caso, el cumplimiento de un contrato; si el sindicato recurre ante el patrón y de común acuerdo solucionan su conflicto, estamos frente a una solución autocompositiva, puesto que no hubo necesidad de un proceso; pero si el sindicato decide someterlo al arbitraje de la autoridad jurisdiccional, automáticamente se encuentra ante una situación que si da nacimiento a un proceso jurisdiccional, que necesariamente lo solucionará un tercero.

Tomando en cuenta que los conflictos de trabajo derivan de la injusticia social y de los desequilibrios económicos existentes entre la clase trabajadora y la patronal, pueden producirse:

- Entre los trabajadores y el patrón.
- Entre trabajadores
- Entre patrones
- Entre trabajadores y patrones como terceros vinculados con la relación laboral.

A mayor abundamiento, tenemos que los conflictos de trabajo pueden suscitarse por las siguientes causas:

Por violación de un derecho.

Por la violación de una norma de trabajo.

Por la inexistencia de condiciones de trabajo justas.

La falta de condiciones laborales justas se traduce en un desequilibrio en los factores de la producción, reconocidos como capital y trabajo.

Una vez que se produjo el problema o conflicto, la parte que se considera afectada puede plantear el conflicto de trabajo, y este planteamiento puede hacerlo directamente a su contraparte, es decir, un trabajador a su patrón o viceversa, o bien, puede plantearlo ante la autoridad jurisdiccional iniciándose en su caso, el proceso.

Ante la búsqueda por descubrir la clasificación tradicional de los conflictos de trabajo, paso a citar los siguientes: la doctrina europea¹⁶ se limita al estudio de los conflictos obrero-patronales, descuidando otras especies de conflictos de trabajo. El derecho norteamericano con la promulgación de la Ley Wagner de 1935, creó las Juntas de Relaciones de Trabajo con la finalidad de resolver los conflictos que surgieran entre dos agrupaciones obreras sobre el derecho a la contratación colectiva; algunos países de América del Sur y la doctrina mexicana han contemplado estos conflictos.

I.- Se han clasificado los conflictos tomando en cuenta los sujetos que intervienen en ellos, de la siguiente forma:

- a) Conflictos obrero-patronales.- Son los que se suscitan entre un patrón y uno o varios trabajadores o sindicato de trabajadores.
- b) Conflictos intersindicales.- Son los que se suscitan entre dos asociaciones profesionales.
- c) Conflictos entre una asociación profesional y sus agremiados. Son por problemas sindicales, como aplicación de sanciones sindicales y cláusulas de separación.
- d) Conflictos entre una asociación profesional y personas ajenas a ella.- El caso de un trabajador que ingresa a una empresa al margen de una cláusula de admisión.
- e) Conflictos entre obreros.- Son los consistentes en reclamación de preferencia de derechos para ocupar una vacante.
- f) Conflictos entre patronos.- Estos conflictos son meramente teóricos.

¹⁶ Gómez Pineda Everardo. Los conflictos de Trabajo. P. 45

II.- Otra clasificación que se ha dado a los conflictos de trabajo atendiendo a la naturaleza intrínseca del problema o del tipo de interés que está en juego es la siguiente:

Conflictos de trabajo obrero-patronales; en la práctica se clasifican en:

- a) Conflictos individuales de naturaleza jurídica.
- b) Conflictos individuales de carácter económico.
- c) Conflictos colectivos de naturaleza jurídica.
- d) Conflictos colectivos de naturaleza económica.

En la clasificación de los conflictos obrero-patronales, en individuales y colectivos, la base es la naturaleza de los intereses en disputa. Por esta circunstancia podemos decir que los conflictos individuales son aquellos en los que está en juego el interés de uno o varios trabajadores, es decir de personas y no afecta el interés colectivo de toda la comunidad de trabajadores respecto de un derecho concreto.

Los conflictos de trabajo individuales son los que surgen entre un trabajador y su patrón, en atención a la relación de trabajo, y el interés individual de cada trabajador se encuentra protegido en el derecho individual de trabajo, por lo que, cuando el patrón niega el derecho particular de un trabajador, baste la aplicación de la norma individual del trabajo, para darle solución. En resumen, podemos concluir que los conflictos individuales de trabajo son los que únicamente afectan los intereses de una o varias personas.

En los conflictos de trabajo, los conflictos obrero-patronales constituyen el grupo principal, porque todo el derecho del trabajo se construye fundamentalmente sobre la relación de trabajo.

La idea de conflicto colectivo despierta la noción de una colectividad y en efecto, los conflictos del derecho del trabajo suponen por lo menos, la presencia de la comunidad obrera.

Los términos individual y colectivo no se relacionan con el número de personas que intervienen en un conflicto obrero-patronal, de manera que, la participación de diez o quince trabajadores en un proceso y contra un mismo

patrón, no transforma el carácter del conflicto, pues la importancia fundamental de esta distinción consiste en que, tratándose de conflictos obrero-patronales de carácter colectivo, el que lo determine es el interés general.

Asimismo, la distinción entre individual y colectivo está en la diferencia de los intereses en juego, intereses individuales o de personas determinadas, e intereses generales, es decir intereses de una colectividad considerada como unidad.

Entonces podemos decir que los conflictos colectivos son aquellos en los que se afecta el interés de la comunidad de los trabajadores y esto puede ocurrir si se pretende afectar o se afecta la existencia misma de un derecho concreto a favor de los trabajadores en general o la existencia y efectividad de las garantías para la formación y vigencia de los derechos contenidos en el contrato colectivo de trabajo, contrato-ley o en la Ley Federal del Trabajo.

En la doctrina de la Oficina Internacional del Trabajo, que estudió la competencia de los Tribunales de Trabajo y de los cuerpos de Conciliación y Arbitraje, al igual que lo hicieron también las doctrinas alemana, francesa, italiana, mexicana y la sudamericana, se clasificaron los conflictos de Trabajo en individuales y colectivos y a éstos a su vez en jurídicos y económicos.

Definiendo al conflicto jurídico como aquél que se refiere a la interpretación o aplicación de un derecho nacido y actual, poco importa que éste tenga su fuente en una prescripción formal de la Ley o en disposición de un contrato colectivo o individual. En los conflictos jurídicos, la cuestión que se debate es un problema de derecho que se define con la aplicación de la norma jurídica a favor de quien le corresponde el derecho.

Como ejemplo: Los conflictos de naturaleza jurídica pueden versar sobre la interpretación o el cumplimiento de los contratos colectivos de trabajo o en el caso de que exista una norma aplicable, la discusión consistirá en la discrepancia en cuanto a su sentido para saber si ha sido o no respetada.

Continuando con el estudio de la Organización Internacional del Trabajo, citado en el punto que antecede, denominó a los conflictos colectivos económicos, conflictos de intereses.

El conflicto de intereses o conflicto económico, como se conoce en la doctrina del derecho de trabajo mexicano, no versa sobre la interpretación de un derecho adquirido, fundado en la Ley o el Contrato, es un planteamiento que tiende a modificar un derecho existente o a crear un derecho nuevo; y dice que estos conflictos competen en su conocimiento normalmente al conciliador o al árbitro.

Concretando, los conflictos económicos tienen como fin la creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones de prestación de servicios de trabajadores y planteado el problema a la autoridad competente, previo el procedimiento que se establece en la Ley Federal del Trabajo en vigor, artículos 900 al 919. La Junta al resolver, puede aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo o los salarios y en general, modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento, a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, pero en ningún caso podrá reducir los derechos consignados en la Constitución y en la Ley en beneficio de los trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo en vigor en su artículo 57 establece: El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerado, o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que la justifiquen.

Ahora bien, los conflictos de trabajo obrero-patronales, de carácter económico son, en términos generales, colectivos únicamente y la Ley contempla, en el artículo citado, un conflicto que podría calificarse como individual de naturaleza económica. Este únicamente podrá plantearse en el caso de que en el centro de trabajo no exista contrato colectivo de trabajo, pues de haberlo, se rompería el equilibrio del contrato, en perjuicio de los titulares, sindicato y agremiados por ser sujetos colectivos. Motivo por el cual se considera que tal procedimiento sería implantable a las autoridades laborales.

1.5. El Derecho Procesal del Trabajo.

Al respecto, es menester indicar, que el Derecho Procesal Laboral es sumamente reciente; de suyo, el Derecho Procesal en general, se puede considerar como el tronco común del cual deriva, no se le conocía como una verdadera ciencia todavía a mediados del siglo pasado, según comentan los historiadores del derecho, normalmente se hablaba de enjuiciamiento civil, prácticas forenses, práctica civil, etc., esto es, una serie de procedimientos

que solo se conocían a través de los comentarios de las leyes procesales de referencia. En ese entonces, ante la falta de uniformidad y coordinación de los principios propios y distintos, de los mencionados procedimientos, era muy difícil concebir el derecho procesal como una ciencia, al carecer de una exposición dogmática, sistemática, ordenada y lógica, que pudiese regular los actos jurídicos procesales y los principios que lo informan.

El derecho procesal radica en la actividad jurisdiccional del Estado para la impartición de justicia, se consideró indispensable la creación de una ciencia que conociese de dicha actividad jurisdiccional, porque precisamente, en función de la impartición de justicia, todas las normas procesales se encuentran unidas por principios que le son comunes y por ende, aplicables a todas las ramas del derecho, comenzándose, en consecuencia, a estructurar una nueva ciencia para obtener la paz social. Es así como nace a la vida jurídica la nueva rama del derecho, a la que se le denominó derecho procesal, para destacar su carácter científico y de él derivó el derecho procesal del trabajo "la rama de la ciencia jurídica" que dicta las normas estructurales para la actuación del derecho del trabajo y que disciplina la actividad del juez y de las partes en todo el procedimiento concerniente a la materia del trabajo.

Para el maestro Alberto Trueba Urbina, se debe definir el derecho procesal laboral como el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero-patronales, inter-obreras o inter-patronales.¹⁷

Por su parte, Armando Porras López define el derecho procesal del trabajo, como: aquella rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del estado, respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídico y económico.¹⁸

Para el maestro Ross Gamez es la rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del estado, respecto de la aplicación de las normas con motivo, ocasión o a consecuencia de las relaciones obrero patronales.¹⁹

¹⁷ Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. *Temario Procesal del Derecho del Trabajo*. México, 1985. p.35.

¹⁸ Najjar José Antonio, José Elias. *El Derecho Procesal del Trabajo*. México, 1985, p. 369 Ob. Cit.

¹⁹ Ob. Cit

El derecho procesal se ubica dentro del campo del derecho público, toda vez que sus normas siempre serán de interés colectivo, por el interés que en todo momento tendrá la sociedad en la impartición de la justicia; aunado al valor potencial que le imprime la materia sustantiva cuanto por el hecho de que efectivamente aparece la intervención del estado mediante la aplicación del Jus Imperium. Lo que le da a las normas del derecho procesal general, el carácter de orden público. Sin embargo, es de resaltarse el hecho de que se le ha llamado derecho social. Enfocado así, tenemos que el maestro Trueba Urbina ubica al derecho del trabajo dentro de las ramas del derecho social, sosteniendo que las normas proteccionistas de la materia laboral se imponen aún al mismo Estado.

Dicha afirmación parece haberse definido en las reformas a la Ley Federal del Trabajo en mayo de 1980, al integrar a ellas figuras de claro sentido proteccionista y tutelar de una determinada clase social, es decir, a la que pertenece el trabajador, como son la suplencia de la demanda cuando de ello se trata; las especiales reglas instituidas cuando se trata de cargas probatorias, etc.

Por otra parte, cabe establecer que siendo el derecho procesal una ciencia, el derecho procesal del trabajo como rama de dicho tronco común, goza también de autonomía científica por naturaleza del derecho sustantivo que tutela. Esta tendencia a destacar como disciplina autónoma al derecho procesal laboral, constituye una finalidad acorde con el carácter indefinido y autónomo del derecho laboral en sí. Esto es, igual que el derecho procesal mercantil, está en función de los actos de comercio y comerciantes y el derecho penal en función de los delitos y las penas, el derecho procesal laboral con verdadera autonomía está en función del derecho del trabajo y como consecuencia de las relaciones obrero-patronales.

Con las reformas a la Ley Federal del Trabajo, que entraron en vigor el 1° de mayo de 1980 y que fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980, se ha resuelto el problema, ya que conservando la intención del legislador de 1970, como se ha expuesto, la reforma indicada con mejor técnica jurídica dentro de la ley de la materia, incluyó un apartado en el Título Catorce, que se refiere exclusivamente a normas de derecho procesal con un sentido totalmente social, que respeta las características de autonomía del derecho del trabajo, en el cual se incluyeron muchos usos y costumbres que se habían venido dando ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que redundan en beneficio de los intereses en conflicto, así como normas que tienden a la realización de una justicia más eficaz y expedita en la resolución de los problemas que ante los Tribunales de Trabajo se ventían; tan es así, que agrupando las normas

netamente procesales se trasladaron algunos artículos, ubicados con anterioridad a las reformas de mayo de 1980, en la parte relativa al derecho del trabajo en su concepto sustantivo, a la parte procesal, resultando así una congruencia lógica y adecuada a estos dos diversos tipos de normas, el sustantivo y el adjetivo o procesal.

En síntesis, la palabra proceso presenta en el campo del derecho varias acepciones: así, se le denomina "agregado de autos y escritos en cualquier causa"; "causa criminal", etc. "actos que se realizan ante los Tribunales para substanciar el juicio", etc. En su acepción general la palabra proceso implica progreso; transcurso del tiempo, continuación de una serie de cosas sin fin, o bien como serie de fenómenos que íntimamente unidos en el tiempo y en el espacio acaecen. Para algunos tratadistas la palabra proceso viene del derecho canónico y se deriva de *processo*, término equivalente a avanzar.

Independientemente de lo anterior, cabe afirmar en forma categórica que el proceso, de una manera general, siempre implicará un conjunto de actos que suceden en el tiempo y en el espacio, que se manifiestan vinculados entre sí, esto es, que para que exista proceso genéricamente hablando, independientemente del acaecimiento de fenómenos en el tiempo y en el espacio, es necesario que exista una relación de coordinación entre tales actos, vinculándolos hacia determinada finalidad, que puede ser diversa, tanto por la causa generadora como por el objetivo que se persigue; en cambio el concepto procedimiento nos da la idea de una unidad en las diligencias.

Casi siempre el proceso implicará una sucesión de actos, constituyendo una realidad dinámica y no estática, pero no es cierto que en la idea del proceso este implícito el avance, porque en el proceso judicial hay actos que lejos de conducir a ese fin lo retrasan o lo paralizan definitivamente, como cuando las partes de común acuerdo solicitan la suspensión del procedimiento.

También cabe sostener, que en el derecho mexicano, el proceso es el instrumento de ejercicio de la función jurisdiccional dentro del cual el actor y el demandado ejercitan sus respectivos derechos de pretensión y defensa frente al órgano jurisdiccional que interviene.

No puedo dejar de mencionar, que la Ley Federal del Trabajo de 1970, en el Capítulo Quinto del Título XIV, relativo al derecho procesal del trabajo, nos habla de procedimientos para la tramitación y resolución de los conflictos individuales y de los conflictos de naturaleza jurídica, esto es, que

diversos procesos se manejan por el mismo procedimiento, tanto los relativos a los conflictos individuales como los colectivos de naturaleza jurídica. Los procesos jurídicos son aquellos que se basan en la realidad de un derecho preexistente, que sirva de fundamento a su planteamiento.

Es conveniente mencionar los rasgos de distinción que encontré entre proceso y procedimiento. El término procedimiento para algunos es concebido como el conjunto de actos, diligencias y resolución que comprenden la iniciación, instrucción, desenvolvimiento, fallo y ejecución de una causa, es decir, es la serie de formalidades que deben ser llenadas sucesivamente para obtener un resultado determinado.

Por tanto, si el proceso comprende el ejercicio de la función jurisdiccional, mediante la cual las personas, ejercitan derecho de pretensión y defensa frente al órgano para ello instituido, el procedimiento es el medio para lograrlo a través de la serie de requisitos y formalidades previamente instituidas.

Es necesario mencionar, a este respecto, que el legislador de Derecho del Trabajo, a través de las iniciativas que en su oportunidad envían al Ejecutivo, como resultado de la preocupación de los sectores que caracterizan las relaciones obrero-patronales, se ha preocupado por regular con mayor claridad, con normas adecuadas a los progresos que esta materia presenta, y así se observe que las recientes reformas a la Ley Federal del Trabajo, en materia procesal, que entraron en vigor a partir del primero de mayo de 1980, en su primer artículo del Título Catorce, señala los principios que en materia procesal deben regir en la tramitación de los conflictos de trabajo; y asimismo, introducir en su párrafo segundo la obligación para las Juntas de Conciliación y Arbitraje de subsanar la deficiencia de petición de los trabajadores, exclusivamente cuando su demanda no comprenda todas las prestaciones que derivan de los hechos expuestos, en cuyo evento y al admitir la reclamación debe subsanarse señalándose las prestaciones omitidas, sin perjuicio de la posibilidad que otorga al trabajador el artículo 873 de la propia Ley durante la audiencia de Conciliación, Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas en su etapa de demanda y excepciones.

LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO EN MEXICO

2.1 Secretaria del Trabajo y Previsión Social.

Es una autoridad federal de carácter administrativo, y como dependencia del Poder Ejecutivo Federal, tiene a su cargo el desempeño de las facultades que le atribuyen la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la Ley Federal del Trabajo, otras leyes y tratados, así como los reglamentos, decretos, acuerdos y órdenes del Presidente de la República.

Por disposición expresa en el artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, debe desempeñar las siguientes funciones:

- I. Vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas contenidas en el artículo 123 y demás de la Constitución Federal, en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos;
- II. Procurar el equilibrio entre los factores de la producción, de conformidad con las disposiciones legales relativas;
- III. Intervenir en los contratos de trabajo de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero, en cooperación con las Secretarías de Gobernación, de Comercio y Fomento Industrial y de Relaciones Exteriores;
- IV. Coordinar la formulación y promulgación de los contratos-ley de trabajo;
- V. Promover el incremento de la productividad del trabajo.
- VI. Promover el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento en y para el trabajo, así como realizar investigaciones, prestar servicios de asesoría e impartir cursos de capacitación que, para incrementar la productividad en el trabajo, requieran los sectores productivos del país, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública;
- VII. Establecer y dirigir el Servicio Nacional de Empleo y vigilar su funcionamiento
- VIII. Coordinar la integración y el establecimiento de las Juntas Federales de Conciliación, de la Federal de Conciliación y Arbitraje y de las

comisiones que se formen para regular las relaciones obrero-patronales que sean de jurisdicción federal, así como vigilar su funcionamiento;

- IX. Llevar el registro de las asociaciones obreras, patronales y profesionales de jurisdicción federal que se ajustan a las leyes;
- X. Promover la organización de toda clase de sociedades cooperativas y demás formas de organización social para el trabajo, en coordinación con las dependencias competentes, así como resolver, tramitar y registrar su constitución, disolución y liquidación;
- XI. Estudiar y ordenar las medidas de seguridad e higiene industriales, para la protección de los trabajadores y vigilar su cumplimiento;
- XII. Dirigir y coordinar la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.
- XIII. Organizar y patrocinar exposiciones y museos de trabajo y previsión social.
- XIV. Participar en los Congresos y reuniones internacionales de trabajo, de acuerdo con la Secretaría de Relaciones Exteriores.
- XV. Llevar las estadísticas generales correspondientes a la materia del trabajo, de acuerdo con las disposiciones que establezca la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
- XVI. Establecer la política y coordinar los servicios de seguridad social de la administración pública federal, así como intervenir en los asuntos relacionados con el seguro social en los términos de la Ley.
- XVII. Estudiar y proyectar planes para impulsar la ocupación en el país.
- XVIII. Promover la cultura y recreación entre los trabajadores y sus familias, y
- XIX. Los demás que fijen expresamente las leyes y reglamentos.²⁰

²⁰ Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, La Gaceta No.60. Abril-Diciembre/98 y Enero/99,pág. 77

A mayor abundamiento, tenemos que la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 525, establece que se debe organizar un Instituto de Trabajo, para la preparación y elevación del nivel cultural del Personal Técnico y Administrativo.²¹

Por disposición expresa en el artículo 2° del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial el 30 de junio de 1998, para el despacho de los asuntos de su competencia, dicha dependencia contará con los siguientes servidores públicos, unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados.

- Secretario de Estado.
- Subsecretario del Trabajo.
- Subsecretario de Capacitación, Productividad y Empleo.
- Oficial Mayor.
- Coordinación General de Funcionarios Conciliadores.
- Coordinación General de Asuntos Internacionales.
- Coordinación General de Delegaciones Federales del Trabajo.
- Coordinación General de Políticas, Estudios y Estadísticas del Trabajo.
- Unidad de Comunicación Social.
- Dirección General de Asuntos Jurídicos.
- Dirección de Sanciones
- Subdirección de Sanciones "A"
- Subdirección de Sanciones "B"
- Dirección General de Inspección Federal del Trabajo.
- Dirección General de Registro de Asociaciones.
- Dirección General de Empleo.
- Dirección General de Capacitación y Productividad
- Dirección General de Vinculación Social.
- Dirección General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Dirección General de Equidad y Género.
- Dirección General de Programación y Presupuesto.
- Dirección General de Administración de Personal.
- Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales.
- Dirección General de Informática y Telecomunicaciones.
- Delegaciones Federales del Trabajo.

²¹ **Climént Beltrán Juan B., Ley Federal del Trabajo (Comentarios y Jurisprudencia).Edit. Esfinge 20ava. Edición. México, 2000. Pág. 398.**

- Subdelegaciones Federales del Trabajo.
- Oficinas Federales del Trabajo.
- Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

La Secretaría contará con una Contraloría Interna que se regirá conforme al Capítulo IX de este Reglamento.²²

A mayor abundamiento encontramos que el artículo 3° del Reglamento Interior en comento establece que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de sus servidores públicos, unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados, realizará sus actividades en forma programada, conforme a los objetivos, principios, estrategias y prioridades contenidos en el Plan Nacional de Desarrollo y a las políticas que para el despacho de los asuntos establezca el Presidente de los Estados Unidos Mexicanos; y en coordinación, en su caso, con otras dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.

2.2 La Procuraduría de la Defensa del Trabajo

Esta es una autoridad administrativa y Federal o Estatal, su finalidad es defender gratuitamente los intereses y derechos de los trabajadores, y sus funciones son las siguientes:

PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO

Artículo 530. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las funciones siguientes:

- I. Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo;
- II. Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato; y

²² Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. La Gaceta laboral No. 60, Abril-dic./98 y enero de 1999. Pág. 99

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

Artículo 531. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo se integrará con un Procurador General y con el número de Procuradores Auxiliares que se juzgue necesario para la defensa de los intereses de los trabajadores. Los nombramientos se harán por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por los Gobernadores de los Estados o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal.

Artículo 532. El Procurador General deberá satisfacer los requisitos siguientes:

- I. Ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II. Tener título legalmente expedido de licenciado en derecho y una práctica profesional no menor de tres años;
- III. Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social;
- IV. No pertenecer al estado eclesiástico; y
- V. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Artículo 533. Los procuradores Auxiliares deberán satisfacer los requisitos señalados en las fracciones I, IV y V del artículo anterior y haber terminado los estudios correspondientes al tercer año o al sexto semestre de la carrera de licenciado en derecho, por lo menos.

Artículo 534. Los servicios que preste la Procuraduría de la Defensa del Trabajo serán gratuitos.

Artículo 535. Las Autoridades están obligadas a proporcionar a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, los datos e informes que soliciten para el mejor desempeño de sus funciones.

Artículo 536. Los reglamentos determinarán las atribuciones, la forma de su ejercicio y los deberes de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo ²³

Las bases para la creación de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo se establecen en la Ley Federal del Trabajo de 1931, que contempla la existencia de una entidad cuyo objetivo fuera el de proporcionar asesoría y representación jurídica en forma gratuita a los trabajadores, en los conflictos que se derivan por la aplicación de la normatividad laboral contenida en la propia Ley.

Por Decreto presidencial del 11 de septiembre de 1933, se expide el primer reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, que contenía los fundamentos que regían su organización y funcionamiento, otorgándole facultades y obligaciones para el cumplimiento de su objetivo.

Los reglamentos interiores de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social publicados en el Diario Oficial de la Federación en 1941 y en 1957, asignan a la Procuraduría el nivel de Departamento Técnico Administrativo, dependiente en forma directa del Secretario del Ramo, según el primero de ellos, y del director General del Trabajo, de acuerdo al segundo.

Con la expedición de la Ley Federal del Trabajo de 1970, se incluye a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo dentro del Título Once, que se refiere a las autoridades del Trabajo y Servicios Sociales, y se sientan las reglas que hacen necesaria la creación de un nuevo reglamento.

Mediante decreto publicado el 2 de junio de 1975, se le da a la Procuraduría el carácter de organismo desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con autonomía administrativa para vigorizar su acción representativa y tutelar de los trabajadores ante las autoridades laborales del país, todo ello con la finalidad de que pudiese cumplir con mayor eficiencia la función que le encomienda la Ley.

En la actualidad se mantiene vigente el reglamento expedido en 1975, y de conformidad con la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social dirigir y coordinar la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, como órgano desconcentrado dependiente de la misma.

²³ Becerril Mendoza José Francisco. Derecho del Trabajo en México, Editorial Hurtado. México, 1998. Pág. 355.

La fundamentación legal de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo tiene como base:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículo 123, Apartado "A" D. O. F. 5-11-1917.
- Ley Federal del Trabajo. Título Once. Capítulo III. Artículos 530 al 536. D. O. 1-IV-1970. Fe de erratas D. O. 30-IV-1970 D. O. 5-VI-1970 Reformas D. O. 24-IV-1972 D. O. 9-I-1974 Fe de erratas D. O. 10-1-1974 Reformas D. O. 30-IX-1974. D. O. 23-XII-1974. D. O. 24-XII-1974. D. O. 31-XII-1974 Fe de erratas D. O. 9-1-1975. Reformas D. O. 7-11-1975 D. O. 31-XII-1974. D. O. 2-VI-1976. D. O. 30-XI-1977. D. O. 28-IV-1978. D. O. 4-1-1980. Fe de erratas D. O. 30-1-1980. Reformas D. O. 20-X-1980. D. O. 7-1-1982. D. O. 13-IV-1984. D. O. 13-1-1986. D. O. 22-XII-1987. D. O. 21-1-1988.
- Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles, D.O. 31-XII-1975- Reformas D.O. 15-1-1980. D.O. 27-XII-1983. D.O. 18-XI-1986.
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Artículo 40 Fracción XII. D.O. 29-XII-1976. Fe de erratas D.O. 2-11-1977. Reformas D.O. 8-XII-1978. D. O. 31-XII-1980. D.O. 4-1-1982. D.O. 29-XII-1982. D. O. 30-XII-1983. Fe de erratas 18-IV-1984. Reformas D. O. 21-1-1985. D. O. 26-XII-1985. D.O. 14-V-1986. D.O. 24-XII-1986. D.O. 22-VII-1991. D.O. 21-11-1992. D.O. 25-V-1992.
- Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal, D. O. 31-XII-1976. Fe de erratas 18-I-1977. Reformas D. O. 30-XII-1977. D.O. 31-XII-1979. D. O. 30-XII-1980. D.O. 11-1-1982. D.O. 14-1-1985. D.O. 26-XII-1986.
- Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, D. O. 31-XII-1982. Fe de erratas D.O. 10-III-1983. Reforma D. O. 11-1-1991. Fe de erratas. D.O. 14-I-1991. Reforma D. O. 21-VI-1992. Fe de erratas. 22-VII-1992.
- Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. Capítulo I, Artículo 1°. D.O. 2-VI-1975.

- Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Artículos 30 y 31. D.O. 13-XII-1990. Fe de erratas 14-XII-1990. 31-I-1991. Reforma D.O. 31-II-1993. Reforma D.O. 30-VI-98.
- Decreto por el que se Aprueba el Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994, D.O. 31-V-1989.
- Acuerdo por el que se establecen las bases para la ejecución, coordinación y evaluación del Programa General de Simplificación de la Administración Pública Federal, D.O. 9-II-1989.

Las facultades de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo tienen su Reglamentación Jurídica en los siguientes estatutos:

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

Artículo 40. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

XII. Dirigir y coordinar la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

Ley Federal del Trabajo. Título Once, Capítulo III

Tiene las funciones indicadas con antelación al inicio de este inciso; sin embargo no puedo dejar de dar a conocer las disposiciones que establece la Ley de la materia en los términos siguientes:

Título Catorce. Capítulo II.

Artículo 691. Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados en juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante.²⁴

²⁴ Climent, Beltrán, Juna B. Ob cit. Pág. 459

Titulo Catorce, Capitulo XI.

Artículo 772. Cuando para continuar el trámite del juicio en los términos del artículo que antecede, sea necesaria promoción del trabajador, y éste no la haya efectuado dentro de un lapso de tres meses; el Presidente de la Junta deberá ordenar se le requiera para que la presente, apercibiéndole de que, de no hacerlo, operará la caducidad a que se refiere el artículo siguiente.

Si el trabajador está patrocinado por un Procurador del Trabajo, la Junta notificará el acuerdo de que se trata a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para los efectos correspondientes

Si no estuviera patrocinado por la Procuraduría, se le hará saber a ésta el acuerdo, para el efecto de que intervenga ante el trabajador y le precise las consecuencias legales de la falta de promoción, así como para que le brinde asesoría legal en caso de que el trabajador la requiera.

Titulo Catorce. Capitulo XI.

Artículo 774. En caso de muerte del trabajador, mientras tanto comparecen a juicio sus beneficiarios, la Junta hará la solicitud al Procurador de la Defensa del Trabajo en los términos y para los efectos a que se refiere el artículo 772 de esta Ley.

Reglamento Interior de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, Capitulo VIII.

Artículo 32. La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo tendrá las siguientes atribuciones:

- I. Ejercerá las funciones que son de su competencia de conformidad con lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, en el Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, en el presente Reglamento Interior y en las demás disposiciones legales y reglamentarias aplicables;
- II. Realizará la planeación, programación, organización, dirección, control y evaluación de sus actividades, conforme a los lineamientos y normas legales y reglamentarias correspondiente, y

- III. Llevará su propia contabilidad y elaborará, analizará y consolidará los estado financieros del órgano, debiendo proporcionar a la Secretaría la Información y Documentación que se le solicite.

Artículo 33. El Procurador Federal de la Defensa del Trabajo, además de las facultades que tiene conforme a la Ley Federal del Trabajo y al Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, tendrá las siguientes:

- I. Acordar con el Secretario el despacho de los asuntos que estén bajo su responsabilidad, así como recibir en acuerdo a los funcionarios subalternos y atender en audiencia al público;
- II. Proponer al Secretario, para su aprobación, los anteproyectos de programas y de presupuesto, de los manuales de organización, de procedimientos y de servicios al público que corresponda;
- III. Autorizar la documentación necesaria para las erogaciones con cargo al presupuesto, de conformidad con las disposiciones que se establezcan;
- IV. Dirigir, resolver y autorizar, conforme a los lineamientos que establezca el Secretario, y de conformidad con las disposiciones legales aplicables, los asuntos relacionados con el personal de la entidad a su cargo, así como las adquisiciones;
- V. Expedir certificaciones sobre los asuntos de su competencia;
- VI. Suministrar los convenios y contratos necesarios para cumplir adecuadamente con las funciones encomendadas al órgano;
- VII. Suministrar la información y proporcionar la cooperación técnica que le sea requerida por las unidades administrativas de la Secretaría y por otras dependencias del ejecutivo Federal, de acuerdo a las políticas establecidas a este respecto; y
- VIII. Las contenidas en el artículo 10 del presente Reglamento Interior, en lo que no se oponga a las que le son conferidas en el Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.²⁵

Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo

Capítulo I

Artículo 1°. La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo es un organismo desconcentrado, dependiente de la Secretaría del Trabajo y

²⁵ Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. La Gaceta Laboral No. 60. Abril-Diciembre 1998 y Enero de 1999. México, 1999, p. 119.

Previsión Social y tendrá en el ámbito de sus facultades, las siguientes funciones:

- I. Representar o asesorar a los trabajadores y a los sindicatos formados por los mismos, ante cualquier autoridad, resolver sus consultas jurídicas y representarlos en todos los conflictos que se relacionen con la aplicación de normas de trabajo o se deriven de las mismas relaciones.
- II. Prevenir y denunciar, ante cualquier autoridad, la violación de las normas laborales, recursos o trámites que sean necesarios, a fin de hacer respetar el derecho de los trabajadores.
- III. Denunciar en la vía administrativa o jurisdiccional la falta o retención de pago de los salarios mínimos o del reparto de utilidades, interponiendo las acciones, recursos o gestiones encaminadas a subsanar dicha omisión.
- IV. Denunciar al Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, los criterios contradictorios en que hayan incurrido las juntas especiales al pronunciar sus laudos, excitándolo a unificar el sentido de dichas decisiones para que haya congruencia entre ellas;
- V. Denunciar ante el Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, así como ante el Jurado de Responsabilidad de los Representantes, el incumplimiento de los deberes de los funcionarios encargados de impartir la justicia laboral, para que aquellos procedan con arreglo a derecho;
- VI. Proponer a las partes interesadas, soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacerlas constar en actas autorizadas que tendrán valor probatorio pleno; y,
- VII. Coordinar sus funciones con todas las autoridades laborales del país, especialmente con las Procuradurías de la Defensa del Trabajo que funcionan en cada uno de los Estados, a efecto de establecer criterios comunes para la defensa eficaz de los derechos de los trabajadores. Con ese objeto podrá celebrar convenios con dichas dependencias respetando en cada caso sus respectivas esferas de competencia.²⁶

²⁶ Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, México, 1975. P. 25 y sigs.

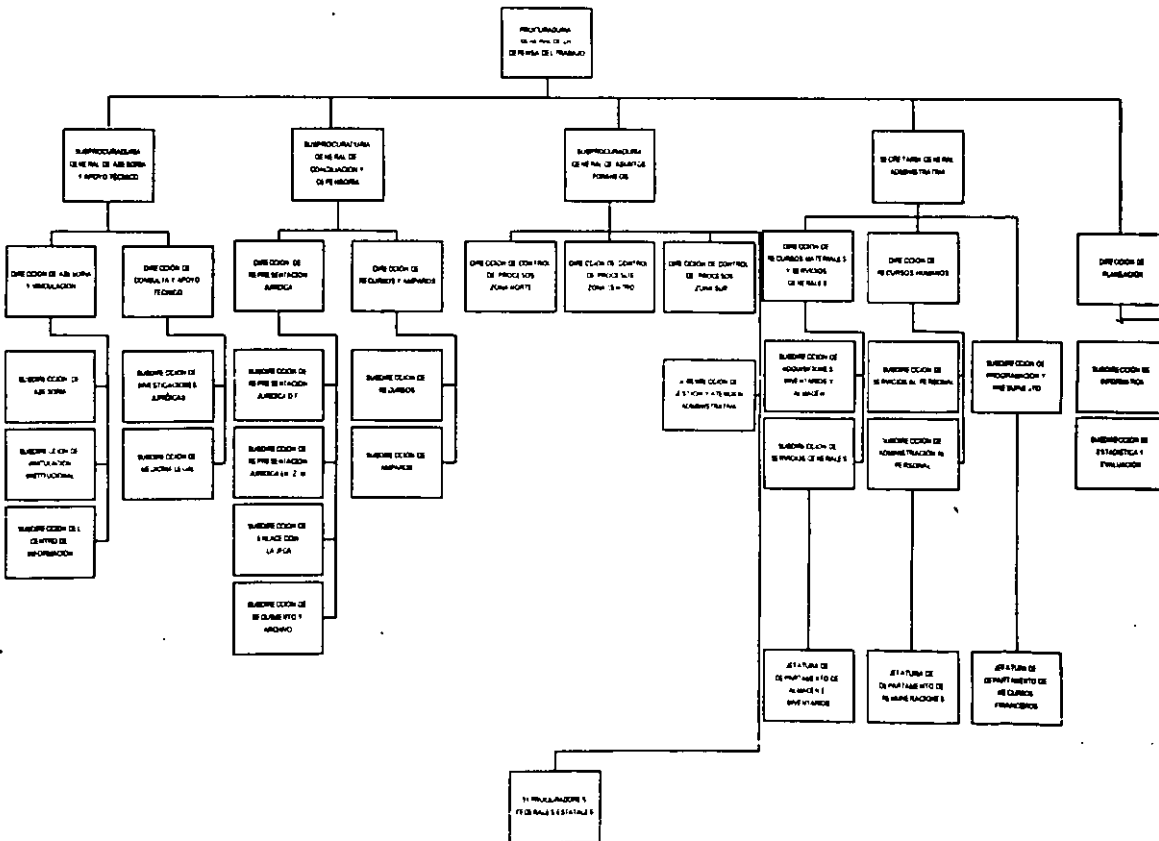
Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos

Titulo Tercero. Responsabilidades Administrativas. Capitulo 1. Sujetos y Obligaciones del Servidor Público. Artículo 47.

Fracción XX. "Supervisar que los servidores públicos sujetos a su dirección, cumplan con las disposiciones de este artículo; y denunciar por escrito, ante el superior jerárquico o la Contraloría Interna los actos y omisiones que en ejercicio de sus funciones llegare a advertir respecto de cualquier servidor público que pueda ser causa de responsabilidad administrativa en los términos de esta Ley, y de las normas que al efecto se expidan".

PROCURADURÍA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO (PROFEDET)

ENERO 2000



- El Objetivo consiste en brindar los servicios de asesoría, conciliación y representación, a los trabajadores, sindicatos, sociedades cooperativas y a sus socios, ante cualquier autoridad, en el marco de la legislación laboral y cooperativa, en los conflictos derivados de las relaciones de trabajo y de la operación de las propias organizaciones cooperativas.
- Las funciones más importantes son denunciar al Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, los criterios contradictorios en que hayan incurrido las Juntas Especiales al pronunciar sus resoluciones.
- Denunciar ante la Presidencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y ante las autoridades competentes, el incumplimiento de los deberes de los funcionarios encargados de impartir justicia laboral.
- Solicitar a la Dirección General de Asuntos Jurídicos, se apliquen sanciones que el Reglamento y la Ley señalan; con motivo de violaciones a las normas de trabajo.
- Proporcionar la información, datos y la cooperación técnica que le sea requerida por las Unidades Administrativas de la Secretaría y por otras dependencias del Ejecutivo Federal, de acuerdo a las políticas establecidas a este respecto.
- Suscribir los convenios y contratos necesarios para cumplir adecuadamente con las funciones encomendadas al Organismo.
- Expedir certificaciones sobre los asuntos de su competencia.
- Dirigir, resolver y autorizar, de conformidad con las disposiciones legales aplicables, los asuntos relacionados con el personal de la Entidad a su cargo, así como con los bienes materiales.
- Ordenar sean atendidas las quejas presentadas por los trabajadores, sindicatos, organizaciones cooperativas y sus socios, en contra de los servidores públicos de la Procuraduría, con motivo del desarrollo de sus funciones. En su caso, dar inicio al trámite de responsabilidad administrativa previsto por la Ley.

- Asignar a los funcionarios y empleados, sus áreas de responsabilidad, cuando éstas no estén expresamente fijadas por la Ley o el Reglamento que rige el funcionamiento de la Procuraduría.
- Dictar las medidas necesarias para mejorar los sistemas de información, que permitan evaluar los resultados de la operación de las diferentes áreas de la Procuraduría.
- Ordenar se realicen las evaluaciones necesarias sobre las actividades de presupuestación, programación, organización, sistemas y procedimientos de la Entidad.
- Implantar sistemas de trabajo que permitan seguir el desarrollo de los programas prioritarios del organismo, identificando, las posibles desviaciones y sus medidas correctivas.
- Establecer los sistemas de supervisión que permitan verificar el cumplimiento por parte de las áreas de la Procuraduría, de las normas, políticas, funciones y procedimientos de trabajo que deban observar en el desarrollo de su operación.
- Autorizar la documentación necesaria para las erogaciones con cargo al presupuesto, de conformidad con las disposiciones que se establezcan.
- Proponer a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social para su aprobación, los proyectos de programas y de presupuesto, los manuales de organización, de procedimientos y de servicios al público que corresponda.
- Participar y/o representar al Secretario del Ramo, en las comisiones y asuntos que éste confiera.
- Informar periódicamente y cuando así lo solicite, al Secretario del Ramo, de los resultados de las operaciones.
- Planear, programar, organizar, dirigir, controlar y evaluar el funcionamiento del Organismo, conforme a las disposiciones de la legislación aplicable y los lineamientos establecidos por el Titular del Sector.

- Ejercer las funciones que son de su competencia, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, en el Reglamento Interior y en las demás disposiciones legales y reglamentarias aplicables.
- Recibir en acuerdo a los funcionarios subalternos y atender en audiencia al público.
- Aplicar las sanciones correspondientes al personal de la Institución que así lo amerite, de acuerdo a las disposiciones aplicables.
- Aprobar los convenios de coordinación del Programa de Servicio Social Obligatorio para la Defensa del Trabajo.
- Cumplir y hacer cumplir los preceptos de Ley de los reglamentos aplicables y los lineamientos que dicte la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Supervisar que los servidores públicos, sujetos a su dirección, cumplan con las disposiciones del Artículo 47 de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos y denunciar por escrito, ante el superior jerárquico o la Contraloría Interna, los actos y omisiones que en el ejercicio de sus funciones llegare a advertir, respecto de cualquier servidor público que pueda ser causa de responsabilidad administrativa en los términos de la citada Ley de las normas que al efecto se expidan.

2.3 LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO

El nacimiento del artículo 123 Constitucional, en particular su fracción XX del apartado "A", hace vislumbrar los motivos, quizá no claros, para el establecimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Así reza la Constitución en la parte conducente. "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 patrones y uno del gobierno". No puede existir discusión sobre el fundamento jurídico que sustenta la creación de estos órganos del Estado, independientemente del Poder Judicial, desde el año en que quedó

promulgada la Constitución que nos rige. Pero si ha existido discrepancia en la doctrina en cuanto a su naturaleza. La Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo vigente, señala que nuestra administración de justicia para la solución de los problemas del trabajo; tiene perfiles propios, sin paralelo en ninguna otra legislación y que se encomienda a organismos que representan los intereses y puntos de vista de los dos factores de la producción: trabajo y capital; y por otra, el interés general de la Nación, de ahí su organización tripartita. Ahora bien, entre las razones nacidas de la realidad para la formación de los tribunales de trabajo, tenemos que la norma sustantiva precedió a la jurisdicción laboral, se puede señalar que la inquietud obrera buscaba el establecimiento de tribunales que dirimieran las controversias surgidas en el medio obrero patronal. Fueron precisamente los conflictos colectivos de carácter económico, los que sirvieron de acicate y plantearon la urgente necesidad de establecer no sólo procedimientos especiales, sino tribunales con las características necesarias para atender y dar satisfacción a esos conflictos y a los individuales derivados de las relaciones obrero-patronales. El sector obrero desconfiaba de los procedimientos tradicionales y de los jueces que impartían justicia.

Los procedimientos formalistas de derecho común, chocaban con las necesidades que presentaban los conflictos de trabajo, porque no se adecuaban a una realidad que tenía necesidades propias y diferentes a las que contemplaban los tribunales establecidos. Tampoco se adecuaban los impartidores de justicia, al tratarse de jueces de derecho que tenían como función primordial la de aplicar la norma, desde luego no acostumbrados a interpretar el hecho.

La realidad provocó la necesaria formación de los tribunales de trabajo, en los que para resolver los conflictos se hacía menester la representación e intervención de los factores en pugna, con lo cual se entiende el nacimiento de los tribunales de trabajo. El sector obrero reclamó su intervención, su participación directa en la administración de justicia y como factor antagónico, los patrones intervinieron en esa administración.

De ahí que fuera necesaria la creación de los tribunales de trabajo integrados en forma tripartita: representantes de trabajadores, representantes de patrones y representantes del gobierno.

Cabe hacer notar que, en nuestro medio el sistema es sui géneris. México es el único país en el mundo que tiene tribunales de trabajo, con procedimientos especiales, para resolver cualquier tipo de conflictos en materia de trabajo, sea: económico, jurídico, individual, colectivo.

Sin embargo, como ya quedó establecido con anterioridad, la denominación de Juntas de Conciliación y Arbitraje se encuentra plasmada en la fracción XX del artículo 123 Constitucional, pero desde antes se conocía el término: Juntas de Administración Civil según la Ley de Cándido Aguilar, Juntas de avenencia diría Carranza en el año de 1915, en el Periódico del Pueblo; Juntas de Conciliación y Tribunales de Arbitraje, precisaría Alvarado en Yucatán.

Actualmente se denominan Juntas de Conciliación y Arbitraje, porque Junta significa reunión (se está en presencia de un órgano colegiado), reunión de representantes de los factores en conflicto: representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno. De conciliación y arbitraje, porque el proceso laboral abarca esos dos periodos. El de conciliación, que busca avenir a las partes para que se llegue a un acuerdo respecto al conflicto planteado, constituyendo un medio de evitar el juicio, analizándolo en forma previa, escuchando la versión de las partes.

La conciliación en el aspecto procesal representa una fase que debe cumplirse necesariamente al formar parte de una etapa del proceso laboral.

En la práctica se había distorsionado la bondad de la conciliación olvidando su sentido y de ahí que a partir de la reforma procesal a la Ley Federal del Trabajo de 1980, el legislador haya procurado la regulación legal necesaria para lograr el objetivo que se persigue a través de la conciliación, tomando en cuenta la raíz histórica de los tribunales de trabajo y la bondad de esa etapa obligatoria que busca la solución justa del conflicto a través de un avenimiento entre las partes y como finalidad inmediata, mantener el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones (artículo 2° de la Ley Federal del Trabajo)²⁷. Impulsar y buscar el arreglo conciliatorio por parte del Tribunal, proponiendo la fórmula adecuada para su solución, después de escuchar de viva voz a las partes que directamente intervinieron en el conflicto, es una obligación que debe cumplirse en su exacto sentido a través del órgano que interviene en la solución de los conflictos laborales. Durante el desarrollo del proceso, las partes sólo tienen pretensiones, pero jurídicamente no existe aún declaración que determine a quien asiste el derecho a través del laudo que es el acto jurisdiccional por excelencia; de ahí que pueda proponerse la solución antes de entrar a la fase postulatoria, evitando que se caiga en la transacción, dado que la Junta tendrá la oportunidad de tomar en consideración los derechos que ambas

²⁷ Clímént Beltrán Juan B., *Ley Federal del Trabajo*. Edit. Esfinge. 20a Edición. México, 2000. Pág. 4656

partes se reconocen y procurar la fórmula respecto de los puntos en conflicto, observando el respeto irrestricto a los derechos mínimos que a favor de los trabajadores establece la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, procurando orientar, dirigir y buscar la proposición justa a los planteamientos que las partes hagan.

Fracasada la conciliación, el conflicto debe resolverse en arbitraje de acuerdo con los lineamientos legales. El arbitraje laboral supone el juicio, la facultad de un órgano para conocer y decidir una controversia a través del laudo, entendiendo por tal la resolución de fondo, la decisión del Tribunal.

Es conveniente destacar que el arbitraje laboral no se refiere al compromiso en árbitros, sino a la facultad de un órgano (Juntas de Conciliación y Arbitraje) para conocer y resolver un conflicto. No se trata del arbitraje privado.

El arbitraje es aplicable en el proceso laboral a todo tipo de conflictos de trabajo y el laudo es la denominación que se le da al acto que lo resuelve. Luego, la denominación de Juntas de Conciliación y Arbitraje, realmente da una idea exacta, tanto de la forma en que se encuentran integrados los tribunales de trabajo como de la función que realizan.

La función jurisdiccional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje

Se debe a la intervención en la administración de justicia de los factores que intervienen en la producción en forma directa, al participar como integrantes de las Juntas, esto da una característica realmente especial a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

A mayor abundamiento, tenemos que por su estructura y finalidad, las Juntas persiguen conocer la realidad que forma lo substancial del conflicto: El hecho. Si vemos con detenimiento y atendemos a la raíz histórica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, entenderemos el sentido del artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo,²⁸ en cuanto a que: "Los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen".

²⁸ Trueba Urbina Alberto. *Ley Federal del Trabajo*. Ed. Porrúa. México, 1992, p. 399.

Por otra parte, no quiero pasar por alto que vivimos en una forma de Estado Federal y que, conforme a nuestro régimen constitucional, la Federación tiene facultades expresas y limitadas en materia laboral, si bien la Ley del Trabajo es una Ley Federal que debe ser aplicada en todo el territorio nacional por ser el Congreso de la Unión el único facultado para expedir leyes en esta materia, según el artículo 123 Constitucional (salvo la reciente modificación al artículo 115 fracción VI11, respecto al trabajo burocrático local); esto no quiere decir que, para su aplicación por lo que se refiere al aspecto administrativo y jurisdiccional, esté reservado también a la Federación, dado que la reforma de 1929 sólo estableció:

"El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: "Apartado "A", entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y, de una manera general todo contrato de trabajo..."²⁹ es decir, no abarcó las otras actividades. Con antelación a esta reforma, las legislaturas de los Estados estaban facultadas para emitir leyes sobre el trabajo. A través de la reforma indicada, tal facultad quedó reservada a la Federación, pero únicamente en su aspecto legislativo, en cambio la administración de justicia en materia laboral y la vigilancia en el cumplimiento de las normas, desde el punto de vista administrativo, se conservó como estaba. Esto determinó que si la administración de justicia en materia de trabajo no pasó a la Federación, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sean Federales o Locales, según el conflicto a dilucidar; corresponde a la Federación conforme a las materias que el artículo 123 fracción XXXI de la Constitución asignó a la Federación o se atribuye a los Estados, por exclusión. En esas condiciones, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, es la que dirime las controversias o conflictos que se suscitan en el campo Federal Laboral y las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se encargan de los conflictos labores que se suscitan en sus respectivas entidades que, por exclusión, no corresponden a la Federación. De ahí que tengamos Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

El sistema federal permite que en el lugar en que se suscita un conflicto laboral, exista el órgano que va a resolverlo a través de los tribunales de trabajo que sean competentes.

²⁹ Breña Garduño Francisco, Ley Federal del Trabajo. Harla, México. 1993. P.

MARCO JURÍDICO

3.1. LA CONSTITUCIÓN

Revisados cuidadosamente el espíritu y la letra del artículo 123 constitucional, puede entenderse que el propósito del legislador constituyente fue resistir, con normas de derecho, una situación que el movimiento obrero mexicano había venido creando extra-ley, para proteger a las clases proletarias del país, contra el abuso de los fuertes económica y políticamente buscando, además, que ese movimiento obrero se convirtiese en factor decisivo y eficaz del desenvolvimiento y la elevación de la economía nacional.

El movimiento obrero, hasta 1931, se había convertido, de una aspiración abstracta de protesta contra la opresión económica, en un factor de nuestra economía, cuya importancia era ya tomada en cuenta en todas las esferas administrativas y legislativas, como fuerza coordinadora del equilibrio social y como factor determinante de la estabilidad y la paz, en la República.

La condición se iba cumpliendo y el trabajo organizado era ya un factor económico de primera categoría. El legislador constituyente había logrado su ideal y sólo faltaba la ley del trabajo que, ahondando en los detalles e interpretando el momento por el que atravesaba la Nación, reglamentara las actividades del capital y del trabajo, fijándole leyes jurídicas precisas, claras, terminantes, libres de toda presión y saneadas de toda confusión, a fin de que las fuentes económicas de riqueza social pudiesen rendir los frutos que la Revolución había ofrecido al pueblo mexicano, por sus largos años de sacrificios sin igual.

Desde que se inauguró la era de los gobiernos revolucionarios, se realizaron diversos intentos para expedir una ley de trabajo inspirada en las bases que, para esta materia, establece el artículo 123 constitucional, sin embargo, pasaron 14 años sin que las Cámaras del Congreso de la Unión hubiesen dado cima a tan importante obra legislativa.

Durante todo ese tiempo, se hizo proverbial en las campañas de carácter político, incluir en los programas electorales, la contundente promesa de reglamentar, en caso de triunfo, el artículo 123; pero estas promesas, tan sugestivas y brillantes, se vinieron posponiendo para dar paso a otras cuestiones legislativas de diversos intereses. Por lo tanto, en un

periodo de 14 años, no pudo aplicarse íntegramente el artículo 123, por falta de reglamentación.

La clase patronal, cuantas veces pudo, objetó su expedición o aplicación, dando motivo a incidentes penosos y a que la clase obrera redoblase sus esfuerzos.

No obstante, debe decirse que, a pesar de esta falta de reglamentación, desde 1917 se promulgó la primera ley que establecía, de acuerdo con el artículo constitucional, la forma en que debían integrarse las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que poco a poco, fueron estableciéndose en las entidades federativas.

Sin embargo, la falta de reglamentación hizo que la correspondiente al Distrito Federal conociese de asuntos locales y federales, aún cuando precisamente, empezó a dictar laudos que fueron elementos conforme a los cuales fue formándose nuestro derecho laboral y cuyas tesis serían aprovechadas más tarde, al ser elaborada la Ley Federal del Trabajo.

Es decir, mientras no hubo legislación adecuada para resolver los problemas del trabajo, no se pudo dar cumplimiento a las promesas de la Revolución, pues si bien iban resolviendo problemas, no se hacía bajo un procedimiento metódico que obedeciera a reglas fijas, sino a la costumbre y a las prácticas que se adoptaban.

Sin embargo, estas últimas resultaron de gran eficacia, pues constituyeron, por decirlo así, el derecho obrero consuetudinario en que se inspiró el legislador, para adoptar procedimientos, formas y doctrinas.

En su origen, sin embargo, tuvieron que enfrentarse a distintos conflictos y el principal de ellos se derivaba de la oposición patronal que negó a esas juntas el carácter de tribunal, además de la fuerza legal necesaria para hacer cumplir sus decisiones.

La polémica que produjo este punto fue grande e incluso la Suprema Corte de Justicia, por lo menos en los años de 1918 a 1924, resolvió que las Juntas carecían de "imperium", que no eran tribunales y que sus fallos no resistían el carácter de sentencias definitivas, ni constituían actos de autoridad judicial.

Mejor entendido el problema del capital y del trabajo, en el año de 1924, la Suprema Corte de Justicia varió completamente el criterio y resolvió que las Juntas de Conciliación y Arbitraje eran verdaderos tribunales.

Hasta antes de 1931, fueron tales los proyectos de ley del trabajo que en una o en otra forma se presentaron, para su estudio y aprobación, ante el Congreso de la Unión.

Ellos son: el aprobado por la Cámara de Diputados y enviado al Senado de la República el 9 de noviembre de 1925; el formulado por la Secretaría de Gobernación en 1928 y, finalmente, el formulado por el Ejecutivo Federal en julio de 1929, cuyo texto fue enviado al Congreso de la Unión, habiendo comenzado este órgano del poder legislativo a discutirlo en su periodo ordinario de sesiones, sin determinar su aprobación.

Todos estos proyectos no alcanzaron la categoría de ley por diversas causas, pero principalmente porque adolecían de defectos técnicos y teóricos muy serios. Entre las fallas que podemos citar, se encuentran: oscuridad en la terminología jurídica; abuso de tecnicismo que hacía inaccesible la ley a la mentalidad obrera; muy numeroso su articulado, haciendo difícil el acceso a la ley por parte de los trabajadores; excesiva confusión en las definiciones; engorrosa y tardía tramitación de procedimientos para resolver los problemas entre obreros y patrones. No obstante, la ley Portes Gil fue un buen proyecto, pues intervinieron en su elaboración técnicos en derecho laboral como los licenciados Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñárritu.

Sin embargo, en 1929, la necesidad de uniformar la legislación del trabajo había cobrado gran fuerza, habiéndose reformado la fracción X del artículo 73 y el párrafo introductorio del artículo 123 de la Constitución. Dos años después, el 18 de agosto de 1931, se promulgó la primera Ley Federal del Trabajo.

3.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 (CONTEXTO HISTÓRICO)

Usualmente, cuando se habla del contexto histórico en el que surgió la Ley Federal del Trabajo de 1931, la discusión se limita al pasado inmediato de dicha ley. El jurista, el historiador, el sociólogo, discuten los elementos que directamente llevaron su expedición. Se habla, por ejemplo, de los efectos de la muerte de Obregón, los efectos de la crisis económica mundial de 1929 y otros fenómenos que a corto plazo incidieron sobre la materia de este estudio.

Sin embargo, considero que el contexto histórico de largo plazo es mucho más importante. La Ley Federal de 1931 no es mera contingencia. No es sólo una respuesta pragmática, es algo más profundo. Surge en el inorgánico movimiento obrero del siglo XIX y se plasma junto a la Revolución Mexicana.

Este trabajo, por tanto, enfatiza el contexto histórico de largo plazo. Su discurso es más analítico que descriptivo. Aspira más a la reflexión que al listado de hechos, por más que al final los contenga.

Considero que existen dos grandes vertientes que desembocan en la necesidad de legislar sobre la materia laboral. Sin jerarquizar, por una parte estaría la dinámica propia del movimiento obrero mexicano y por la otra, su consecuencia, el proceso de institucionalización, el cual cristaliza gracias a esa explosión popular que fue la Revolución Mexicana pero que, por lo que respecta a los problemas del trabajo, tiene expresiones previas a 1910.

El movimiento obrero comienza a pelearse, como es bien sabido, en el último tercio del siglo XIX, es una de las fuerzas que llevará a la Revolución, pero con un ritmo y una finalidad política muy peculiares. Sus relaciones con el régimen liberal y luego con la dictadura Porfirista no son siempre de enfrentamiento. Por el contrario, en ocasiones busca el apoyo gubernamental para avanzar sus demandas, para apoyar sus acciones e incluso para legitimar su acción política ante los propietarios.³⁰

Paralelamente al desarrollo de este movimiento obrero incipiente en el final del siglo XIX están todas las inquietudes sociales derivadas de la concentración de la riqueza de la sierra en escasas y ávidas manos latifundistas. La agitación y malestar de los campesinos, que se manifiestan en diferentes rebeliones, interactúan con la evolución obrera. Pero las inquietudes campesinas aceleradamente se convierten en elementos de ruptura con el régimen de Díaz hasta convertirse en la principal causa de la Revolución.³¹

En el seno de los teóricos y prácticos del movimiento obrero se encuentran ejemplos que unen, por una parte, las demandas campesinas y, por la otra, las obreras. Por ejemplo, Alberto Santa Fe, en 1879, sostenía que "para lograr la independencia del cuerpo el hombre necesita tener propiedad sobre la sierra o en su caso, un trabajo seguro y bien retribuido".³²

³⁰ Rafael Carrillo Azpeitia: *Ensayo sobre la Historia del Movimiento Obrero Mexicano 1823-1912*. México CEHSMO, 1981, p.191 y sigs.

³¹ *Ibid* pp. 212-220.

³² Alberto Santa Fe y la Ley del Pueblo 1878-1879, México, CEHSMO, 1980, p 16.

Como puede observarse en este pensador se manifiestan preocupaciones no exclusivas de una clase social. Su liberalismo social, su seguimiento de ideas utópicas, lo hacen ejemplo de todos aquellos reformadores de su tiempo que involucraban la redención del obrero con el destino nacional, el derecho a la sierra, el derecho al trabajo. Para muchos, si no es que la mayoría de los teóricos y prácticos del movimiento obrero de la época, el calificativo de anarquistas les queda un poco estrecho.

Si se analiza la prensa obrera del periodo³³ son contados los casos de manifestaciones dogmáticas y ortodoxas de cualquier corriente del anarquismo, del socialismo y del pensamiento utópico. Muy por el contrario, en los periódicos obreros de mayor relevancia existe una interacción inmediata, casi pragmática con los hechos políticos del momento³⁴ en sus páginas se presentan adhesiones y rechazos a nombramientos y candidaturas; solicitudes de apoyo o de protesta para cierto tipo de medidas económicas o políticas, discusiones sobre el proyecto de país que debe construirse; manifestaciones, en fin, más bien de tipo nacional que exclusivamente desde una perspectiva de clase. Más que de anarquistas, se está hablando de reformistas sociales.³⁵

En este sentido, Ricardo Flores Magón y sus seguidores vienen a ser una apretada síntesis de demandas nacionales que abarcan a todas las clases sociales. El manifiesto del Partido Liberal Mexicano, en 1906³⁶ no puede ser visto tan sólo como expresión del incipiente pero activo proletariado nacional. Los puntos pragmáticos que plantea expresan por igual las inquietudes de los campesinos, de los obreros y de la clase media, insatisfechos por la falta de oportunidades sociales bajo la dictadura. Presenta además, una ruptura con el estado liberal que propugnaba la generación de 1857. Y una última característica es el profundo nacionalismo que lo alienta.

Con respecto al nacionalismo que se manifiesta a principios de este periodo se debe decir que es particularmente patente entre teóricos y

³³ Véase *La Convención Radical. Antología*. México, CEHSMO, 1977, como ejemplo de lo anterior.

³⁴ Véase *El Congreso Obrero de 1876*, México, CEHSMO, 1980. Para obtener más información sobre el Gran Circulo de Obreros de México véase José Villaseñor "El Gran Circulo de Obreros de México" *Historia Obrera*, v.1, núm. 4, CEHSMO, marzo 1975, pp. 25-32.

³⁵ Véase José C. Valadés, *Sobre los Orígenes del Movimiento Obrero en México*, México, CEHSMO, 1979.

³⁶ Jesús Silva Hersog, *Breve Historia de la Revolución Mexicana*. México FCE, 1970.

militantes del movimiento obrero. El hecho de que la minería y la industria textil de la época, para dar los ejemplos más relevantes, se hallaran principalmente en manos de extranjeros, convertía a la lucha obrero patronal no sólo en una lucha de clases sino también en una lucha nacionalista.³⁷

Dentro de esta vertiente, las huelgas de Cananea y Río Blanco³⁸ adquieren un significado más amplio que el de meros hitos del movimiento obrero.

Son, desde luego, elementos torales en el estallido de la Revolución Mexicana, pero al mismo tiempo son la culminación de esta vertiente obrera nacional y nacionalista que se genera desde el último tercio del siglo XIX y que culminara en el Constituyente de 1917.

La vertiente institucional.

Una manera de aproximarse a la problemática de las demandas de los trabajadores es, desde la perspectiva de su relación con el Estado. Independientemente de los resultados obtenidos, las peticiones obreras no se elevan por sí solas sino que buscan el peso del Estado como árbitro, como parte interesada en la relación obrero patronal. Esta concepción choca de frente con aquella del Estado liberal de la generación del 57.

La huelga de los sombrereros de 1876 plantea ya la cuestión al naciente Estado Liberal.³⁹ Debido a su posición de defensa del individuo y al hecho de estar en contra de corporaciones como las formadas por la iglesia católica, el liberal del 57 no sabe como manejar conceptual y políticamente el planteamiento de una huelga de obreros. Y no lo sabe, porque está pensando en que la relación de trabajo es una relación entre propietario y trabajador, para decirlo de la manera más llana posible.⁴⁰

³⁷ Esteban Baca Calderón. Juicio sobre la Huelga del Yaqui y Génesis de la Huelga de Cananea. México, CEHSMO, 1976. También Heriberto Pena Samaniego, Río Blanco. México, CEHSMO, 1976.

³⁸ Ibid.

³⁹ Véase "La Huelga": Ignacio Altamirano, Guillermo Prieto, Ignacio Ramírez y José María Vigil, en Historia Obrera, v. 1, núm 2, CEHSMO, septiembre 1974; y La Huelga de los Sombrereros. México 1875. México, CEHSMO, 1980.

⁴⁰ Véase "El derecho al trabajo en el Congreso Constituyente de 1857", Historia obrera, v. 1, número 1, junio 1974, pp. 45-59

Una segunda cuestión que se plantea, derivada de la anterior consideración, es la relativa al derecho de organización, o en términos de la época:

"Tiempo hace que se nota en nuestra sociedad un hecho de la más alta trascendencia, pues tiene que influir directamente en los destinos futuros de nuestro país: ese hecho a que nos referimos es el movimiento de la clase obrera para reunirse en diversas asociaciones, para mancomunar su acción, para ocuparse del concierto en todas aquellas cuestiones que interesan directamente a su porvenir y bienestar. Un suceso tan nuevo entre nosotros debe llamar justamente la atención de todo aquel que ve con interés nuestro desarrollo social, tanto más cuanto la clase obrera, al moverse de este modo, lo hace por un impulso espontáneo, por una necesidad fuertemente sentida de progreso y de mejora"⁴¹

De esta organización se desprende el siguiente paso: con base en su unión los trabajadores presionan colectiva y no individualmente a favor de sus derechos.

Pero no sólo presionan a los propietarios sino que presionan también al Estado para que intervenga en su beneficio.

En esencia, lo que los obreros están pidiendo es el reconocimiento de su existencia como clase y no como meros individuos sujetos al destino de las relaciones individuales, de las relaciones desiguales entre un patrón y un trabajador.

Relación desigual que debe ser compensada no sólo por su organización sino por la intervención del Estado en ella.

Hay que reconocer, por tanto, que ésta vertiente institucional que busca la organización del trabajador, su reconocimiento como clase y la intervención del Estado en las relaciones obrero patronales, se da precisamente por presión del movimiento obrero. Al mismo tiempo, y particularmente en los albores del presente siglo surgen organizaciones de defensa de los trabajadores que no son ya meras herencias mutualistas o resabios coloniales, sino resultado de las acciones de movimientos obreros de diversas partes del mundo.⁴²

⁴¹ En: "La Huelga", Loc. Cit. El texto pertenece a José María Vigil.

⁴² Mario de la Cueva, *Derecho Mexicano del Trabajo*. México, Porrúa, 1954, capítulos III y IV.

Las cajas de ahorro, los premios para promover la cultura de los trabajadores, los intentos de protección a la mujer y los menores, implantadas a principio de este siglo se inspiraban básicamente en respuestas europeas⁴³ (tales como la encíclica *Rerum Novarum*) al vigor, fortaleza y fuerza del movimiento obrero en Europa. Más que por la influencia directa de las utopías del anarquismo, del socialismo, ha habido una serie de respuestas nacionales a las demandas obreras concretas. Respuestas que son trasladadas a México, como la iniciativa sobre accidentes de trabajo que en 1904, inspirada por una ley similar de Bélgica, envía al Congreso Local, José Vicente Villada, Gobernador del Estado de México.⁴⁴ Dicha legislación, dichas instituciones, inspiradas en el extranjero, corresponden más bien a nuestra tradición jurídica, derivada del derecho romano y napoleónico, que al derecho consuetudinario de origen ingles.

Por otra parte, otra manera de caracterizar la huelga de Río Blanco de 1907 es verla como principio del fin del estado liberal, clásico o puro, entre nosotros. El hecho de que el gobierno local y federal acepten intervenir en dicha huelga (así como la serie de instituciones que surgen a principios de este siglo) están llevando la aceptación de que es necesaria la mediación, la conciliación, el arbitraje, la intervención por tanto, del Estado en las relaciones obrero patronales y como protector de ciertos derechos de los trabajadores.⁴⁵

Otro hito fue la huelga de ferrocarriles de 1908.⁴⁶ Aunque no se concretó en la forma de instituciones, al obligar a intervenir al Estado, sanciona la evolución que hemos descrito. A partir de ella, la campaña política de la sucesión de 1910, hace que se tome en cuenta a los trabajadores como fuerza política visible e independiente.

A todo lo largo de 1909,⁴⁷ se manifiesta en partidos y clubes políticos, entre los seguidores de Díaz y sus opositores, la necesidad de contar con el apoyo de los trabajadores para sus propios fines.

⁴³ Ibid.

⁴⁴ Gaceta del Gobierno del Estado de México, 20 de febrero de 1904.

⁴⁵ Véase en: bibliografía citada sobre Río Blanco y Cananea las demandas de intervención estatal.

⁴⁶ Mario de la Cueva, op. Cit., p. 135 y sigs.

⁴⁷ José Villaseñor El control estatal del movimiento obrero 1900-1917. México, UNAM, F.C.P.S., 1980.

Independientemente de lo real o ficticio de dichas promesas, lo que está involucrado es el reconocimiento a la necesidad que se tiene de legislar, de crear instituciones que satisfagan propósitos y peticiones de los trabajadores. Desde el punto de vista del discurso político, el universo obrero se incorpora como parte del lenguaje de la modernidad.

Madero recibe la herencia de esta vertiente política e institucional. Recibe una estructura gubernamental intacta, que poco modifica; pero da un paso adelante al crear el Departamento de Trabajo. Sin embargo, aunque la creación de dicho departamento significa el primer intento de reconocimiento del trabajador como clase y no como individuo, Madero mismo, por su parte, no deja de lado sus concepciones liberales, individualistas, como cuando manifiesta: "Yo lo dije desde que triunfó la Revolución, le dije al pueblo: "Tu porvenir depende de ti mismo, has conquistado tu libertad, haz buen uso de ella; tu bienestar depende de tu esfuerzo, sé económico y quítate tus vicios: de ese modo serás grande".⁴⁸

Que la creación del Departamento del Trabajo en 1911 significa un paso adelante de la intervención del Estado y en el reconocimiento de los trabajadores como clase y no como individuos se expresa plenamente en el punto 4, del artículo 2º del Decreto que le da su marco jurídico, cuando manifiesta que entre sus tareas estará "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".⁴⁹

La revolución mexicana: el encuentro de las vertientes.

Es la Revolución Mexicana la que propicia el encuentro de las dos vertientes descritas y la que da los marcos jurídicos que encausan su interacción hasta nuestros días. Para efectos de esta materia de estudio, lo primero a que obliga la Revolución es a la organización de los mexicanos como grupos políticos, como clases sociales, bien sea en clubes o partidos, bien en ejércitos; y los obreros, en la Casa del Obrero Mundial, en los Batallones Rojos, organización que desbordará el marco de lo social para dar paso a las vías institucionales.

⁴⁸ Citado en: Enrique Suárez Gaona "Legitimación del Poder en México". En: *Extremos de México*. México, Colegio de México, 1971, p. 490.

⁴⁹ Diario Oficial, 12 de diciembre de 1911.

Ya el Pacto entre la Revolución Constitucionalista y la Casa del Obrero Mundial reconoce, por primera vez y de manera pública, a los trabajadores como clase. Independientemente del valor histórico inmediato que significó para el constitucionalismo en lo particular y a la nación en lo general, el Pacto compromete ya a una fuerza política nacional a propiciar el desarrollo de los trabajadores como fuerza organizada. Así en la cláusula séptima del pacto se sostiene:

"Los obreros establecerán centros o comités revolucionarios en todos los lugares en que juzguen conveniente hacerlo. Los comités, además de la labor de propaganda, velarán por la organización de las agrupaciones obreras y por su colaboración en favor de la Causa Constitucionalista".⁵⁰

Obsérvese que se acepta, desde la perspectiva obrera, su participación en la Revolución. En la cláusula sexta se unen demandas nacionales con demandas obreras, cuando se dice:

"Los obreros de la Casa del Obrero Mundial harán una propaganda activa para ganar la simpatía de todos los obreros de la República y del obrero mundial, hacia la Revolución Constitucionalista, demostrando a todos los trabajadores mexicanos las ventajas de unirse a la revolución, ya que ésta hará efectivo para las clases trabajadoras, el mejoramiento que persiguen por medio de sus agrupaciones".⁵¹

No es por azar, entonces, que las primeras legislaciones efectivas de derecho laboral se den en el seno del constitucionalismo y sean previas a la expedición de la Constitución de 1917. En lugares de control político concreto, tales como el estado de Jalisco, o el de Veracruz, generales carrancista legislan sobre material tan variado como el descanso dominical, jornada máxima de trabajo, salario mínimo, vacaciones, servicios sociales, protección a la familia del trabajador, tribunales de trabajo, inspección del trabajo, etc.⁵² 54 Materias tan variadas prefiguran ya los debates del Constituyente y son claro indicio de una corriente política obrerista.

Además de esta corriente política obrerista cabría señalar que se inicia ya una tendencia sólo corregida, sólo reorientada, con la ley federal de 1931; Es decir, que pese a lo avanzado de dichas legislaciones, se trata de esfuerzos locales, no coordinados nacionalmente, pero que de alguna

⁵⁰ Pacto celebrado entre la Revolución Constitucionalista y la Casa del Obrero Mundial, edición facsimilar, CEHSMO-Archivo General de la Nación. 1979.

⁵¹ Ibid.

⁵² Mario de la Cueva, op. Cit. Pp. 92-133.

manera toman en cuenta las características peculiares de los trabajadores en dichos estados.

Desde entonces comienza el proceso de regionalización como respuesta a las demandas obreras; solución peculiar a las relaciones obrero patronales, que persistirá hasta 1931.

En el Congreso Constituyente de 1917 se busca trascender la mera perspectiva social de grupos o de clases. A los constituyentes se les plantean dos proyectos de nación, de un lado, el tradicional Estado liberal; del otro un proyecto de Estado moderno y socialmente responsable.

De hecho, la decisión política de los constituyentes opta por la responsabilidad social, que en el aspecto laboral es resultado de las dos vertientes ya descritas. El artículo 123 de la Constitución consolida, institucionalmente, el pacto entre los gobiernos de la Revolución Mexicana y el movimiento obrero.

Sobre su especificidad, se ha dicho que:

"La exposición histórica comprueba que los legisladores mexicanos se inspiraron en las leyes de diferentes países, Francia, Bélgica, Italia, Estados Unidos, Australia y Nueva Zelandia, de tal manera que la mayor parte de las disposiciones que en él se consignaron eran ya conocidas en otras naciones. Más la idea de hacer del derecho del trabajo un mínimo de garantías en beneficio de la clase, económicamente más débil y la de incorporar esas garantías en la constitución para protegerlas contra cualquier política del legislador ordinario, si son propias del derecho mexicano, pues es en él donde por primera vez se consignaron.⁵³

El efecto del artículo 123 se hace sentir de inmediato. Se refuerza la tendencia al legislar regionalmente, en un proceso que hace crisis al momento de una demanda obrera que trasciende los marcos locales y se evidencia como algo nacional.

Por lo que toca al movimiento obrero se pasa de la Casa del Obrero Mundial a la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) y a la Confederación General de Trabajadores (CGT). Se trata de establecer organizaciones nacionales de trabajadores no meramente regionales. Esta actitud del movimiento obrero prefigura ya una especie de oposición o de enfrentamiento entre lo regional y lo nacional.

⁵³ *Ibid.*

Pero si el cambio de contexto constitucional e histórico propicia la organización del movimiento obrero y fomenta las legislaciones de índole regional, sus repercusiones también alcanzan a los empresarios, comerciantes e inversionistas. De la misma manera que se aspira a crear una central obrera, esto es, que los obreros encauzan sus aspiraciones hacia el establecimiento de una especie de frente que lo represente nacionalmente, los patrones hacen lo propio.⁵⁴

53No es por azar que la Confederación Nacional de Cámaras de Comercio (CONCANACO) se funde en 1917, al igual que la Cámara Americana de Comercio (CAMACO).

En 1918 se establece la Confederación de Cámaras Industriales (CONCAMIN) y hacia el final del periodo la Asociación de Banqueros de México (ABM), en 1928 y, al año siguiente la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX), organismos que tampoco por azar se consolidarán, al igual que las organizaciones de trabajadores, durante el periodo de Lázaro Cárdenas.

Porque, desde luego, lo que está detrás de todo esto es el desarrollo social acelerado, producto de los gobiernos de la Revolución Mexicana.

Gobiernos que, a su vez, se encuentran institucionalizando otras materias contenidas en el programa de la Constitución de 1917.

Una constante del periodo es la creciente demanda que hacen los trabajadores de la federalización de ciertas partes de la legislación laboral. Muy a menudo el poder regional carismático y derivado de la posesión de armas y tropas, entra en conflicto con demandas obreras legítimas. La regionalización del poder se enfrenta a peticiones de tipo nacional e incluso con programas del propio gobierno federal.

La regionalización hace crisis con respecto al movimiento obrero de los ferrocarriles nacionales⁵⁵ y lleva a la creación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, antecedente inmediato de la Ley Federal del Trabajo. La conflictiva era muy simple: se trataba de un sindicato nacional de una empresa nacional, que no podían, en un momento determinado, estar sujetos a legislaciones locales que, incluso podían ser conflictivas entre sí.

⁵⁴ Ramiro Lafuente, "El artículo 123, El Congreso Obrero de Tampico y El Congreso de Industriales en el año de 1917", en: *Historia Obrera*, vol. 1, núm. 1, junio 1974, pp. 39-44.

⁵⁵ Mario de la Cueva, op. Cit. P. 135

La creación de la Junta Federal, en 1927, de hecho reforzó la necesidad de una legislación también federal.

El proyecto de Emilio Portes Gil.

El ascenso de Portes Gil a la presidencia del país implica un impulso a la federalización de las leyes laborales. En las propias palabras de Portes Gil:

“Uno de mis primeros actos al tomar posesión de la Presidencia Provisional de la República, será enviar a las Cámaras de la Unión el proyecto de Ley del Trabajo y del Seguro Obrero.

Para el efecto, por conducto de la Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo, se convocará a las partes interesadas, obreros y patrones, a una convención nacional, que deberá efectuarse en la ciudad de México, durante la segunda quincena del mes de noviembre del presente año.⁵⁶

Así, el 15 de noviembre, se presentó un proyecto de Código Federal del Trabajo ante una Convención Obrero-Patronal con el fin de estudiarlo y comentarlo.

La convocatoria provocó una gran expectación, pues la legislación laboral había sido solamente una promesa obregonista que suscitó grandes simpatías, sino también una de las banderas de cualquier grupo de oposición. Por otra parte, Portes Gil tenía en lo personal una gran preocupación por la legislación laboral y había proporcionado a Tamaulipas su Código de Trabajo.⁵⁷

Un aspecto interesante del Código de Trabajo es el referido a los organismos encargados de su aplicación, eran:

Comités Mixtos de Empresa; las Juntas Locales Federales y Municipales de Conciliación; las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje; las Juntas Centrales y Federales de Conciliación y Arbitraje; la Corte del Trabajo, y el Consejo Nacional del Trabajo.

⁵⁶ Emilio Portes Gil, *Quince años de política mexicana*. México, 1954, pp. 139-140.

⁵⁷ *Ley del Trabajo del Estado Libre y Soberano de Tamaulipas con la Exposición de Motivos del Código del Trabajo y Reglamentos de Descanso Semanario*. Tampico, al Libro Mayor, 1905.

Los Consejos Mixtos de Empresa aprobarían en aquellos de veinte o más trabajadores permanentes. Se integraban por 3 representantes obreros y 3 de sus patrones, aumentando este número según el de asalariados permanentes hasta llegar a seis de cada parte. Estaban encargados de la adopción de los métodos de trabajo y se encargaban de someter a las juntas de conciliación las diferencias así como de velar por el cumplimiento de las resoluciones arbitrales.

Las Juntas Municipales Locales de Conciliación establecerían en estos límites, integrándose por el Presidente Municipal además de un representante del trabajo y otro del capital; a la vez que los estatales residían en la capital del Estado.

Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje se encargaban de las diferencias en empresa de concesión federal o porque estuviesen en territorio federal, creándose 10 de ellas en toda la República.

Por otra parte, el Código establecía el arbitraje obligatorio, que fue el aspecto más debatido en las sesiones de la convención, a la que asistieron todas las organizaciones existentes menos la CGT; sin embargo, la convención se vio envuelta en conflictos entre el Presidente Portes Gil y la CROM.

Mientras la convención se encontraba debatiendo el Proyecto, se inauguró el 4 de diciembre la IX Convención de la CROM en el Teatro Hidalgo, donde se lanzaron fuertes ataques a algunos gobernadores y principalmente al Presidente Portes Gil. La respuesta del Presidente no se hizo esperar, al día siguiente de los ataques, el 5 de diciembre, respondió a la asamblea de la CROM negando los cargos y como prueba de ello, señalaba que:

"Ya se estudia, con la cooperación de obreros y patrones, la expedición de un Código de Trabajo que venga a poner término a la incertidumbre imperante y a definir con claridad las obligaciones y derechos de las clases obreras y del gremio patronal".⁵⁸

Finalmente, al término de las sesiones se nombró a una Comisión Mixta de Obreros y Patrones que debería formular el proyecto definitivo de Código de Trabajo y enviarlo a las cámaras de legisladores.

⁵⁸ Emilio Portes Gil, op. Cit. P. 124.

La Comisión finalizó sus labores en el mes de mayo de 1929.

Pero en ese lapso, sucedían en el país acontecimientos muy importantes que ocupaban también gran parte de la atención pública, entre otras, el expresidente Calles formaba en Querétaro el 4 de marzo el Partido Nacional Revolucionario.

Por su parte, la CROM continuaba fragmentándose y el 29 de mayo, la Federación Sindical Obrera del Distrito Federal, uno de los grupos más fuertes que integraban la CROM, lanzaba el manifiesto: "porqué nos separamos de la CROM", formulado por Fidel Velázquez, Sánchez Madariaga, Fernando Amilpa, Jesús Yurén y Luis Quintero.

A pesar de la rápida aprobación en agosto de 1929, por parte de la Cámara de Diputados de las modificaciones a la fracción X del artículo 73 y al preámbulo y fracción XXIX del artículo 123 de la Constitución, facultando al Congreso para legislar en materia de trabajo, último paso para permitir la aceptación del proyecto de las cámaras, el proyecto no se logra.

En esa iniciativa se argumentó la necesidad de uniformar una serie de disposiciones legales muchas veces disímolas, que acarreaban perjuicio a las partes y ocasionaban conflictos serios para el país. Al mismo tiempo, se consideraba que cierto tipo de industrias, tales como minería, hidrocarburos y transportes, debían estar sujetos a los mismos ordenamientos y legislación. Esto fue un paso importante en la federalización de la legislación laboral.

La versión final.

El 29 de enero de 1931, el presidente Ortiz Rubio convocó a una reunión de su gabinete para discutir otro proyecto de Ley Federal del Trabajo. La comisión encargada de redactar este proyecto estuvo bajo la dirección del Secretario de Industria, Comercio y Trabajo, Aarón Sáenz.

En la primera reunión del gabinete, Sáenz resumía la temática en los siguientes términos:

"La situación que diariamente se nos presenta es muy difícil de resolver; la mayor parte de la legislación vigente es incompleta, confusa en muchos de sus aspectos y muy bien hecha a base de precedentes que han sido movidos y cambiados de acuerdo a las circunstancias de los problemas que se han venido presentando, la mayoría de los casos obedecen a

circunstancias de momento y de las personas que han tenido a su cargo la decisión de estas cuestiones".⁵⁹

Y la situación en provincia era aún más caótica.

"La dificultad más seria, en mi concepto, que está creando la falta de una nueva Ley del Trabajo, es que, con motivo de la reforma constitucional *, los pocos Estados que tenían legislaciones, de hecho dichas legislaciones se encuentran en suspenso o incompletas en su aplicación, porque prevén las condiciones y circunstancias de carácter local, sin que prácticamente puedan aplicarse allí correctamente".⁶⁰

Los debates que sucedieron, tanto en el gabinete como posteriormente en las cámaras, fueron en ocasiones muy difíciles, pese a que durante estos años ya se tenía un cierto consenso en la mayoría de los puntos. Por otra parte, la urgencia de la ley provenía del hecho de que, al modificarse la Constitución en 1929, los estados quedaban impedidos a emitir sus propias leyes del trabajo y tampoco podían hacerlo en lo referente a los tribunales de trabajo.

En la exposición de motivos enviada a la Cámara de Diputados el 4 de agosto de ese año, se señalaba también que:

"El gobierno actual, por su origen y convicción, no puede formular la ley que norme la actividad del capital y del trabajo, sino en un sentido ampliamente protector para los trabajadores.

A la concepción individualista que funda la relación del trabajo en el contrato libre, autorizando en realidad bajo la apariencia de la igualdad en ambas partes, el sistema de servidumbre, ha sucedido una concepción que se niega a considerar en la relación del trabajo, el simple cambio de dos bienes igualmente patrimoniales, trabajo y salario; y por el contrario, concede todo su valor a los derechos humanos del trabajador."⁶¹

⁵⁹ Pascual Ortiz Rubio. *Cómo Nació la Ley Federal del Trabajo en 1931. Introducción del Lic. Antonio Fernández del Castillo.* México, Academia Nacional de Historia y Geografía, 1956, p.19.

* Se refiere a la facultad que se otorgó al Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo, con base en las reformas a los artículos 73 y 123 de la Constitución, publicados el 6 de septiembre de 1929 en el Diario oficial.

⁶⁰ *Ibid.*

⁶¹ *Diario de los Debates de la Cámara de Diputados del Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. Periodo Extraordinario XXXIV Legislatura, 1931, 4 de agosto.*

Finalmente, la Cámara de Diputados aprobó el proyecto y el 13 de agosto fue aprobado por la Cámara de Senadores.

3.3 LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

- a) LEY ORGÁNICA DEL PODER JUDICIAL**
- b) LA JURISPRUDENCIA**

Al respecto tenemos que las reformas constitucionales de 1987, por decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación del 10 de agosto de ese año, significaron una redistribución de competencias, reservándose a la Suprema Corte de Justicia resolver sobre cuestiones de interpretación definitiva de los preceptos constitucionales, dando origen con ello al llamado control de constitucionalidad, el cual opera contra la violación directa de la Constitución. Y por otra parte, a los Tribunales Colegiados de Circuito atribuye el control de legalidad. De tal manera que permite hacer la observación en el sentido de que esos dos ámbitos, que eran compartidos por la Suprema Corte y los Tribunales Colegiados, quedaron escondidos con esta histórica reforma; y los principales efectos de la misma en materia laboral, consistieron fundamentalmente en:

- a) Los Tribunales Colegiados de Circuito correspondientes, asumirán el conocimiento de los amparos directos, con la modalidad de que éstos procederán no sólo contra laudos sino también contra "resoluciones que pongan fin al juicio". (Art. 107, frac. V constitucional)".
- b) La Suprema Corte conserve la "facultad de atracción" para conocer de oficio o a petición del correspondiente Tribunal Colegiado de Circuito o del Procurador General de la República, de los amparos directos que por su trascendencia jurídica lo ameriten. (Art. 107, frac. VIII, parte final)".⁶²

Cabe determinar que estas reformas constitucionales quedaron incorporadas también a la Ley de Amparo, por decreto publicado en el Diario Oficial del 5 de enero de 1998, en los artículos 192, 193, 195, 196 y 197 de la Ley de Amparo reformada, que tratan de la Jurisprudencia de la Suprema Corte y de los Tribunales Colegiados de Circuito; los cuales incluyen lo concerniente a las resoluciones que diluciden las Contradicciones de Tesis de Salas y de Tribunales Colegiados. (Art. 192, último párrafo y Arts. 197, 197-A, 197-B).

⁶² Instituto Federal Electoral. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México, 1996. P. 86 y sig.

En consecuencia, el artículo 193 de la Ley de Amparo transfiere la fijación de la jurisprudencia en materia laboral, que anteriormente se atribuía a la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia, a los Tribunales Colegiados de Circuito. Y a fin de unificar los criterios de estos tribunales, los artículos 197 y 197-A de la Ley de Amparo establecen en lo conducente: Art. 197.

Cuando las Salas de la Suprema Corte de justicia sustenten tesis contradictorias en los juicios de amparo de su competencia, cualquiera de dichas Salas o los ministros que las integren, el Procurador General de la República o las partes que intervinieron en los juicios en que tales tesis hubieran sido sustentadas, podrán denunciar la contradicción ante la misma Suprema Corte de Justicia, la que decidirá funcionando en Pleno cuál es la tesis que debe observarse.

El Procurador General de la República, por si o por conducto del agente que al efecto designe, podrán, si lo estima pertinente, exponer su parecer dentro del plazo de treinta días.

La resolución que se dicte no afectará las situaciones jurídicas concretas, derivadas de los juicios en los cuales se hubiesen dictado las sentencias que sustentaron las tesis contradictorias.

Art. 197-A Cuando los Tribunales Colegiados de Circuito sustenten tesis contradictorias en los juicios de amparo de su competencia, los ministros de la Suprema Corte de Justicia, el Procurador General de la República, los mencionados Tribunales o los magistrados que lo integren, o las partes que intervinieron en los juicios en que tales tesis hubieran sido sustentadas, podrán denunciar la contradicción ante la Suprema Corte de Justicia, la que decidirá cual tesis debe prevalecer.

El Procurador General de la República, por si o por conducto del agente que al efecto designe, podrá, si lo estima pertinente, exponer su parecer dentro del plazo de treinta días. La resolución que se dicte no afectará las situaciones jurídicas concretas derivadas de los juicios en los cuales se hubiesen dictado las sentencias contradictorias.⁶³

⁶³ Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. Nueva Legislación de Amparo Reformada. 70ª Edición Actualizada. Editorial Porrúa. México, 1997. P. 154.

En consecuencia, las resoluciones que diluciden las contradicciones de tesis, constituyen jurisprudencia con un solo fallo de conformidad con el artículo 192, último párrafo de la Ley de Amparo.

Al respecto, la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, que fue publicada en el Diario Oficial del 26 de mayo de 1995, contiene las normas concernientes a la integración, funcionamiento y atribuciones de la Suprema Corte de Justicia y de los Tribunales Colegiados de Circuito, que a continuación se transcriben por su importancia y trascendencia:

TITULO SEGUNDO

a) De la Suprema Corte de Justicia de la Nación

Capítulo II.- Del Pleno.- SECCIÓN 1a.- De su integración y funcionamiento.

Artículo 4°. - El Pleno se compondrá de once ministros, pero bastará la presencia de siete miembros para que pueda funcionar, con excepción de los casos previstos en el artículo 105 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, fracción I, penúltimo párrafo y fracción II, en los que se requerirá la presencia de al menos ocho ministros.

Artículo 6°. - Las sesiones del Pleno de la Suprema Corte de Justicia, cuando se refieran a los asuntos previstos en el artículo 10, serán públicas por regla general y privadas cuando así lo disponga el propio Pleno.

Las sesiones que tengan por objeto tratar los asuntos previstos en el artículo 11 serán privadas.

Artículo 7°. - Las resoluciones del Pleno de la Suprema Corte de Justicia se tomarán por unanimidad o mayoría de votos, salvo los casos previstos en el artículo 105 de la Constitución, fracción I, penúltimo párrafo y fracción II, en los que se requerirá una mayoría de ocho votos de los ministros presentes. En los casos previstos en el penúltimo párrafo de la fracción I del artículo 105 constitucional, las decisiones podrán ser tomadas por mayoría simple de los miembros presentes, pero para que tenga efectos generales, deberán ser aprobados por una mayoría de cuando menos ocho votos.

Los Ministros sólo podrán abstenerse de votar cuando tengan impedimento legal o no hayan estado presentes en la discusión del asunto.

En caso de empate, el asunto se resolverá en la siguiente sesión, para la que se convocará a los Ministros que no estuvieren legalmente impedidos; si en esta sesión tampoco se obtuviere mayoría, se desechará el proyecto y el Presidente de la Suprema Corte de Justicia designará a otro Ministro para que, teniendo en cuenta las opiniones vertidas, formule un nuevo proyecto. Si en dicha sesión persistiera el empate, el Presidente, tendrá voto de calidad.

Siempre que un Ministro disintiere de la mayoría podrá formular voto particular, el cual se insertará al final de la ejecutoria respectiva si fuere presentado dentro de los cinco días siguientes a la fecha del acuerdo.⁶⁴

Así también tenemos que dicha Ley establece en la Sección 2ª, lo concerniente a De sus atribuciones.

Artículo 10. - La Suprema Corte de Justicia conocerá funcionando en Pleno:

- I. De las controversias constitucionales y de las acciones de inconstitucionalidad a que se refieren las fracciones I y II del artículo 105 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- II. Cuando se ejercite la facultad de atracción contenida en el segundo párrafo del inciso b) de la fracción VIII del artículo 107 o de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para conocer de un amparo en revisión que por su interés y trascendencia así lo amerite.
- III. Del recurso de revisión contra sentencias que en amparo directo pronuncien los Tribunales Colegiados de Circuito, cuando habiéndose impugnado la inconstitucionalidad de una ley federal, local, del Distrito Federal o de un tratado internacional, o cuando en los conceptos de violación se haya planteado la interpretación directa de un precepto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, dichas sentencias decidan u omitan decidir sobre tales materias, debiendo limitarse en estos casos la materia del recurso a la decisión de las cuestiones propiamente constitucionales.

⁶⁴ Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. Nueva Legislación de Amparo Reformada. Ob. Cit. P. 180.

- IV. Del recurso de queja interpuesto en el caso a que se refiere la fracción V del artículo 95 de la Ley de Amparo, siempre que el conocimiento de la revisión en el juicio de garantías en el que la queja se haga valer le haya correspondido al pleno de la Suprema Corte de Justicia, en los términos del artículo 99, párrafo segundo de la misma Ley.
- V. Del recurso de reclamación contra las providencias o acuerdos del Presidente de la Suprema Corte de Justicia, dictados durante la tramitación de los asuntos jurisdiccionales de la competencia del Pleno de la Suprema Corte de justicia.
- VI. De las denuncias de contradicción entre tesis sustentadas por las Salas de la Suprema Corte de Justicia, o por los Tribunales Colegiados de Circuito cuando se debate de asuntos que por razón de la materia no sean de la competencia exclusiva de alguna de las Salas.

Artículo 11.- ... IV.- Determinar, mediante Acuerdos generales, la competencia por materia de cada una de las Salas y el sistema de distribución de los asuntos de que éstas deban conocer.

V. - Remitir para su resolución los asuntos de su competencia a las Salas a través de acuerdos generales. Si alguna de las Salas estima que el asunto remitido debe ser resuelto por la Suprema Corte de Justicia, funcionando en Pleno, lo hará del conocimiento de este último para que determine lo que corresponda.

VI. Remitir para su resolución a los Tribunales Colegiados de Circuito, con fundamento en los acuerdos generales que dicte, aquellos asuntos de su competencia en que hubiere establecido jurisprudencia. Si un Tribunal Colegiado estima que el asunto remitido debe ser resuelto por la Suprema Corte de Justicia funcionando en Pleno, lo hará del conocimiento de este último para que determine lo que corresponda.⁶⁵

⁶⁵ Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. Nueva Legislación de Amparo Reformada. Ob. Cit. P. 132 y sig.

Capítulo IV. - De las Salas. - Sección 1ª. - De su integración y funcionamiento.

Artículo 15. - La Suprema Corte de Justicia contará con dos Salas, las cuales se compondrán de cinco Ministros, bastando la presencia de cuatro para funcionar..."

Artículo 17. - Las resoluciones de las Salas se tomarán por unanimidad o mayoría de votos de los Ministros presentes, quienes no podrán abstenerse de votar sino cuando tengan impedimento legal o cuando no hayan estado presentes en la discusión del asunto de que se trate.

Si al llevarse a cabo la votación de un asunto no se obtuviere mayoría, el presidente de la Sala lo turnará a un nuevo Ministro para que formule un proyecto de resolución que tome en cuenta las exposiciones hechas durante las discusiones.

Si a pesar de lo previsto en el párrafo anterior, no se obtuviere mayoría al votarse el asunto, el presidente de la Suprema Corte de Justicia nombrará por turno a un integrante de otra Sala para que asista a la sesión correspondiente a emitir su voto. Cuando con la intervención de dicho Ministro tampoco hubiere mayoría, el presidente de la Sala tendrá voto de calidad.

El Ministro que disintiere de la mayoría podrá formular voto particular, el cual se insertará en la ejecutoria respectiva si fuere presentado dentro de los cinco días siguientes a la fecha del acuerdo..⁶⁶

SECCIÓN 2a. - De sus atribuciones.

Artículo 21. - Corresponde conocer a las Salas:.. II. Del recurso de revisión en amparo contra sentencias pronunciadas en la audiencia constitucional por los jueces de distrito o tribunales unitarios de circuito, en los siguientes casos:.. b) Cuando se ejercite la facultad de atracción contenida en el segundo párrafo del inciso b) de la fracción VIII del artículo 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para

⁶⁶ Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. Nueva Legislación de Amparo Reformada. Ob. Cit. P. 190.

conocer de un amparo en revisión que por su interés y trascendencia así lo amerite:.. VIII. De las denuncias de contradicción entre tesis que sustenten dos o más Tribunales Colegiados de Circuito, para los efectos a que se refiere la Ley Reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:..

Artículo 22. - En términos de los acuerdos generales expedidos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia, las Salas podrán remitir para su resolución a los Tribunales Colegiados de Circuito los amparos en revisión ante ellas promovidos, siempre que respecto de los mismos se hubiere establecido jurisprudencia. En los casos en que el Tribunal Colegiado de Circuito estime que un asunto debe resolverse por el Pleno o por una Sala, lo hará del conocimiento de los mismos para determinar lo que corresponda.." ⁶⁷

TITULO TERCERO. - De los Tribunales de Circuito..

CAPITULO III. De los Tribunales Colegiados.- Sección 1ª - De su integración y funcionamiento.

Artículo 33. - Los Tribunales Colegiados de Circuito se compondrán de tres magistrados, de un secretario de acuerdos y del número de secretarios, actuarios y empleados que determine el presupuesto.."

Artículo 35.- Las resoluciones de los Tribunales Colegiados de Circuito se tomarán por unanimidad o mayoría de votos de sus integrantes, quienes no podrán abstenerse de votar sino cuando tengan excusa o impedimento legal.

El magistrado de Circuito que disintiere de la mayoría podrá formular voto particular, el cual se insertará al final de la ejecutoria respectiva si fuere presentado dentro de los cinco días siguientes a la fecha del acuerdo.." ⁶⁸

⁶⁷ Ibidem Pág. 193.

⁶⁸ Ibidem Pág. 196.

Sección 2a. - De sus atribuciones

Artículo 37. - Con las salvedades a que se refieren los artículos 10 y 21 de esta Ley, son competentes los Tribunales Colegiados de Circuito para conocer: I. De los juicios de amparo directo contra sentencias definitivas, laudos o contra resoluciones que pongan fin al juicio de violaciones cometidas en ellas o durante la secuela del procedimiento, cuando se trate.. d) en materia laboral, de laudos o resoluciones dictados por Juntas o Tribunales laborales federales o locales; II. De los recursos que procedan contra los autos y resoluciones que pronuncien los jueces de distrito, Tribunales Unitarios de Circuito o el superior del tribunal responsable, en los casos de las fracciones I, II y III del artículo 83 de la Ley de amparo; III. Del recurso de queja en los casos de las fracciones V a XI del artículo 95 de la Ley de Amparo, en relación con el artículo 99 de la misma Ley;.. VIII. De los recursos de reclamación previstos en el artículo 103 de la Ley de Amparo; y IX. Las demás que expresamente les encomiende la ley o los Acuerdos generales emitidos por la Suprema Corte de Justicia funcionando en Pleno o las salas de la misma.

Los Tribunales Colegiados de Circuito tendrán la facultad a que se refiere la fracción XVII del artículo 11 de esta Ley, siempre que las promociones se hubieren hecho ante ellos.

"Artículo 38. - Podrán establecerse Tribunales Colegiados de Circuito especializados, los cuales conocerán de los asuntos que establece el artículo anterior en la materia de su especialidad".

"Artículo 39. - Cuando se establezcan en un circuito en materia de amparo varios Tribunales Colegiados con residencia en un mismo lugar que no tengan jurisdicción especial, o que deban conocer de una misma materia, tendrán una oficina de correspondencia común que recibirá las promociones, las registrará por orden numérico riguroso y las turnará inmediatamente al tribunal que corresponda, de conformidad con las disposiciones que dicte el Consejo de la Judicatura Federal.."⁶⁹

Por su importancia y trascendencia cabe mencionar otros nuevos artículos contenidos en la Ley de Amparo Reformada en el Decreto de 5 de enero de 1988:

"El Art. 4° amplía la materia del juicio de amparo a quien perjudique la Ley, el tratado internacional, el reglamento o cualquier otro acto que se

⁶⁹ *Ibidem.* Pág. 198.

reclame. El Art. 11 establece un concepto más extenso de la autoridad responsable: Es autoridad responsable la que dicta, promulga, publica, ordena, ejecuta o trata de ejecutar la ley o el acto reclamado.

Los Arts. 27 al 30, se refieren a las notificaciones. Los Arts. 95 al 99, atañen al recurso de queja; y el Art. 103 al recurso de reclamación. El Art. 129 al incidente de responsabilidad proveniente de las garantías y contragarantías que se otorguen con motivo de la suspensión. El art. 149 señala el término en que las autoridades responsables deberán rendir su informe con justificación..”

“Reformas a la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación”
(D. O. 26 de mayo de 1995)

La Ley Orgánica del Poder Judicial contiene disposiciones que reproducen las normas constitucionales concernientes al Poder Judicial y otras que inciden en el juicio de amparo. Al respecto, el Título Tercero, Capítulo III, se refiere a los Tribunales Colegiados, estableciendo normas relativas a su integración y funcionamiento (Art. 33) y a sus atribuciones (Art. 37)”.

“Poder Judicial de la Federación. Acuerdo del Tribunal en Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de fecha 19 de junio de 1995. (D.O. 23 de junio de 1995).

Primero.- La Suprema Corte de Justicia de la Nación funcionará además en el Pleno, en dos Salas especializadas. Segundo.- Ambas Salas ejercerán la competencia que les otorga el artículo 21 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación de la siguiente manera: la Primera Sala conocerá de las materias Penal y Civil; la Segunda Sala conocerá de las materias Administrativa y del Trabajo”.

b) Formación de la Jurisprudencia.

Cabe hacer notar que los requisitos para la fijación y publicidad de la jurisprudencia, indicados en el artículo 195 de la Ley de Amparo, han sido considerados como medios de exterioridad; pero la jurisprudencia se constituye cuando se aprueban las sentencias o laudos sin interrupción, en

los casos señalados, respectivamente en los artículos 192 y 193 antes transcritos; en virtud de la tesis que por su importancia se transcribe:

“JURISPRUDENCIA.- CUANDO SE ESTABLECE POR REITERACIÓN, SE CONSTITUYE POR LO RESUELTO EN CINCO EJECUTORIAS COINCIDENTES NO INTERRUMPIDAS POR OTRA EN CONTRARIO, POR LO QUE LAS OBLIGACIONES DE REDACCIÓN, CONTROL Y DIFUSIÓN SÓLO PRODUCEN EFECTOS PUBLICITARIOS.- El artículo 94 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su párrafo séptimo, previene que la ley fijará los términos en que sea obligatoria la jurisprudencia que establezcan los tribunales del Poder Judicial de la Federación y el párrafo segundo del artículo 192 de la Ley de Amparo dispone que “las resoluciones constituirán jurisprudencia, siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario...” y señala enseguida los requisitos de votación, los que actualiza el artículo decimoquinto transitorio de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación (Diario Oficial de 26 de mayo de 1995), en el sentido de que tratándose del Pleno se requiere que “...lo resuelto en ellas se sustente en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario, y que hayan sido aprobadas por lo menos por ocho Ministros.” Por otro lado, el artículo 195 de la Ley de Amparo señala las reglas relativas a la aprobación del texto y rubro de las tesis jurisprudenciales, así como los requisitos para su publicidad y control.

De lo anterior se sigue que, con rigor técnico, la jurisprudencia por reiteración se forma por lo resuelto en cinco ejecutorias no interrumpidas por otra en contrario, que hayan sido aprobadas por lo menos por ocho Ministros, cuando se debate de las establecidas por el Pleno, lo que lleva a concluir que las obligaciones de redacción, control y difusión previstas en el

artículo 195 del invocado ordenamiento, sólo tienen efectos publicitarios, mas no son elementos necesarios para la formación de los criterios de observancia obligatoria.

Amparo directo en revisión 1921/96.- Inmobiliaria Mobimex, S.A. de C. V. y otros.- 31 de octubre de 1996.- Once votos.- Ponente: Genaro David Góngora Pimentel.- Secretaria: Rosalba Becerril Velázquez.

El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada el veintiocho de abril de 1997, aprobó, con el número LXIV/1997, la tesis aislada que antecede y determinó que la votación es idónea para integrar tesis jurisprudencial.- México Distrito Federal, a veintiocho de abril de mil novecientos noventa y siete." ⁷⁰

En tal virtud, cabe establecer que existe actualmente la jurisprudencia por reiteración que se constituye por lo resuelto en cinco ejecutorias coincidentes no interrumpidas por otra en contrario, conforme al párrafo segundo del artículo 192 de la Ley de Amparo; y la jurisprudencia por contradicción de tesis, conforme al último párrafo del artículo 192 del mismo ordenamiento.

En consecuencia, la implantación de estas reformas en la Ley de Amparo y en la Ley Orgánica del Poder Judicial, ha generado numerosas resoluciones de Contradicción de Tesis, para unificar los criterios de los Tribunales Colegiados de Circuito fijando la jurisprudencia laboral. Estas resoluciones de contradicción, aún cuando contienen algunos criterios que pueden ser objetables, constituyen un valioso acervo renovador de la jurisprudencia en materia laboral.

4.1 DECLARACIÓN DE COMPETENCIA.

Sobre esta cuestión, cabe establecer que en 1987, siendo presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el Lic. Miguel Ángel Pino de la Rosa, dio a conocer a todo su personal jurídico, mediante circular 4/87, la incompetencia en demandas contra funcionarios diplomáticos y consulares en los siguientes términos:

"... Me permito informarles que recientemente se han dado casos en que se han presentado demandas ante Juntas Locales de Conciliación y

⁷⁰ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo V. Mayo de 1997. Pág. 166.

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

Arbitraje de los Estados, por trabajadores mexicanos que han prestado sus servicios dentro del territorio nacional en Consulados o Embajadas, en contra del Estado acreditante y las Juntas Locales se han declarado incompetentes y han remitido la demanda a la Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje correspondiente, por estimar que era de su competencia el conocimiento de la misma. Entonces la Junta Especial de la Federal se ha declarado a su vez incompetente y ha remitido erróneamente el expediente a la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación para que decida la cuestión de competencia; sin advertir que los representantes diplomáticos y consulares acreditados en el país tienen inmunidad de jurisdicción..."⁷¹

Al respecto debe tenerse en cuenta que la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas, ratificada por México, según publicación en el Diario Oficial del 3 de agosto de 1965, establece la inmunidad de jurisdicción de las Misiones Diplomáticas y por consiguiente la incompetencia de los tribunales laborales mexicanos para conocer de las reclamaciones en contra de los agentes diplomáticos, por parte del personal que le preste servicios, en los términos de los artículos 30 y 31, que en lo conducente dicen:

"...ARTÍCULO 30.- La residencia particular del agente diplomático goza de la misma inviolabilidad y protección que los locales de la misión. - 2. Sus documentos, su correspondencia y, salvo lo provisto en el párrafo 3 del artículo 31, sus bienes, gozarán igualmente de inviolabilidad".

"...ARTÍCULO 31.- El agente diplomático gozará de inmunidad de la jurisdicción penal del Estado receptor. Gozará también de inmunidad de su jurisdicción civil y administrativa, excepto si se trata: a) de una acción real sobre bienes inmuebles particulares radicados en el territorio del Estado receptor, a menos que el agente diplomático los posea por cuenta del Estado acreditante para los fines de la misión; b) de una acción sucesoria en la que el agente diplomático figure a título privado y no en nombre del Estado acreditante como ejecutor testamentario, administrador, heredero o legatario; c) de una acción referente a cualquier profesión liberal o actividad comercial ejercida por el agente diplomático en el Estado receptor, fuera de sus funciones oficiales. 2. - El agente diplomático no está obligado a testificar. 3.- El agente diplomático no podrá ser objeto de ninguna medida de ejecución, salvo en los casos previstos en los incisos a), b) y c) del párrafo 1 de este

⁷¹ Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Gaceta Laboral No. 39. Enero-Agosto. México. 1987. Pág. 48.

artículo y con tal de que no sufra menoscabo la inviolabilidad de su persona o de su residencia..."⁷²

Lo anteriormente transcrito, permite establecer el siguiente razonamiento. Independientemente de que a través de la Secretaría de Relaciones Exteriores se haga la gestión en cada caso para que se respete la Legislación Laboral Mexicana y se protejan los derechos de los trabajadores, con fundamento en el artículo 41 de dicha convención, queda establecido que:

"... ARTÍCULO 41. - Sin perjuicio de sus privilegios e inmunidades, todas las personas que gocen de esos privilegios e inmunidades deberán respetar las leyes y reglamentos del Estado receptor. También están obligados a no inmiscuirse en los asuntos internos de ese Estado. 2.- Todos los asuntos oficiales de que la misión esté encargada por el Estado acreditante han de ser tratados con el Ministerio de Relaciones Exteriores de ese Estado o por conducto de él, o con el Ministerio que haya convenido..."⁷³

Al respecto cabe aclarar que en forma análoga opera la Convención de Viena sobre Relaciones Consulares, ratificada por México y publicada en el Diario Oficial del 11 de septiembre de 1968 que establece en lo conducente:

"... ARTÍCULO 43. - Inmunidad de jurisdicción.- 1.- Los funcionarios consulares y los empleados consulares no estarán sometidos a la jurisdicción de las autoridades judiciales y administrativas del Estado receptor por los actos ejecutados en el ejercicio de las funciones consulares. 2.- Las disposiciones del párrafo 1 de este artículo no se aplicarán en el caso de un procedimiento civil; a) que resulte de un contrato que el funcionario consular o el empleado consular no haya concertado, explícita o implícitamente, como agente del Estado que envía, o b) que sea entablado por un tercero como consecuencia de daños causados por un accidente de vehículo, buque o avión, ocurrido en el Estado receptor..."⁷⁴

El artículo 53 señala en sus fracciones I y II respectivamente, que gozarán de los privilegios e inmunidades consulares, los miembros de la

⁷² Idem.

⁷³ Ob. Cit. J.F.C.A. Gaceta Laboral No. 39, p. 47

⁷⁴ Idem.

oficina consular, así como los miembros de la familia de un miembro de la oficina consular que vivan en su casa y los miembros de su personal privado.

"... ARTÍCULO 55, fracción I: "Sin perjuicio de sus privilegios e inmunidades, todas las personas que gocen de esos privilegios e inmunidades deberán respetar las leyes y reglamentos del Estado receptor..."⁷⁵

En tal virtud, sostiene el Presidente de la Junta, que cuando se presente ante una Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje una demanda por parte de un trabajador mexicano, que haya prestado servicios en una Embajada u Oficina Consular, acreditadas en México, en contra de un funcionario de las mismas, lo procedente es que la Junta, en debida observancia del convenio respectivo, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 133 Constitucional, se abstenga de conocer del caso y gire atento escrito al Director General de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de Relaciones Exteriores, acompañándole original de la demanda, dejando copia certificada de la misma en autos, para los efectos correspondientes; notificándole este acuerdo personalmente al actor.

Cabe invocar al respecto las siguientes tesis:

a) **LAUDO ABSOLUTORIO. AUN CUANDO RESULTA PROCEDENTE LA ACCIÓN DEL ACTOR. DEBE PRONUNCIARSE.** Independientemente de que se haya probado o no la acción ejercitada por la actora, la Junta no puede dictar laudo condenatorio, dada la inmunidad diplomática de los demandados. Informe 1987. Tercera Parte, Volumen I, Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, p. 332.

b) **I. 1°. T. 266 EMBAJADAS. ACCIONES LABORALES EJERCITADAS CONTRA LAS.** Las misiones diplomáticas denominadas embajadas, son una ficción jurídica, constitutivas de una prolongación artificial del territorio del Estado acreditante, enclavada dentro del ámbito geográfico del Estado receptor, razón por la cual aquellas gozan de inviolabilidad, principio de derecho internacional público que México acogió y se comprometió a respetar en los artículos 20 al 28 de la Convención de Viena, celebrada el 18 de abril de 1961, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 3 de agosto de 1965. Por consiguiente resultan improcedentes las acciones que con base en la legislación nacional ejerce un trabajador al servicio de dichas misiones, porque de no estimarlo así, sería tanto como invadir la soberanía del Estado acreditante. - Primer Tribunal Colegiado en

⁷⁵ Idem.

Materia de Trabajo del Primer Circuito.- Amparo directo 6551/92. José Augusto Contreras Hernández.- 25 de junio de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Gómez Argüello. Secretario: Jaime Allier Campuzano.- Semanario Judicial de la Federación, Octava época, Tomo XI, enero de 1993. p. 251.

c) INMUNIDAD JURISDICCIONAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LAS NACIONES UNIDAS. Amparo Directo: DT-1355/90 (135). Quejosa Adriana Mejía Martínez, Expediente Laboral 113/89. Junta Especial No.14 de la Federal de Conciliación y Arbitraje. Resolución de fecha 29 de marzo de 1990. Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. - Considerando Único.- "... Si de conformidad con el artículo 133 de la Carta Magna, dicha Constitución, las Leyes del Congreso y los Tratados Internacionales, celebrados por el Presidente de la República con la aprobación del Senado, son las Leyes Supremas de toda la Unión y los Jueces de cada Estado se arreglarán a los mismos, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o Leyes de los Estados, es obvio que al gozar de inmunidad jurisdiccional, el demandado por las razones que se han expuesto, el laudo emitido por la autoridad responsable es nulo de pleno Derecho por ende, al surtirse la hipótesis prevista en la fracción XVIII del precepto 73 de la Ley de Amparo en relación con los artículos 2 y 3 del convenio firmado entre el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los refugiados en México y el Gobierno Federal, procede sobreseer el juicio de garantías en los términos del numeral 74, fracción III de la Ley de la Materia.

Con la finalidad de robustecer este criterio tan espinoso, paso a dar a conocer la Circular No. 003/99 de fecha 26 de febrero de 1999, firmada por el entonces Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Lic. Antonio Montes Peña; la misma que en lo conducente dice:

"... En virtud de que se den frecuentemente situaciones erróneas en el procedimiento aplicable a los casos en que se presentan demandas en contra de funcionarios diplomáticos o consulares, nos permitimos señalar que deben tenerse en cuenta los siguientes lineamientos:"

a) Cabe el supuesto de que se invoque en la demanda la tesis de la 4ª Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que transcribimos:

"EMBAJADAS O CONSULADOS EXTRANJEROS, COMPETENCIA FEDERAL PARA CONOCER DE LAS DEMANDAS LABORALES ENTABLADAS EN CONTRA DE LOS GOBIERNOS REPRESENTADOS POR.- Es competente la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para

conocer de las demandas entabladas por trabajadores mexicanos, que hayan prestado sus servicios dentro del territorio nacional en Consulados o Embajadas, en contra del Estado acreditante.”.

Competencia 191/85. Junta Especial No. 19 de la Federal de Conciliación y Arbitraje y Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Nuevo León. 12 de junio de 1986. 5 votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Rolando Rocha Gallegos.

En este supuesto procede dictar un Acuerdo en el sentido que esa tesis atañe únicamente a una cuestión de competencia entre la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y una Junta Local de Conciliación y Arbitraje, sin entrar en el fondo del asunto.

b) En el caso de que no se invoque dicha tesis, lógicamente es innecesario referirse a ella. Ahora bien, en ambos supuestos, lo procedente es que la Junta en el Acuerdo declare que se abstiene de conocer y resolver en la demanda en debida observancia de la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas, ratificada por México, según publicación en el Diario Oficial de la Federación de 3 de agosto de 1965, o la Convención de Viena sobre Relaciones Consulares, ratificada por México y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de septiembre de 1968, según el caso.

Al respecto los artículos 30 y 31, concernientes a la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas, establecen:

“... ARTÍCULO 30.- La residencia particular del agente diplomático goza de la misma inviolabilidad y protección que los locales de la misión.- 2. Sus documentos, su correspondencia y, salvo lo provisto en el párrafo 3 del artículo 31, sus bienes, gozarán igualmente de inviolabilidad”.

“... ARTÍCULO 31.- El agente diplomático gozará de inmunidad de la jurisdicción penal del Estado receptor. Gozará también de inmunidad de su jurisdicción civil y administrativa, excepto si se trata: a) de una acción real sobre bienes inmuebles particulares radicados en el territorio del Estado receptor, a menos que el agente diplomático los posea por cuenta del Estado acreditante para los fines de la misión; b) de una acción sucesoria en la que el agente diplomático figure a título privado y no en nombre del Estado acreditante como ejecutor testamentario, administrador, heredero o legatario; c) de una acción referente a cualquier profesión liberal o actividad comercial ejercida por el agente diplomático en el Estado receptor, fuera de sus funciones oficiales.- 2.- El agente diplomático no está obligado a testificar.- 3.- El agente diplomático no podrá ser objeto de ninguna medida de

ejecución, salvo en los casos previstos en los incisos a), b) y c) del párrafo I de este artículo y con tal de que no sufra menoscabo la inviolabilidad de su persona o de su residencia...".

"...ARTÍCULO 43.- Inmunidad de jurisdicción.- 1.- Los funcionarios consulares y los empleados consulares no estarán sometidos a la jurisdicción de las autoridades judiciales y administrativas del Estado receptor por los actos ejecutados en el ejercicio de las funciones consulares.- 2.- Las disposiciones del párrafo 1 de este artículo no se aplicarán en el caso de un procedimiento civil; a) que resulte de un contrato que el funcionario consular, o el empleado consular, no haya concertado, explícita o implícitamente, como agente del Estado que envía, o b) que sea entablado por un tercero como consecuencia de daños causados por un accidente de vehículo, buque o avión, ocurrido en el Estado receptor...".

Por otra parte, en la primera Convención citada, el artículo 41 dispone en lo conducente:

"Sin perjuicio de sus privilegios e inmunidades, todas las personas que gocen de esos privilegios e inmunidades deberán respetar las leyes y reglamentos del Estado receptor. También están obligados a no inmiscuirse en los asuntos internos de ese Estado".

Esta misma norma está contenida en el artículo 55, fracción 1 de la Convención de Viena sobre Relaciones Consulares.

A su vez, deben considerarse aplicables los siguientes precedentes de los Tribunales Colegiados de Circuito:

LAUDO ABSOLUTORIO. AUN CUANDO RESULTA PROCEDENTE LA ACCIÓN DEL ACTOR. DEBE PRONUNCIARSE. Independientemente de que se haya probado o no la acción ejercitada por la actora, la Junta no puede dictar laudo condenatorio, dada la inmunidad diplomática de los demandados. Informe 1987. Tercera Parte, Volumen I. Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. P. 332. Gaceta Laboral No. 40. P. 103.

INMUNIDAD JURISDICCIONAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LAS NACIONES UNIDAS. Amparo Directo: DT-1355/90 (135). Quejosa Adriana Mejía Martínez, Expediente Laboral 113/89. Jta. Esp. No. 14 de la Federal de Conciliación y Arbitraje. Resolución de fecha 29 de marzo de 1990. Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Gaceta Laboral No. 44, p. 142 y sig.

EMBAJADAS. ACCIONES LABORALES EJERCITADAS EN CONTRA DE LAS.- Las misiones diplomáticas denominadas Embajadas, son una ficción jurídica constitutiva de una prolongación artificial del territorio del Estado receptor, razón por la cual aquellas gozan de inviolabilidad, principio de Derecho Internacional Público que México acogió y se comprometió a respetar en los artículos 20 al 28 de la Convención de Viena celebrada el 28 de abril de 1961, la cual, dentro de la pirámide de las leyes, tiene ese mismo carácter, en consecuencia resultan improcedentes las acciones que con base en la Legislación Nacional, ejercite un trabajador al servicio de dichas Misiones, porque de no estimarse así, sería tanto como invadir la soberanía del Estado acreditante".

Primer Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia de Trabajo, Amparo Directo 66551/92.

Por ello, estimamos pertinente que en el propio Acuerdo de la Junta, se determine solicitar a la Dirección General de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de Relaciones Exteriores o a la Delegación de esa Secretaría, cuando exista en la ciudad del caso, interponga sus buenos oficios para que se respete la Legislación Laboral Mexicana y se protejan los derechos de los trabajadores, acompañándole el original de la demanda, dejando copia certificada en autos, para los efectos correspondientes; notificándole este Acuerdo personalmente al actor.

INDEPENDIENTEMENTE DE LO ANTERIOR, EL PRESIDENTE DE LA JUNTA ESPECIAL RESPECTIVA, DEBE COMUNICAR AL SUSCRITO EL ACUERDO DICTADO, A FIN DE QUE PODAMOS APOYAR LA CONCILIACIÓN JURÍDICAMENTE POSIBLE, EN EL CONTEXTO DE LA NORMATIVIDAD SEÑALADA".

En realidad la problemática de los litigios de carácter laboral contra misiones extranjeras en México, por lo que hace a la competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el planteamiento del problema debe ser el siguiente:

A nivel mundial, los Estados soberanos, sus representaciones consulares y diplomáticas y los organismos internacionales, gozan cada vez de menos inmunidades frente a la jurisdicción de los tribunales extranjeros. La práctica de distintos países, hace particularmente notoria esta tendencia restrictiva tratándose de litigios de carácter laboral. No todos los litigios entre un Estado o misión extranjera o internacional, por una parte, e individuos o miembros de su personal local, por otra parte, son susceptibles de dirimirse

ante los tribunales del país receptor. Tal es el caso de las controversias entre funcionarios diplomáticos y el país que los envía. Pero en lo relativo a controversias entre empleados locales y misiones extranjeras, son múltiples los precedentes que sostienen la competencia de los tribunales del Estado receptor.

El Gobierno de México, al igual que los de otros países, ha tenido que enfrentar diversas demandas laborales, iniciadas en tribunales extranjeros por empleados o ex-empleados de nuestras representaciones en el exterior. En lo referente a controversias entre nacionales, extranjeros y misiones mexicanas en el exterior, a las que no resulten aplicables las leyes de la República, nuestra política es de respeto a las leyes laborales del Estado receptor, dentro de los límites y condiciones que fija el derecho internacional. Cuando se han detectado indicios de que el reclamo laboral contra México, sus representantes o sus representaciones, pudiera ser legítimo, siempre se ha procurado alcanzar soluciones amigables, de mutuo acuerdo con el reclamante. No es política ni práctica del Gobierno de México escudarse en sus inmunidades para evadir sus obligaciones laborales, derivadas de leyes extranjeras, siempre que éstas, se reitera, en efecto resulten aplicables.

En algunos casos laborales, el Gobierno de México ha sido objeto, no sólo del ejercicio de la competencia extranjera respecto al fondo del asunto, sino incluso de medidas como el embargo de las cuentas bancarias de las misiones correspondientes.

Entre los países que, ya sea mediante medidas legislativas o precedentes administrativos o judiciales, han restringido las inmunidades extranjeras en materia laboral, figuran, tan sólo por citar algunos ejemplos, Estados Unidos, Reino Unido, Italia y Uruguay. La Comisión de Derecho Internacional de las Naciones Unidas, también acoge la doctrina restrictiva de las inmunidades extranjeras en materia laboral. Debe precisarse, sin embargo, que lo anterior se aplica a la contratación individual, pero no a la contratación colectiva ni al derecho de huelga.

Tradicionalmente, la política mexicana ha sido, en cambio, la de otorgar inmunidad absoluta. En consecuencia, las juntas mexicanas de conciliación y arbitraje suelen declararse incompetentes, respecto a los reclamos de trabajadores mexicanos contra misiones extranjeras o internacionales. Adicionalmente, en los casos en que la junta ejerce su competencia y se obtiene un laudo favorable al trabajador, suele ocurrir que la misión involucrada se rehuse a cooperar en su cumplimiento, escudándose en sus privilegios e inmunidades. Huelga señalar la justa

irritación que ello genera en los trabajadores, las agrupaciones laborales, los abogados litigantes y las autoridades nacionales.

A continuación, se identifican algunos de los problemas más comunes en casos laborales contra misiones extranjeras acreditadas en México, así como su posible solución a la luz de nuestra legislación y el derecho internacional. Dichos problemas se refieren, a grandes rasgos, a la competencia de las juntas, a los emplazamientos y notificaciones y a los procedimientos para hacer efectivos los laudos.

Las juntas de conciliación, generalmente declinan conocer de casos laborales contra misiones extranjeras, considerando que éstas gozan de inmunidad de jurisdicción, conforme a las respectivas convenciones multilaterales. De esta forma, los asuntos reciben un tratamiento de carácter diplomático. Si bien la Secretaría de Relaciones Exteriores (S.R.E.) da seguimiento puntual a los asuntos, resulta claro que carece de facultades de conciliación o jurisdiccionales.

Sin embargo, de un análisis más detenido de las normas pertinentes, se desprende que el problema no es si las juntas mexicanas gozan de competencia para conocer de tales casos. El problema es, más bien, determinar limitativamente cuáles son los casos exceptuados de la jurisdicción nacional. Igualmente, es preciso dilucidar si en esta materia la competencia federal es exclusiva o concurrente.

En primer lugar, debe destacarse que las inmunidades diplomáticas y consulares no necesariamente tienen alcances absolutos en materia laboral. Es cierto que la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas, en su artículo 22, consagra la inmunidad de los locales y bienes de la misión diplomática respecto a embargos o medidas de ejecución. También lo es, que el artículo 31 de la misma Convención establece la inmunidad de jurisdicción del agente diplomático; y que, así sea en forma más limitada, la Convención de Viena sobre Relaciones Consulares establece reglas similares.

Pero no es menos cierto, que la inviolabilidad de la misión no precluye la interposición de demandas contra ella, sino sólo la ejecución de medidas coercitivas; y que todas las personas que gocen de privilegios e inmunidades diplomáticas o consulares, están expresamente obligadas a respetar las leyes y reglamentos del Estado receptor. Lo último incluye, salvo las exenciones expresamente señaladas en los tratados correspondientes, "las obligaciones que las disposiciones sobre seguridad social del Estado receptor impongan a los empleadores" (Convención sobre Relaciones

Diplomáticas. Arts. 33 y 41; Convención sobre Relaciones Consulares, Arts. 31, 48 y 55).

En segundo lugar, es preciso distinguir la inmunidad de jurisdicción de que gozan las misiones y agentes diplomáticos y consulares, de la inmunidad soberana del Estado extranjero como tal. La Comisión de Derecho Internacional de Naciones Unidas, en el artículo 11 del Proyecto de artículos sobre las inmunidades jurisdiccionales de los Estados y sus bienes, codifica y desarrolla las siguientes reglas respecto a los "Contratos de trabajo".

1. Salvo que los Estados interesados convengan en otra cosa, ningún Estado podrá invocar la inmunidad de jurisdicción ante un tribunal de otro Estado, por lo demás competente, en un proceso relativo a un contrato de trabajo entre el Estado y una persona natural respecto de un trabajo ejecutado o que haya de ejecutarse total o parcialmente en el territorio de ese otro Estado.

2. Lo dispuesto en el párrafo 1 no se aplica:

- a) Si el trabajador ha sido contratado para desempeñar funciones estrechamente relacionadas con el ejercicio del poder público.
- b) Si el objeto del proceso es la contratación, la renovación del contrato de trabajo o la reposición de un candidato.
- c) Si el trabajador no era nacional ni residente habitual del Estado del foro en el momento de concertarse el contrato de trabajo.
- d) Si el trabajador es nacional del Estado empleador en el momento de iniciarse el proceso.
- e) Si el Estado empleador y el trabajador han pactado otra cosa por escrito, salvo que por motivos de orden público los tribunales del Estado del foro tengan conferida jurisdicción exclusiva por razón de la materia objeto del proceso.

En contratarse a las controversias laborales entre un Estado extranjero y sus propios nacionales, el artículo 11 no precluye que las juntas de conciliación conozcan de casos entre Estados extranjeros y sus empleados o ex-empleados locales de nacionalidad mexicana, ni de casos entre dichos Estados y nacionales de terceros países. Las acciones de

reinstalación e indemnización por despido injustificado, tampoco figuran entre las excepciones al ejercicio de la jurisdicción.

Aún en el supuesto de que un empleado de nacionalidad mexicana aceptara someter a tribunales extranjeros las controversias que surjan del contrato, según las reglas citadas la estipulación no obstaría para que las juntas de conciliación conozcan del asunto, por motivos de orden público.

Finalmente, el artículo 123 constitucional categóricamente establece que la aplicación de las leyes laborales corresponde a las autoridades mexicanas. Es decir, según el caso, ya sea a las 100 autoridades estatales o federales del país. El problema no es, por tanto, si las autoridades laborales gozan de jurisdicción en los casos entre misiones extranjeras y nacionales mexicanos, que deban ser dirimidos conforme a las leyes del país, sino más bien si estos casos son de la competencia estatal o federal.

Tanto el apartado "A", como el apartado "B" del artículo 123 constitucional, son oscuros a este respecto, pues ninguno contempla expresamente los casos laborales que surjan entre misiones extranjeras y trabajadores mexicanos, con motivo de servicios prestados o contratos celebrados en territorio nacional. Pero leídos en conjunto, diversos preceptos constitucionales aplicables de manera supletoria o por analogía, indican que de dichos casos deberían conocer en forma exclusiva las juntas federales de conciliación y arbitraje. Se trata, después de todo, de "casos concernientes a miembros del Cuerpo Diplomático y Consular" (art. 104-V constitucional). Así también, las controversias de que se trata tienen que ver, directamente, con el "cumplimiento y aplicación de... tratados internacionales celebrados por el Estado Mexicano" (artículo 104-1 constitucional). En estos supuestos, la Constitución otorga competencia exclusiva a los tribunales federales, particularmente si la controversia trasciende los intereses de los particulares, cual es el caso del ordenamiento laboral.

4.2. EMPLAZAMIENTOS Y NOTIFICACIONES

Al respecto cabe destacar que para una Junta de Conciliación y Arbitraje que ejerza su competencia sobre una misión extranjera, el problema más inmediato es cómo emplazar y notificar a ésta con apego al derecho nacional e internacional.

Uno de los argumentos más comunes de los gobiernos extranjeros, que se rehusan a cumplir un laudo laboral, es precisamente el de vicios en el

emplazamiento. Considerando que la mayoría de los que se resuelven son en rebeldía, salta a la vista la importancia de esta cuestión con miras al efectivo cumplimiento de los laudos.

Con respecto, a la "notificación de la demanda", el artículo 20 del proyecto de la Comisión de Derecho Internacional establece lo siguiente:

"...1. La notificación de la demanda u otro documento por el que se inicia un proceso contra un Estado se practicará.

- a) De conformidad con cualquier convenio internacional aplicable que obligue al Estado del foro y al Estado interesado; o
- b) A falta de tal convenio:
 - I. Transmitiéndola por vía diplomática al Ministerio de Relaciones Exteriores del Estado interesado; o
 - II. Por cualquier otro medio aceptado por el Estado interesado, si no lo prohíbe la legislación del Estado del foro.
- 2. La notificación por el medio a que se refiere el inciso I del apartado b) del párrafo 1 se entenderá hecha cuando el Ministerio de Relaciones Exteriores haya recibido los documentos.
- 3. A esos documentos se acompañará, de ser necesario, la traducción al idioma oficial o a uno de los idiomas oficiales del Estado interesado.
- 4. El Estado que comparezca en relación con el fondo de un proceso iniciado contra él, no podrá alegar luego que la notificación de la demanda no se hizo con arreglo a lo dispuesto en los párrafos 1 y 3."⁷⁶

Cabe destacar, que a la fecha no existen convenios aplicables en esta materia, entre México y otros Estados. México es parte en la Convención Interamericana sobre Exhortos y Cartas Rogatorias, así como en su Protocolo Adicional. El artículo 16 de la Convención, permite a los Estados Parte "declarar que extienden las normas de la misma, a tramitación de exhortos o cartas rogatorias que se refieran a la materia laboral". Lamentablemente, México no ha formulado tal declaración. En cuanto a la Convención de La Haya sobre la Notificación o Traslado en el Extranjero de

⁷⁶ S.T.P. S. "Problemática de los litigios de carácter laboral contra misiones extranjeras en México". México, 1999. Oficio No. 0512, p. 5.

Documentos Judiciales o Extrajudiciales en Materia Civil o Comercial, que podría ser aprobada por el Senado próximamente, carece de disposiciones similares. A falta de Convenios sobre la materia, resulta aplicable la regla de la notificación por conducto de la Secretaria de Relaciones Exteriores, con la respectiva traducción, de ser el caso, al idioma oficial del Estado demandado.

Lo que el proyecto de la Comisión de Derecho Internacional no resuelve, es cual debe ser el término o plazo para la contestación de la demanda. En el Derecho comparado, por ejemplo, en la Ley sobre Inmidades Soberanas Extranjeras de los Estados Unidos, el plazo es de 60 días. En el caso mexicano, posiblemente podría resolverse el problema mediante la aplicación supletoria o analógica del Código Federal de Procedimientos Civiles.

Como regla general, el artículo 327 del Código Federal fija un plazo de nueve días para la contestación de la demanda. Sin embargo, el artículo 327 prevé expresamente la ampliación del plazo "por razón de la distancia". Tratándose de demandados que residan en el extranjero, "se ampliará prudentemente el término del emplazamiento, atendiendo a la distancia y a la mayor o menor facilidad de las comunicaciones". Tratándose de misiones acreditadas por gobiernos extranjeros u organismos cuya sede se encuentre en el exterior no existe óbice, por tanto, para la ampliación del plazo, que de fijarse en 60 días se conformaría a los criterios generalmente aceptados por otros países.

A mayor abundamiento, cabe señalar que, según el artículo 293 del mismo ordenamiento proceden, a petición del interesado, los siguientes términos extraordinarios para la práctica de diligencias en el exterior:

"... cuatro meses, si el lugar está en los Estados Unidos, en Canadá o en la Antillas; cinco meses, si está en Centroamérica; seis meses, si estuviera en Europa o América del Sur; y siete meses cuando esté situado en cualquiera otra parte. Entre los requisitos para que se conceda el término extraordinario, figura el de que sea solicitado dentro de los tres días siguientes a la notificación del auto respectivo."⁷⁷

Al respecto, el plazo suficientemente flexible con razonamientos firmes, debe ser de 30 días, esto es, que tal plazo podría representar un justo equilibrio entre los principios generalmente aceptados por otros países

⁷⁷ Trueba Urbina, Alberto y otro. Código Federal de Procedimientos Civiles. 70ava. Edición Actualizada. Editorial Porrúa. México, 1997, pág. 344.

en sus leyes sobre inmunidades extranjeras (que suelen fijar el plazo de respuesta en 60 días), los tratados sobre relaciones consulares y diplomáticas (que requieren al estado receptor a dar todas las facilidades para las labores de la misión y a ésta, respetar las leyes locales) y los principios de justicia social y equidad (que exigen la más pronta respuesta a los reclamos laborales, por lo que, a diferencia de otras materias en ésta el plazo general es de tan solo diez días).

Cabe subrayar las ventajas que señala esta propuesta, para evitar posibles inconformidades de las misiones demandadas que pudieran considerar que el plazo señalado por la Ley mexicana es insuficiente y no se apega a las tendencias internacionales y a su vez, "el gobierno de México contaría con elementos adicionales para solicitar un plazo más extenso cuando se le demande laboralmente en el extranjero".

4.3. PROTECCIÓN DE TRABAJADORES NACIONALES QUE LABORAN EN REPRESENTACIONES EXTRANJERAS

Al respecto, debemos recordar que el Derecho del Trabajo mexicano ha sido sumamente dinámico. El Constituyente de 1917 sólo se refirió a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje en cada entidad federativa y en el Distrito y Territorios Federales. Es decir, que en su origen la competencia de los Tribunales, que formalmente son jurisdiccionales y materialmente administrativos, fue local. Por lo que toca a la del Distrito y a las de los territorios federales, éstas se establecieron por Decreto del 17 de noviembre de 1917. Así, a partir de la promulgación de 1917 se fueron igualmente creando las Juntas en cada entidad federativa (fracción XX del artículo 123 Constitucional en su texto original).

De ahí se desprende que las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje conocían simplemente de las diferencias o conflictos entre capital y trabajo. Por ello se faculta primariamente al Congreso de la Unión y a las Legislaturas de los Estados para expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir el texto constitucional del artículo 123, las que deberán regir el trabajo, "de los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos, y de manera general todo contrato de trabajo".

El 6 de septiembre de 1929 se federalizaron las disposiciones de trabajo en México, al reformarse la fracción X del artículo 73 y el preámbulo del artículo 123, por el cual se facultaba al Congreso de la Unión para

legislar sobre esta materia en toda la República. Por lo que hace a la jurisdicción, se dejó a las autoridades de los estados la aplicación de las leyes, pero tratándose de determinadas ramas industriales la competencia sería de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

Desde entonces contamos con una doble jurisdicción:

Juntas Locales y Juntas Federales que conocen por rama de industria de los conflictos entre trabajadores y empresarios, pero no así de los conflictos laborales que pueden suscitarse entre los trabajadores y las representaciones extranjeras, sean diplomáticas o consulares, en México.

El 21 de octubre de 1960 fue adicionado el artículo 123 con un nuevo apartado, el "B", que rige las relaciones entre los Poderes de la Unión, el Gobierno Federal y los trabajadores.

La fracción XIII de este apartado "B", señala que los militares, los marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal del servicio exterior mexicano, se regirán por sus propias leyes. Sin embargo, nos encontramos que los Tribunales Federales son los competentes para conocer de los conflictos que se susciten entre los miembros del servicio exterior y el estado mexicano.

Así, la Dirección General de Asuntos Jurídicos ha tenido la necesidad de defender a la Secretaría de Relaciones Exteriores por demandas en contra de ésta, el caso de los señores Gil Gil y Massa ante el Juzgado Quinto, Renato Irigoyen Soto, ante el Juzgado Noveno de Distrito, Mario Morales Caballero, ante el Juzgado Segundo de Distrito, etc.

Esta claro que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje no es competente para conocer de los conflictos laborales que los empleados de las representaciones diplomáticas extranjeras en México inicien o pretendan iniciar en contra de ellas.

Por otra parte, los Tribunales Federales, tampoco son los competentes para dirimir controversias en este sentido, pero si, tratándose de los miembros del servicio exterior mexicano que por alguna razón se sientan lesionados en su derecho por la Federación.

Ahora bien, en cumplimiento a un acuerdo expreso del Ex-subsecretario de Relaciones Exteriores, Alfonso Rosenzweig-Díaz, en el caso de liquidación del personal que laboraba en el Instituto Francés de América Latina, el titular de esta Dirección hizo saber al agregado cultural de

la Embajada de Francia que así como el Estado Mexicano respeta y da cumplimiento a las disposiciones vigentes en materia laboral en la República Francesa, el Estado Mexicano necesita y tiene interés de que se cumplan las normas vigentes en nuestra República.

A mayor abundamiento, se recuerda que, en reiteradas ocasiones iusinternacionalistas como César Sepúlveda, han llamado la atención respecto de este importante renglón de jurisdicción laboral, el cual anotan, siendo posterior a la integración de la teoría y se prestan a graves dudas, sobre todo en países como el nuestro, en el que por razones histórico-jurídicas existe la protección a nivel constitucional de las clases económicamente débiles, por lo que se hace dudoso que se pueda legítimamente alegar la inmunidad de este tipo de actividad del Estado.

En realidad, cabe destacar y esto vale para todas las inmunidades, las exenciones deben entenderse siempre en sentido limitado, y en tanto que restricciones a la soberanía del Estado, se tienen que administrar cautelosamente y sin ofensa de los intereses públicos.

Por todo lo anterior, es obvio, que la Dirección General de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de Relaciones Exteriores no debe estar a favor de que las representaciones extranjeras incumplan con normas legales que nos rigen, pero también es cierto que no existe un instrumento jurídico vigente y positivo que nos permita obligar a que esas normas se cumplan en el caso de los trabajadores mexicanos que prestan sus servicios a las representaciones extranjeras.

En consecuencia, es conveniente y necesario proponer que se prepare un instrumento jurídico que dé solución a estos problemas en virtud de que se han venido presentando demandas en contra de representantes diplomáticos y consulares, de manera ejemplificativa, se dan a conocer las siguientes:

Junta Especial No. 14, radicada en la ciudad de México, D. F. Expediente No. 1797/98.- Aristides Gómez Ledezma Vs. Consulado General de Colombia en México. - Expediente No. 82/91- Genaro Camacho Espinoza Vs. Sergio Catani y/o Sra. Mariza de Catani y/o Embajada Italiana en México.

Junta Especial No. 55, radicada en Ciudad Juárez, Chih.- Expediente No. 206/97.- Dolores del Carmen Saldivar Santini Vs. Consulado General Americano y Embajada de los Estados Unidos de Norteamérica.

Junta Especial No. 23, radicada en la ciudad de Hermosillo, Son. Expediente No. 90/86.- Juan Manuel Preciado Montaño Vs. Consulado de Estados Unidos.

Atendiendo a esta situación, la C. Secretaria de Relaciones Exteriores, Embajadora Rosario Green, dirigió con fecha 28 de enero de 1999, oficio No. 0512, al C. Lic. José Antonio González Fernández, entonces Secretario del Trabajo y Previsión Social un Memorandum sobre problemática de los litigios de carácter laboral contra misiones extranjeras en México. En el punto 1, con el rubro planteamiento del problema, cita los países que, ya sea mediante medidas o precedentes administrativos, han restringido las inmunidades extranjeras en materia laboral, entre los cuales menciona los Estados Unidos, Reino Unido, Italia y Uruguay.

Agrega que en el caso mexicano posiblemente podría resolverse el problema mediante la aplicación supletoria o analógica del Código Federal de Procedimientos Civiles.

4.4. CUMPLIMIENTO DE LOS LAUDOS

Al respecto cabe señalar que con fecha 8 de noviembre de 1999 el Diputado Federal Adalberto Balderrama Fernández, solicitó a la C. Lic. Rosario Green Macias, Secretaria de Relaciones Exteriores, revisión del caso de la C. Dolores del Carmen Saldivar Santini de Ciudad Juárez, Chih., atendiendo más que a los tratados, acuerdos y convenciones en los que nuestro país participa, a la justicia más elemental y los derechos inherentes a la persona humana. Lo anterior, en virtud de la demanda laboral interpuesta contra el Consulado General Americano y la Embajada de los Estados Unidos de Norteamérica, ya que no ha sido resuelta conforme a derecho y esto está provocando un detrimento en sus intereses patrimoniales y personales.

Los demandados fueron condenados por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje a pagar a la actora por terminar injustificadamente su relación de trabajo y hasta el momento no se ha dado cumplimiento a la resolución, haciendo referencia a la Convención de Viena.

Existen referencias de casos anteriores, en donde el Consulado General Americano y la Embajada de los Estados Unidos de Norteamérica, han pagado como resultado de demandas laborales a personas que fueron sus empleados y no está claro porqué en este caso no procede el cumplimiento de la sentencia.

Resulta evidente, como podrá apreciarse, que existe controversia en cuanto a la aplicación de lo estipulado en la citada Convención de Viena sobre los laudos condenatorios contra las representaciones diplomáticas, por lo que considero que este asunto está directamente relacionado con las funciones de la Secretaría de Relaciones Exteriores, en el sentido del aseguramiento de la coordinación de acciones en la conducción de la política exterior en nuestro país.

Es preciso aclarar que el Expediente 206/97, se encuentra radicado en la Junta Especial No. 55 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, en Ciudad Juárez, Chihuahua y no obstante que al mismo le han recaído un sinnúmero de acuerdos, oficios y circulares, todos ellos posteriores a la fecha del laudo, actualmente la Secretaría de Relaciones Exteriores, únicamente se encuentra gestionando, por la vía conciliatoria, que se respeten los derechos de la trabajadora reclamante.

En virtud de que siguen llegando demandas de trabajadores mexicanos en contra de Embajadas o Consulados, entre otras en la Junta Especial No. 17 de Guadalajara, Jalisco, en la Junta Especial No. 14 Bis de la Ciudad de México, considero preciso dar celeridad a este asunto, retomando el principio de que, si bien es cierto que existen privilegios e inmunidades consulares, de acuerdo con el artículo 55 de la Convención de Viena sobre Relaciones Consulares, se deberán respetar las Leyes y Reglamentos del Estado receptor.

A mayor abundamiento, tenemos el acuerdo expreso del ex Subsecretario de Relaciones Exteriores, Lic. Alfonso de Rosenzweig-Díaz, en el caso de liquidación del personal que laboraba en el Instituto Francés de América Latina, el titular de esta Dirección hizo saber al Agregado Cultural de la Embajada de Francia que, así como el Estado Mexicano respeta y da cumplimiento a las disposiciones vigentes en materia laboral en la República Francesa, el Estado Mexicano necesita y tiene interés de que se cumplan las normas vigentes en la materia laboral de nuestra República.

Y pasando a citar las intervenciones de César Sepúlveda en su calidad de iusinternacionalista las exenciones deben entenderse siempre en sentido limitado y en tanto las restricciones a la Soberanía del Estado, se tienen que administrar cautelosamente y sin ofensa de los intereses públicos.

Por lo anterior, es obvio, que la Secretaría de Relaciones Exteriores no está a favor de que las representaciones extranjeras incumplan con las

normas legales que nos rigen, por lo que para robustecer tal afirmación, al momento de asumir la competencia las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje para conocer de las demandas presentadas por trabajadores mexicanos en contra de representantes diplomáticos o consulares, el emplazamiento a juicio a la Misión debe ser por conducto de la Secretaría de Relaciones Exteriores, citando a las partes a la audiencia de Ley. Esto traerá como consecuencia que el laudo que se dicte, en su caso, será notificado también por la misma Secretaría y el contenido del mismo le otorgará fundamento legal a la gestión que efectúe para obtener por la vía diplomática el cumplimiento de las prestaciones correspondientes a favor de los trabajadores.

Para el supuesto, de que por parte de la Misión demandada se propicie una conciliación, dentro del propio juicio laboral, podrá celebrarse un convenio que dé solución al conflicto, conforme a lo dispuesto en el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo. Si dicha propuesta fuera favorable, cabe sugerir que se instrumente por la Secretaría de Relaciones Exteriores un documento orientador para hacerlo saber a los representantes diplomáticos y consulares acreditados en la República Mexicana, a fin de que el Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje a su vez emita una Circular a las Juntas Especiales para adecuar la tramitación de las demandas de este tipo a ese instrumento. Ya que, a este Tribunal corresponde aplicarla en los litigios que se le plantean.

CONCLUSIONES.

- I. En estos casos, cuando se debe aplicar el derecho positivo mexicano, consideró que es más prudente atender a la justicia más elemental y los derechos inherentes a la persona humana, que a los tratados, acuerdos y convenciones en los que nuestro país participa.

- II. Respecto a la Competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cabe el supuesto de invocar en la demanda la tesis de la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que a la letra dice: "EMBAJADAS O CONSULADOS EXTRANJEROS, COMPETENCIA FEDERAL PARA CONOCER DE LAS DEMANDAS LABORALES ENTABLADAS EN CONTRA DE LOS GOBIERNOS REPRESENTADOS POR".

En el caso de que no se invoque dicha tesis, lógicamente es innecesario referirse a ella.

- III. El Gobierno de México, al igual que los de otros países, ha tenido que enfrentar diversas demandas laborales, iniciadas en tribunales extranjeros por empleados o ex-empleados de nuestras representaciones en el exterior. En lo referente a controversias entre nacionales, extranjeros y misiones mexicanas en el exterior, a las que no resulten aplicables las leyes de la República, nuestra política es de respeto a las leyes laborales del Estado receptor, dentro de los límites y condiciones que fija el derecho internacional. Cuando se han detectado indicios de que el reclamo laboral contra México, sus representantes o sus representaciones pudiera ser legítimo, siempre se ha procurado alcanzar soluciones amigables, de mutuo acuerdo con el reclamante. No es política ni práctica del Gobierno de México escudarse en sus inmunidades para evadir sus obligaciones laborales derivadas de leyes extranjeras, siempre que éstas, se reitera, en efecto resulten aplicables.

- IV. En algunos casos laborales, el Gobierno de México ha sido objeto, no sólo del ejercicio de la competencia extranjera respecto al fondo del asunto, sino incluso de medidas como el

embargo de las cuentas bancarias de las misiones correspondientes.

- V. Entre los países que, ya sea mediante medidas legislativas o precedentes administrativos o judiciales, han restringido las inmunidades extranjeras en materia laboral, figuran, tan sólo por citar algunos ejemplos, Estados Unidos, Reino Unido, Italia y Uruguay. La Comisión de Derecho internacional de las Naciones Unidas, también acoge la doctrina restrictiva de las inmunidades extranjeras en materia laboral. Debe precisarse, sin embargo, que lo anterior se aplica a la contratación individual, pero no a la contratación colectiva ni al derecho de huelga.
- VI. Se identifican algunos de los problemas más comunes en casos laborales contra misiones extranjeras acreditadas en México, así como su posible solución a la luz de nuestra legislación y el derecho internacional. Dichos problemas se refieren, a la competencia de las juntas, a los emplazamientos y notificaciones y a los procedimientos para hacer efectivos los laudos.
- VII. Las Juntas de Conciliación generalmente declinan conocer de casos laborales contra misiones extranjeras, considerando que éstas gozan de inmunidad de jurisdicción conforme a las respectivas convenciones multilaterales. De esta forma, los asuntos reciben un tratamiento de carácter diplomático. Si bien la Secretaría de Relaciones Exteriores (S.R.E.) da seguimiento puntual a los asuntos, resulta claro que carece de facultades de conciliación o jurisdiccionales.
- VIII. Sin embargo, de un análisis más detenido de las normas pertinentes, se desprende que el problema no es si las juntas mexicanas gozan de competencia para conocer de tales casos. El problema es, más bien, determinar limitativamente cuáles son los casos exceptuados de la jurisdicción nacional. Igualmente, es preciso dilucidar si en esta materia la competencia federal es exclusiva o concurrente.
- IX. Es preciso distinguir la inmunidad de jurisdicción de que gozan las misiones y agentes diplomáticos y consulares, de la inmunidad soberana del Estado extranjero como tal. La Comisión de Derecho Internacional de Naciones Unidas, en el artículo 11 del Proyecto de artículos sobre las inmunidades jurisdiccionales

de los Estados y sus bienes, codifica y desarrolla las siguientes reglas respecto a los "Contratos de trabajo":

- X. Salvo que los Estados interesados convengan en otra cosa, ningún Estado podrá invocar la inmunidad de jurisdicción ante un tribunal de otro Estado, por lo demás competente, en un proceso relativo a un contrato de trabajo entre el Estado y una persona natural respecto de un trabajo ejecutado o que haya de ejecutarse total o parcialmente en el territorio de ese otro Estado.
- XI. Por otra parte, cabe establecer que aún en el supuesto de que un empleado de nacionalidad mexicana aceptara someter a tribunales extranjeros las controversias que surjan del contrato, según las reglas citadas la estipulación no obstaría para que las juntas de conciliación conozcan del asunto, por motivos de orden público.
- XII. Las controversias que se tratan tienen que ver, directamente, con el "cumplimiento y aplicación de tratados internacionales celebrados por el Estado Mexicano" según lo dispone el artículo 104-I constitucional. En estos supuestos, la Constitución otorga competencia exclusiva a los tribunales federales, particularmente si la controversia trasciende los intereses de los particulares, cual es el caso del ordenamiento laboral.
- XIII. En realidad, cabe destacar y esto vale para todas las inmunidades las exenciones deben entenderse siempre en sentido limitado, y en tanto que restricciones a la soberanía del Estado, se tienen que administrar cautelosamente y sin ofensa de los intereses públicos.
- XIV. Por todo lo anterior, es obvio, que la Dirección General de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de Relaciones Exteriores no debe estar a favor de que las representaciones extranjeras incumplan con normas legales que nos rigen.
- XV. El artículo 133 de la Constitución Política de la República estatuye: "Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanan de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en

contrario que pueda haber en las Constituciones o Leyes de los Estados". De cuyo texto se infiere la supremacía de la Constitución Federal de entre las demás leyes del país.

- XVI. Por su parte, el numeral 41 Constitucional prevé: "El pueblo ejerce su soberanía por medio de los poderes de la Unión, en los casos de la competencia de éstos, y por los de los Estados en lo que toca a sus regimenes.
- XVII. Ahora bien, de acuerdo a una interpretación armónica de los preceptos antes transcritos, se infiere que constitucionalmente todo lo relacionado con los órganos diplomáticos nacionales e internacionales y, por ende, con las personas que los representan, debe estar regulado por normas y autoridades de carácter federal y con base en ese imperativo y en la aplicación analógica del citado artículo 104 constitucional, es inconcuso que, en el caso concreto, la Junta Especial Número Catorce de la Federal de Conciliación y Arbitraje, es la autoridad competente para conocer de los juicios laborales promovido por Balbina Bautista Ambrosio, en virtud de que, según lo estatuye el artículo 123, apartado A, fracción XX, de la Ley Suprema del País, las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo, entre otras, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje.
- XVIII. Ninguna norma internacional obsta para que las Juntas de Conciliación y Arbitraje ejerzan su competencia, respecto de las demandas de trabajadores mexicanos contra misiones internacionales o extranjeras, en los casos en que resulten aplicables las leyes laborales del país.
- XIX. En estos casos, la competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, debería ejercerse en forma exclusiva, por motivos de uniformidad de criterios, así como en atención a las normas y los sujetos involucrados.
- XX. En nuestro medio, el sistema es suigéneris. México es el único país en el mundo que tiene tribunales de trabajo, con procedimientos especiales para resolver cualquier tipo de conflictos en materia de trabajo, sea: económico, jurídico, individual, colectivo. No hay antecedentes, ni encuadre en alguno de los sistemas a que se ha hecho alusión anteriormente. El antecedente propio se pierde en el Constituyente de 1917.

XXI. Es conveniente destacar que el arbitraje laboral no se refiere al compromiso en árbitros, sino a la facultad de un órgano (Juntas de Conciliación y Arbitraje) para conocer y resolver un conflicto. No se trata del arbitraje privado. El arbitraje es aplicable en el proceso laboral a todo tipo de conflictos de trabajo y el laudo es la denominación que se le da al acto que lo resuelve. Luego, la denominación de Juntas de Conciliación y Arbitraje.

BIBLIOGRAFÍA.

- Altamirano Ignacio, Prieto Guillermo, Ramírez Ignacio y Vigil José María, La Huelga,. Historia Obrera, v. 1, núm. 2, CEHSMO, septiembre de 1974.
- Baca Calderón Esteban. Juicio sobre la Huelga del Yaqui y Génesis de la Huelga de Cananea. México, CEHSMO, 1976.
- Becerril Mendoza José Francisco, Derecho del Trabajo en México. Editorial Hurtado, México, 1998.
- Breña Garduño Francisco, Ley Federal del Trabajo. Harla, México, 1993.
- Cabonellos Guillermo. Los Fundamentos del Nuevo Derecho. Buenos Aires, Argentina, 1945.
- Carrillo Azpeitia Rafael.- Ensayo sobre la Historia del Movimiento Obrero Mexicano 1823-1912. México, CEHSMO, 1981.
- Climént Beltrán, Juan B. Ley Federal del Trabajo (Comentarios y Jurisprudencia). Edit. Esfinge. 20ava. Edición. México, 2000.
- De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I.
- De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo. México, Porrúa, 1954, capítulos III y IV.
- Diario de los debates de la Cámara de Diputados del Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. Periodo Extraordinario XXXIV Legislativa, 1931, 4 de agosto.
- Diritto Commerciale. Milán, 1937.

- Floris Margadent Guillermo. **El Derecho Privado Romano**. 9ª Ed. Editorial Esfinge, S. A. México, 1979.
- García Oviedo Carlos. **Tratado Elemental de Derecho Social**. 2a Ed. Editorial Victoriano Suárez, Madrid, 1934.
- Gómez Pineda Everardo. **Los Conflictos de Trabajo**. Talleres Gráficos de la Nación. México, 1985.
- Instituto Federal Electoral. **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**. México, 1998.
- Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. **La Gaceta Laboral No. 60**. Abril-Diciembre/98 y Enero/99.
- Lafuente Ramiro. **El artículo 123. El Congreso Obrero de Tampico y El Congreso de Industriales en el año de 1917**, en *Historia Obrera*, vol. 1, núm 1. Junio, 1974.
- Najjar José Antonio, José Elías. **El Derecho Procesal del Trabajo**. México, 1985.
- Ortiz Rubio Pascual. **Cómo nació la Ley Federal del Trabajo en 1931**. Introducción del Lic. Antonio Fernández del Castillo. México. Academia Nacional de Historia y Geografía, 1956.
- Pérez Botija Eugenio, **Derecho del Trabajo**. 68. Edición, Editorial Tecnos, S. A. Madrid 1960.
- Planiol. **Derecho Civil**. Traducción del Lic. José M. Cajiga Jr., Puebla, México, 1947, Tomo VII.
- Portes Gil Emilio. **Quince años de política mexicana**. México, 1954.
- Santa Fe, Alberto. **Y la Ley del Pueblo 1878-1879**. México, CEHSMO, 1980.

- **Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. México, 1975.**
- **S.T. y P. S. "Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo", México, 1981, p. 40 y sig.**
- **Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo V. Mayo de 1997.**
- **Silva Hersog Jesús. Breve Historia de la Revolución Mexicana. México FCE, 1970.**
- **Trueba Urbina Alberto. Ley Federal del Trabajo. Ed. Porrúa. México, 1992.**
- **Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. Nueva Legislación de Amparo Reformada. 70ª. Edición Actualizada. Editorial Porrúa. México, 1997.**
- **Valadés José C. Sobre los Orígenes del Movimiento Obrero en México. México, CEHSMO, 1979.**
- **Villaseñor José, El Gran Circulo de Obreros de México. Historia Obrera, v.1, núm. 4, CEHSMO, marzo 1975.**
- **Villaseñor José. El control estatal del movimiento obrero 1900-1917. México, UNAM, F.C.P.S. 1980.**

LEGISLACIÓN.

1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

2.- Ley Federal del Trabajo.

3.- Jurisprudencia.