

00721  
48

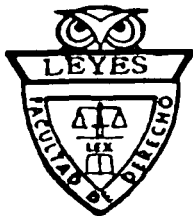


**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO**

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

**"LA INCONSTITUCIONALIDAD DEL ARTICULO 923 DE  
LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO",**

**T E S I S**  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
P R E S E N T A :  
**LAURO ANGELES PEREZ**



ASESOR: LIC. GERARDO VALENTE PEREZ LOPEZ

MÉXICO, D. F.

2003

A



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AVENIDA DE  
MEXICO

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

INGENIERO LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ  
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN  
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.  
FACULTAD DE DERECHO.  
P R E S E N T E .

Muy distinguido Señor Director

El alumno: **LAURO ANGELES PEREZ**, con número de cuenta 9316079-1, inscrito en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada "**LA INCONSTITUCIONALIDAD DEL ARTICULO 923 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**", bajo la dirección del Lic. **GERARDO VALENTE PEREZ LOPEZ**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

La Lic. **LILIA GARCIA MORALES**, en el oficio con fecha 30 de junio del 2003, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que con apoyo a los artículos 18, 19, 20, y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales solicito a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno referido.

Atentamente  
"POR MI RAZA HA SALIDO EL ESPIRITU"  
Ciudad de México, a los 06 de julio del 2003.

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL  
LIC. GUILLERMO HORI ROBAINA  
Director del Seminario

**NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL:** El interesado deberá iniciar para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cual calificará la Secretaria General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario.  
c.c.p.- Alumno (a).

A Dios,

A mis padres, por darme la vida y poner todo su esfuerzo y dedicación en la formación de mi persona,

A Irenka, por todo el amor y ternura que día con día me entregas y que sirve como un impulso en mi ser,

A mi hermano, por haber depositado toda su confianza y siempre creer en mí,

A mis abuelos, los señores Gilberto Pérez Casañas y Maria Romero Peñafiel, por haber colaborado en gran medida a la formación de mi persona poniendo siempre todo su esmero y cuidado,

A mi abuela, Francisca Gutiérrez Gutiérrez, por enseñarme el valor de la sencillez y el saber actuar siempre con prudencia y respeto hacia los demás,

A mi familia, en general, por ser todos un ejemplo vivo lleno de valores y cualidades a seguir,

A mis amigos, por entregarme su amistad y apoyo sincero en todos los proyectos que he realizado, en especial a Guadalupe Haydee Hernández del Pozo, Rosalia García Cortes y Horacio Garay Cabrera. -

A la empresa "LITTLE BOY", por darme animo para seguir adelante, en especial al Sr. Roberto Cosío Sánchez, por su comprensión y cariño mostrado,

A mi asesor, Lic. Gerardo Valente Pérez López, con respeto y admiración, por haber compartido conmigo su sabiduría, mostrar paciencia y dedicación en la realización de este trabajo, ya que sin ello hubiera sido imposible la culminación del mismo,

A mi alma mater la U.N.A.M., y a la FACULTAD DE DERECHO, por abrirme sus puertas y haberme otorgado la mejor arma que como ser humano puede tener cualquiera; "educación".

## INDICE

### INTRODUCCIÓN

<b>CAPITULO I. ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA HUELGA.....</b>	<b>1</b>
1.1 Evolución Cronológica de la huelga.....	1
1.2 La declaración de derechos sociales de 1917 y la huelga como uno de los derechos fundamentales de la clase trabajadora.....	5
1.3 Legislación de las Entidades Federativas.....	15
1.4 Los tres proyectos de legislación federal.....	17
1.5 Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931.....	20
1.6 Ley Federal del Trabajo de 1970.....	22
<b>CAPITULO II. LA HUELGA-DERECHO, NATURALEZA, CARACTERES Y FUNCIONES.....</b>	<b>30</b>
2.1 La huelga y el derecho colectivo del trabajo.....	34
2.2 La naturaleza del derecho de huelga.....	38
2.2.1 La huelga, garantía de libertad de la clase trabajadora.....	39
2.2.2 La huelga, derecho de y para la clase trabajadora.....	40
2.2.3 La huelga, procedimiento para la solución de conflictos.....	40
2.3 La huelga-derecho.....	43
2.4 la huelga, acto jurídico.....	46
<b>CAPITULO III. TRIBUNALES DEL TRABAJO, LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.....</b>	<b>54</b>
3.1 Creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el artículo 123 Constitucional.....	55
3.2 Las Juntas de conciliación y Arbitraje en la Jurisprudencia.....	59
3.3 Naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.....	68
3.4 Estructura de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.....	78
3.5 Clasificación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.....	83
3.6 Integración y funciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.....	90
3.7 Competencia de las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje.....	102

E

<b>CAPITULO IV. LA INCONSTITUCIONALIDAD DEL ART. 923 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....</b>	<b>108</b>
<b>4.1 Reforma procesal de 1980.....</b>	<b>111</b>
<b>4.1.1 Sentido Social de la reforma de 1980.....</b>	<b>113</b>
<b>4.2 El artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo y su contenido.....</b>	<b>114</b>
<b>4.3 En la Ley Federal del trabajo un ataque al derecho de huelga.....</b>	<b>117</b>
<b>4.3.1 Violación a la Fracción XX del apartado A del art. 123 constitucional.....</b>	<b>119</b>
<b>4.3.2 Violación a las Fracciones XVII y XVIII del apartado A del art. 123 constitucional.....</b>	<b>121</b>
<b>4.4 Jurisprudencia definida vigente.....</b>	<b>123</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>130</b>
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>133</b>

F

## INTRODUCCIÓN

El Derecho Mexicano del Trabajo a través de la historia ha mostrado una evolución constante, en especial dentro del ámbito Colectivo, ya que desde 1917 el constituyente abrió un apartado especial dentro de nuestra Ley fundamental donde se contemplaron prerrogativas importantes para la clase trabajadora.

Uno de los derechos más importantes reflejado en dicho apartado lo es la huelga, misma que encuentra su fundamento en las fracciones XVII y XVIII del Apartado A del artículo 123 de nuestra Constitución, y su regulación específica se localiza de los artículos 440 al 469 y del 920 al 938 de la Ley Federal del Trabajo.

Para mantener o hacer valer los derechos de la clase trabajadora, se crearon también autoridades específicas, a las cuales se les otorgaron características propias para dar seguridad jurídica a los trabajadores y que las diferenciaron a los tribunales civiles o judiciales de aquella época; evidentemente nos referimos a las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuyo fundamento constitucional se encuentra en la fracción XX del Apartado A del artículo 123, encargadas de conocer y resolver todos los conflictos que se susciten entre el capital y el trabajo.

En 1980, la Ley Federal del Trabajo tuvo un conjunto de reformas y adiciones con las que se introdujo el artículo 923, mismo que causó una serie de críticas que hicieron diversos doctrinarios, todos ellos tachando a dicho artículo de anticonstitucional.

Según la doctrina, el artículo 923 hace nugatorio el derecho de huelga que contempla nuestra Constitución; así como también contraviene a lo dispuesto por la fracción XX del Apartado A del artículo 123 constitucional, en cuanto a la integración de una Junta para conocer de un conflicto colectivo. Dicha fracción establece que la Junta de Conciliación y Arbitraje debe integrarse de manera



tripartita; esto es, por un representante del trabajador, un representante del patrón y por uno del gobierno, para conocer de cualquier conflicto entre el capital y el trabajo.

No obstante lo anterior, podemos afirmar que el artículo 923 establece que el Presidente de la Junta después de cerciorarse que se hayan cumplido con los requisitos legales, sea el funcionario público que tenga la facultad para desechar o dar trámite al escrito de emplazamiento a huelga.

De ahí que la doctrina exprese que jamás se había visto concentrado tanto poder en las manos del Presidente de la Junta, para que de manera individual sea la persona que deseche el emplazamiento y por lo tanto coarte el derecho de huelga.

Sin embargo, a través de un análisis del artículo en cuestión se pretende desentrañar el verdadero sentido que puso el legislador en la reforma de 1980 para introducirlo a la Ley Federal del Trabajo, razón por la cual el presente trabajo se divide en cuatro capítulos:

En el Primer capítulo, se hace una evolución cronológica del tratamiento que se le ha dado a la huelga; como delito, como simple figura sin reglamentación y en la actualidad como derecho reconocido, observando su tratamiento desde 1917 hasta la Ley Federal del Trabajo actual.

En el Segundo capítulo, se establecen las principales características que tiene la huelga, los diversos conceptos doctrinarios de la misma, sus principios y la ubicación que tiene dentro del Derecho Colectivo del Trabajo.

En el Tercer capítulo, entramos al estudio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, analizando sus características, la estructura con la que cuentan,

desentrañando la naturaleza de las mismas, para llegar a delimitar su competencia, así como su integración.

En el Cuarto capítulo, nos centramos al estudio específico del artículo 923 de la Ley laboral, retomando las reflexiones que ha hecho la doctrina desde su vigencia, confrontándolas con lo que ha establecido la Corte en sus criterios Jurisprudenciales de 1980 a la fecha, para llegar a determinar nuestro propio criterio.

De lo expuesto se concluye, que al parecer resulta contrario lo establecido por la doctrina, ya que a más de veintidós años de vigencia del artículo 923 no existe ninguna jurisprudencia que establezca su anticonstitucionalidad, trayendo aparejada la derogación del mismo.

## **CAPITULO I. ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA HUELGA**

### **1.1. Evolución Cronológica de la Huelga**

La prohibición a constituir asociaciones sindicales y a estallar huelgas así como sus consecuentes sanciones penales, fueron el detonador para que los obreros tomaran conciencia de clase social; en efecto en presencia de leyes represivas, el proletariado se vio forzado al enfrentamiento e inició la batalla de lo humano contra el capital para exigir el respeto a la dignidad del hombre y a los valores éticos que integran la idea de justicia. Con ello a través de la historia se puede observar que se abre un esquema de los diferentes momentos que ha vivido la huelga:

#### **1. La Era de la prohibición (la huelga delito)**

Tres circunstancias hicieron posible en la historia de la Edad Contemporánea la etapa que ahora consideramos: primero, el ascenso de la burguesía al poder y la organización de un aparato estatal a su servicio. En segundo lugar, la elevación de la propiedad privada en el artículo diecisiete de la Declaración de los Derechos del hombre y del ciudadano de 1789 a la condición de derecho natural de los hombres; el precepto en cita establecía que siendo la propiedad un derecho inviolable y sagrado, nadie podía ser privado de ella, sino cuando la necesidad pública, legalmente comprobada, lo exija en forma evidente y bajo la condición una justa y previa indemnización.

Y finalmente, la tercer circunstancia, las consecuencias de la libertad humana, que consisten, de conformidad con el artículo cuarto de la misma Declaración en poder hacer todo lo que no dañe a otro, sin más limitaciones, que únicamente pueden ser determinadas por la ley, que las que aseguren a los otros miembros de la comunidad, en el goce de los mismos derechos.

Es importante mencionar que en esta etapa se creó la ley Le Chapelier el 14 de junio de 1791, cuya esencia consistía en la prohibición de cualquier acción o pretensión del trabajo que de alguna manera estorbara el desenvolvimiento libre del capital; prohibió todas las instituciones del derecho colectivo del trabajo, en su articulado declaró ilícita la coalición encaminada a la fijación de condiciones generales de trabajo, por lo que la huelga caía dentro de los actos delictivos.

Por lo tanto todo acto que turbara el orden nuevo sería un crimen contra el orden jurídico.

También el Código Penal Francés de 1810, sancionó la coalición y la huelga obreras expresando en su artículo 415:

“Toda coalición de trabajadores para suspender conjuntamente el trabajo en un taller, impedir el ingreso o la permanencia en él antes o después de una hora determinada, y en general para suspender, impedir o encarecer el trabajo, si ha habido una tentativa o principio de ejecución se castigará con prisión de uno a tres meses; los jefes o promotores serán castigados con prisión de dos a cinco años”.

Con esto nos damos cuenta el porque la huelga se consideraba un ilícito.

## **2. La Era de la tolerancia**

En esta etapa la acción del liberalismo inglés procuro ser consecuente consigo mismo, si bien debe decirse que fue la acción del movimiento obrero lo que obligó al gobierno a suprimir los delitos de asociación profesional y de huelga. Cien años después, la OIT, en una excelente monografía, explico la contradicción existente entre el pensamiento liberal y la legislación represiva de

Inglaterra, que condujo a la ley de 1824 propuesta por el parlamentario Francis Place:

El desarrollo del individualismo concluyó finalmente, mediante la estricta aplicación de sus principios, es decir, terminó por renovar la libertad sindical; el Estado, permitió el derecho de asociación y de reunión en general, no podía mantener indefinidamente la paradoja de prohibir a una categoría de ciudadanos el que se entendiesen y reunieran. "Si en nombre de la libertad no quería intervenir en la vida económica, debía dejar a los factores de esa vida económica libertad completa para arreglar sus asuntos, aun recurriendo, si llegaba el caso, a asociaciones libremente constituidas. La libertad de trabajar llevaba sobreentendida la libertad de no hacerlo, y lo que era lícito a un individuo no podía convertirse en delito porque muchos lo practicasen en común".<sup>1</sup>

La era de la tolerancia puede caracterizarse como las décadas de simple libertad de coalición, concebida ésta como uno de los aspectos de las libertades naturales de reunión y asociación. Este planteamiento se complementa con el argumento de que las asociaciones de trabajadores y sus huelgas, ya no estaban prohibidas y tampoco constituían delitos, pero no estaban ni reguladas ni protegidas por las leyes: constituida la asociación, el patrono podía negociar y contratar con ella, pero ninguna norma legal le obligaba a realizar esos actos.

La condición de la huelga era aún más difícil, pues si la suspensión colectiva de labores ya no caía en el ilícito penal, el derecho civil se utilizó en beneficio del patrono, autorizándolo a rescindir las relaciones de trabajo, por incumplimiento de la obligación de prestar los servicios contratados y facultándolo, a utilizar nuevos trabajadores y a solicitar el apoyo de la fuerza pública para continuar o reanudar las actividades de su fábrica.

---

<sup>1</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Décima edición. Ed. Porrúa. México 1999. Pp. 570-571.

### **3. La Era de la reglamentación legal de las Instituciones**

Se caracteriza porque algunos países iniciaron la reglamentación de las diversas instituciones del derecho colectivo del trabajo en su legislación ordinaria. El fundamento de reglamentar dichas instituciones era el bienestar del trabajador y la no transgresión de sus derechos laborales. Esta etapa ofrece una bifurcación en sus años finales, pues varios países, como: Inglaterra y los Estados Unidos del Norte, prefirieron mantener la libertad plena, con el sólo fundamento de los derechos naturales del hombre.

Al individualismo radical del siglo XVIII sucedió la visión de la solidaridad social, donde el hombre que entre su energía de trabajo a la sociedad, cualquiera que sea el sistema económico, tiene derecho a que se le reconozcan derechos colectivos importantes como lo es la huelga.

Se empezaron a reglamentar cuestiones de previsión y de seguridad sociales, las cuales se plasmaron como principios determinantes del derecho del trabajo.

El aseguramiento de una existencia decorosa a los trabajadores podría provenir del Estado, pero la Era de la tolerancia se hallaba atada todavía por el pensamiento del liberalismo político y económico, circunstancia que obligo al movimiento obrero a exigir el reconocimiento legal de la asociación sindical, a efecto de que se tuviera un medio para controlar a los empresarios en igualdad de circunstancias.

El movimiento obrero planteó una tesis que se mira como justificación del derecho del trabajo: la igualdad no puede darse entre cada trabajador aislado y su patrono sino únicamente entre los dos elementos de la producción, el trabajo de todos los trabajadores y el capital.

En México la reglamentación de las instituciones del derecho colectivo del trabajo, como la huelga inició en la revolución constitucionalista y juntamente con el derecho sustantivo se elevó a estatuto constitucional en nuestro artículo 123 constitucional.

Es conveniente decir, que el principio de huelga libre no reglamentada ha conservado su vida hasta nuestros días, no obstante su reconocimiento en diversas constituciones de la segunda posguerra.

### **1.2. La Declaración de derechos sociales de 1917 y la Huelga como uno de los derechos fundamentales de la clase trabajadora**

La declaración de derechos sociales de 1917, nace como una nueva visión de los valores de la justicia social.

En el derecho del trabajo, la justicia dejó de ser una fórmula fría, aplicada a las relaciones externas entre hombres, y se convirtió en la manifestación de las necesidades del hombre que entrega su energía de trabajo. El derecho del trabajo emanado de la Revolución social mexicana quiso ser el mensajero de un mundo en el cual el trabajador sería elevado a la categoría de persona, no para quedar simplemente registrado con ese título en una fórmula legal, sino para vivir como persona en la realidad de la vida social: en el futuro, el derecho ya no sería tan sólo una forma de convivencia, sino una fuerza activa al servicio de la vida, un instrumento de la comunidad para garantizar a los hombres la satisfacción de las necesidades de orden material y espiritual que impone la dignidad de la persona humana.

"El 15 de julio de 1914, el general Huerta abandonó el poder, cediendo el triunfo a la revolución. Casi inmediatamente después, los jefes de las tropas constitucionalistas iniciaron la creación del derecho del trabajo: el 8 de agosto de

decretó en Aguascalientes la reducción de la jornada de trabajo de nueve horas, se impuso el descanso semanal y se prohibió cualquier reducción en los salarios. El 15 de septiembre del mismo año, se dictó en San Luis Potosí un decreto fijando los salarios mínimos. Cuatro días más tarde, se fijaron en el Estado de Tabasco los salarios mínimos, se redujo a ocho horas la jornada de trabajo y se cancelaron las deudas de los campesinos".<sup>2</sup>

Mayor importancia tuvo el movimiento creador del derecho del trabajo en los estados de Jalisco y Veracruz: en el primero de ellos, Manuel M. Diéguez expidió un decreto sobre jornada de trabajo, descanso semanal y obligatorio y vacaciones; el 7 de octubre de 1914, Aguirre Berlanga publicó el decreto que merece el título de primera ley del trabajo de la Revolución constitucionalista, substituido y superado por el de 28 de diciembre de 1915: jornada de trabajo de nueve horas, prohibición de trabajo de los menores de nueve años, salarios mínimos en el campo y en la ciudad, protección del salario, reglamentación del trabajo a destajo, aceptación de la teoría del riesgo profesional y creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

"El 4 de octubre de 1914 se impuso el descanso semanal en el Estado de Veracruz y el 19 del mismo mes, Cándido Aguilar expidió la Ley del Trabajo del Estado, cuya resonancia fue grande en toda la República: jornada máxima de nueve horas, descanso semanal, salario mínimo, teoría del riesgo profesional, escuelas primarias sostenidas por los empresarios, inspección del trabajo, reorganización de la justicia obrera".<sup>3</sup> Un año después se promulgó en aquella Entidad federativa la primera Ley de asociaciones profesionales de la República.

"En el mismo año de 1915, el general Salvador Alvarado se propuso reformar el orden social y económico del Estado de Yucatán, a cuyo efecto expidió las leyes que se conocen con el nombre de las cinco hermanas: agraria,

---

<sup>2</sup> DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. Cuarta edición. Ed. Porrúa. México 1992. Pág. 43.

<sup>3</sup> Ibidem. Pág. 48.



de hacienda, del catastro, del municipio libre y del trabajo, un intento de socialización de la vida".<sup>4</sup>

La ley del trabajo reconoció y declaró algunos de los principios básicos que más tarde integrarían el artículo 123 de la Constitución: el derecho del trabajo esta destinado a dar satisfacción a los derechos de una clase social; el trabajo no puede ser considerado como una mercancía; las normas contenidas en la Ley sirven para facilitar la acción de los trabajadores organizados en su lucha con los empresarios; las normas legales contienen únicamente los beneficios mínimos de que deben disfrutar los trabajadores y se desarrollarán y completarán en los contratos colectivos y huelgas.

"Un decreto del mes de septiembre de 1915, creó dentro de los departamentos gubernamentales una sección de trabajo"<sup>5</sup>; en el mes siguiente publicó el mismo gobernador una Ley inspirada en el Proyecto Zubarán y en la Ley Bernardo Reyes sobre accidentes de trabajo; su interés principal radica en las disposiciones que ordenaban que en los contratos de trabajo se consignaran las normas sobre la participación obrera en las utilidades, tal vez la primera norma legislativa sobre este tema.

Estos años únicamente se reglamentaron cuestiones de derecho individual del trabajo, como la jornada máxima, el descanso semanal, salario mínimo y la defensa de las retribuciones. Así mismo se encuentra también las normas para el trabajo de las mujeres y de los menores de edad, las reglas sobre higiene y seguridad en las fabricas y las prevenciones sobre los riesgos de trabajo. Pero en razón de cuestiones colectivas como: asociaciones, contratos colectivos y huelgas la reglamentación era muy escasa y por lo tanto, no se contaba con sustento jurídico.

---

<sup>4</sup> Idem.

<sup>5</sup> Ibidem, pág. 53.

El gobernador Carranza, jefe de la revolución Constitucionalista comprendió que el pueblo no se conformaría con una victoria meramente conservadora, que regresara a los días del presidente Madero, pues equivaldría a prorrogar indefinidamente la injusticia social. En el discurso de 24 de septiembre de 1913, expreso:

"Espera el pueblo de México que terminada la lucha armada a que convocó el Plan de Guadalupe, tendrá que principiar formidable y majestuosa la lucha social; la lucha de clases, opónganse las fuerzas que se opongan, tendrá que estallar y las nuevas ideas sociales se impondrán en nuestras masas. La cuestión no es sólo repartir tierras y las riquezas naturales, ni lograr el sufragio efectivo, ni abrir más escuelas. Es algo más grande y más sagrado: es restablecer la justicia, buscar la igualdad y establecer el equilibrio de la economía nacional".<sup>6</sup>

La fuerza creciente del movimiento social decidió al jefe de la revolución a anunciar, el 12 de diciembre de 1914, la adopción de las medidas legislativas adecuadas para dar satisfacción al pensamiento nuevo y ala esperanzas del pueblo:

"Leyes agrarias que favorezcan la formación de la pequeña propiedad, disuelvan los latifundios y restituyan a los pueblos las tierras de que fueron injustamente despojados; legislación para mejorar la condición del trabajador rural, del obrero, del minero y, en general, de las clases proletarias; revisión de los códigos civil, penal y de comercio".<sup>7</sup>

Dos años más tarde, el 14 de septiembre de 1916, convocó Carranza al pueblo para que eligiera representantes a una asamblea constituyente que

---

<sup>6</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Decimosexta edición. Ed. Porrúa. México 1990. Pág 47.

<sup>7</sup> Idem.

determinará el contenido futuro de la Constitución. En la exposición de motivos del decreto se dijo:

“Si bien la Constitución de mil ochocientos cincuenta y siete fijó el procedimiento para su reforma, esa norma no podía ser obstáculo para que el pueblo, “titular esencial y originario de la soberanía”, según lo expresa el art. 39 de la Constitución, “ejercitara el inalienable derecho de alterar o modificar la forma de su gobierno”.<sup>8</sup>

Según las crónicas de la época, el proyecto de Constitución produjo una decepción en la Asamblea, pues ninguna de las grandes reformas sociales quedó debidamente asegurada: el art. 27 remitía la reforma agraria a la legislación ordinaria y la fracción X del art. 73 se limitaba autorizar al poder legislativo para regular la materia del trabajo.

En el artículo quinto, los redactores del proyecto agregaron un párrafo al precepto correlativo de la vieja Constitución, limitando a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo. En el mes de diciembre de 1916, las diputaciones de Veracruz y Yucatán, presentaron dos iniciativas de reforma al citado artículo, en las que propusieron algunas normas concretas a favor de los trabajadores. La comisión encargada de dictaminar sobre el proyecto del artículo quinto incluyó en él el principio de la jornada máxima de ocho horas, prohibió el trabajo nocturno industrial de las mujeres y de los niños y consignó el descanso hebdomanario.

Catorce oradores se inscribieron en contra del dictamen, habiendo iniciado el debate el catedrático de la Facultad de Derecho de la UNAM, Fernando Lizardi. En su discurso sostuvo que las adiciones al artículo quinto estaban fuera de lugar y que debían reservarse para el momento en que se discutiera la facultad concedida al Congreso de la Unión para legislar en asuntos de trabajo.

---

<sup>8</sup> Idem.

Pero la mayoría de los diputados temió que se tratara de una maniobra para impedir que la asamblea discutiera las cuestiones sociales.

Después de algunas breves intervenciones, abordó la tribuna el diputado obrero por Yucatán, Hector Victoria. Su discurso tiene el mérito de provenir de un obrero y es la prueba de que la idea del derecho del trabajo brotó de la vida mexicana. En un párrafo habló de la necesidad de fijar las bases constitucionales de la legislación futura:

"El artículo quinto debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras, las siguientes: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanario, higienización de talleres, fabricas y minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación y arbitraje, prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y niños, accidentes, seguros, indemnizaciones, etc".<sup>9</sup>

En varios párrafos de su discurso relató la difícil condición de los trabajadores y concluyó diciendo a los autores del proyecto de Constitución de mil ochocientos cincuenta y siete:

"Cuando hace días en esta tribuna, un diputado obrero, con un lenguaje burdo tal vez, pero con la sinceridad que se nota en los hombres honrados, dijo que en el proyecto de constitución el problema del trabajo no se había tocado más que superficialmente, dijo una gran verdad. Es verdaderamente sensible que al traerse a discusión un proyecto de reformas que se dice revolucionario, deje pasar por alto las libertades públicas, como han pasado hasta ahora las estrellas sobre las cabezas de los proletarios: ¡allá, a lo lejos!".<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Ibidem. Pág. 48.

<sup>10</sup> Idem.

En el discurso de Victoria está la idea fundamental del Artículo 123: la Constitución debería señalar las bases fundamentales para que las legislaturas locales expidieran las leyes del trabajo. Ese señalamiento era indispensable, ya que de otra manera, los derechos de los trabajadores pasarían desapercibidos.

Siguiendo los lineamientos marcados por el general Alvarado, Victoria, pensaba que el derecho del trabajo necesitaba una adecuación constante a las realidades sociales y a las necesidades de los trabajadores; las leyes del trabajo, a su vez, deberían ser también generales, a fin de que en las convenciones colectivas y en las resoluciones de los organismos de conciliación y arbitraje se fijaran las condiciones concretas de trabajo para las empresas o ramas industriales.

Heriberto Jara inició el combate contra la doctrina tradicional del derecho constitucional: para la concepción burguesa, individualista y liberal, dijo, el contenido de las constituciones debía limitarse al reconocimiento de los derechos individuales del hombre y a las normas relativas a la organización y atribuciones de los poderes públicos:

"Los jurisconsultos y tratadistas sostienen que en una constitución no puede consignarse el principio de la jornada máxima de ocho horas. Pero, ¿qué es lo que ha producido esa tendencia? Nuestra Constitución, tan libérrima, tan buena, resultó, como la llamaban los señores científicos, un traje de luces para el pueblo".<sup>11</sup>

Froylán C. Manjarrez insinuó la conveniencia de que se dedicara un capítulo o título de la constitución a las cuestiones del trabajo y en la sesión del día siguiente propuso por escrito que el problema de los derechos de los trabajadores se separara del artículo quinto e integrara un título especial. Alfonso Gravioto pronunció uno de los discursos más trascendentales del debate. De él

---

<sup>11</sup> Ibidem. Pág. 49.

procede la idea del derecho constitucional del trabajo como uno de los nuevos derechos de la persona obrera, paralelos a los viejos derechos del hombre:

"Insinúo la conveniencia de que la comisión retire, si la asamblea lo aprueba, todas las cuestiones obreras que incluyó en el artículo quinto, a fin de que, con toda amplitud, presentemos un artículo especial que será el más hermoso de nuestros trabajos; pues así como Francia, después de su revolución, ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus cartas magnas los inmortales derechos del hombre, así la Revolución mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una constitución los sagrados derechos obreros".<sup>12</sup>

En la sesión vespertina del 19 de diciembre de 1916 se presentó el proyecto del artículo quinto por la Comisión de la Asamblea, integrada por los diputados Múgica, Román, Monzón, Recio y Colunga. Un grupo de constituyentes Aguilar, Vega Sánchez, Jara, Victoria, Tépal, Mayorga y Martínez, propuso una moción suspensiva, a efecto de que la comisión pudiera estudiar las observaciones que había formulado, entre las que se pudiera estudiar las observaciones que había formulado, entre las que se encontraba un párrafo final: "Se establecen el derecho de huelga y las indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales".<sup>13</sup>

La comisión no aceptó la propuesta en su dictamen.

El discurso de Macías, jurista eminente, fue enviado por Carranza a la Asamblea, para que ayudara a orientar el debate en torno al artículo quinto. En el discurso improvisado, en el que se amontonaron las ideas y las instituciones, hizo varias referencias a la huelga, entre ellas, como primera: Esta ley —el proyecto de ley del trabajo que había preparado Macías por encargo del Primer

---

<sup>12</sup> Idem.

<sup>13</sup> ROUAIX, Pastor. Genesis de los Artículos 27 y 123 de la constitución Política de 1917, Comisión Nacional Editorial del C.E.N. México 1984. Pp. 54 y 55.

Jefe- reconoce como derecho social económico la Huelga". Dando una breve explicación:

"Aquí tienen ustedes cómo los reaccionarios, los que han sido tildados tan mal, se han preocupado tan hondamente por la clase más importante y más grande de la sociedad, de la cual dije desde los principios de la XXVI Legislatura, era el eje sobre el cual estaba girando la sociedad. Pues bien, reconoce el derecho de la huelga: no solamente solucionan los conflictos y han sido buenas, sino que enseguida viene a decir cuál ha de ser el objeto defendido, porque reconocer un derecho no es simplemente protegerlo, sino que es necesario hacerlo preciso para que pueda entrar en la práctica".<sup>14</sup>

El proyecto Pastor Rouaix-Macias: al terminar el debate sobre el artículo quinto, la Asamblea acordó se formara una comisión, encargada de redactar el proyecto final para la futura Declaración de los derechos sociales. Se integró con el ingeniero Pastor Rouaix, Secretario de Fomento, que actuó como presidente, con el licenciado Macías, y con los diputados Góngora, Calderón, Rojas, Zavala, De los Ríos y Dorador. El 13 de enero de 1917 entregó a la Comisión el proyecto, en cuya Exposición de motivos, aparece el párrafo siguiente:

"La facultad de asociarse está reconocida como un derecho natural del hombre, y en caso alguno es más necesaria la unión, que entre los individuos dedicados a trabajar para otro por un salario, a efecto de uniformar las condiciones en que se ha de prestar el servicio y alcanzar una retribución más equitativa. Uno de los medios eficaces para obtener el mejoramiento apetecible por los trabajadores cuando los patronos no acceden a sus demandas, es cesar en el trabajo colectivamente (huelga), y todos los países civilizados reconocen este derecho a los asalariados cuando lo ejercitan sin violencia".<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> Diario de los Debates del Congreso Constituyente. T. I. núm. 38.

<sup>15</sup> ROUAIX, Pastor. Genesis de los Artículos 27 y 123 de la constitución Política de 1917. Op. Cit. pág. 94.

Derivados de los renglones que anteceden, se redactaron las **Fraciones XVII y XVIII**, la segunda de las cuales fijó con gran fuerza el objetivo supremo de la huelga:

Frac. XVII: Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.

Frac. XVIII: Las huelgas serán lícitas cuando, empleando medios pacíficos, lleven por objeto conseguir el equilibrio entre los factores capital y trabajo, para realizar la justa distribución de los beneficios. En los servicios de interés público será obligatorio para los huelguistas dar aviso con diez días de anticipación al consejo de conciliación y arbitraje del acuerdo relativo a la suspensión del trabajo.

Costó tiempo y esfuerzos que la conciencia y el pensamiento universales reconocieran que la Declaración de derechos sociales de 1917 había cambiado la ruta de la historia y las metas del derecho del trabajo. Un auténtico estatuto de la clase trabajadora, cuya manifestación más alta era el tránsito de la huelga, hecho lícito susceptible de producir ciertos efectos jurídicos, a la huelga como un derecho constitucional y legalmente protegido.

Un hecho nacido de la primera revolución social de la historia, en un momento en que ninguna legislación de los pueblos de Europa y América mencionaba siquiera el nombre de la Huelga.

El derecho de huelga fue una manifestación de los hombres que sufrían la injusticia de los salarios de hambre y que sabían que solamente su acción y la de sus organizaciones sindicales podrían alcanzar condiciones decorosas y humanas para la prestación de los servicios.



### **1.3. Legislación de las Entidades Federativas**

La fracción X del Artículo 73 del proyecto de constitución de 1917 autorizaba al Congreso de la Unión para legislar en toda la república en materia de trabajo. Dos consideraciones determinaron a los constituyentes a cambiar de opinión: la convicción de que contrariaba el sistema federal y el convencimiento de que las necesidades de las entidades federativas eran diversas y requerían una reglamentación diferente. Por esas dos razones, en el párrafo introductorio del **Artículo 123** dijeron:

“El Congreso de la Unión y las legislaturas de los estado deberán expedir leyes sobre trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes”.<sup>16</sup>

Los poderes legislativos estatales expidieron un conjunto de leyes en el lapso que va de mil novecientos dieciocho a mil novecientos veintiocho. El 14 de enero de 1918, el Estado de Veracruz expidió su ley del trabajo, que no solamente es la primera de la República, sino que, salvo disposiciones dispersas de algunas naciones del sur, es también la primera en nuestro Continente; se completó la Ley con la de 18 de junio de 1824 y fue un modelo para las leyes de las restantes entidades federativas como la de Sonora, Sinaloa, Puebla, Chiapas, Jalisco, Tamaulipas y Oaxaca; más aún, sirvió como un precedente en la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931. En un primer párrafo, su Exposición de motivos señaló las finalidades de la legislación:

“Urgía remediar las graves injusticias que en épocas pasadas se cometieron y que fueron una de las causas principales de la Revolución. De aquí que siendo el objeto de la ley remediar esas injusticias y a fin de que no puedan

---

<sup>16</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II. Op. Cit. pág. 50.

repetirse, fue preciso dar a sus disposiciones el único carácter que la pone a cubierto de las contingencias de la política: el de ser justas".<sup>17</sup>

En unos renglones posteriores se hizo notar el sentido nacional, de la Ley del Trabajo de Veracruz, una característica que coincide con el origen y la evolución de nuestro derecho del trabajo:

"Ha sido un criterio constante el hacer una ley, antes que todo, mexicana, veracruzana, es decir, que fuese un producto de nuestro medio, una hija legítima de nuestra Revolución y de nuestras leyes fundamentales, que respondiese fielmente a las necesidades de nuestros campos, de nuestros ingenios azucareros, de nuestras casas particulares, de nuestras ciudades, de nuestro sistema todo de vida individual y social. No se quiso llenar la ley con traducciones o copias de leyes extranjeras, aun sabias; no se quiso poner en ella ningún precepto sólo por la forma galana o precisa con que lo formularon legisladores de otros países: se quiso, fundamentalmente, garantizar la aplicación de la ley en nuestro medio en nuestras condiciones sociales y políticas, en nuestro estado actual".<sup>18</sup>

La Ley del Trabajo de Veracruz produjo grandes beneficios: el reconocimiento pleno de la libertad sindical y del derecho de huelga ayudó eficazmente al desarrollo del movimiento obrero, que es, desde entonces, uno de los más fuertes y aguerridos de la República. De lo anteriormente expuesto se hace mención de algunas de sus ideas y disposiciones fundamentales:

- En principio la precisa definición del artículo 153: "La huelga es el acto concentrado y colectivo, por el cual los trabajadores suspenden la prestación del trabajo convenido".

---

<sup>17</sup> *Ibidem*. Pág. 51.

<sup>18</sup> *Idem*.

- En el articulado de la Ley se nota una diferenciación entre los requisitos de fondo, que son las causales de huelga, y de los de forma, que son las formalidades que deben observarse para la suspensión de los trabajos.
- El artículo 154 es la numeración de las causales para la procedencia de la huelga: cumplimiento del contrato (colectivo) de trabajo, su modificación en beneficio de los trabajadores, y el apoyo a una huelga lícita.
- El artículo 158 consigné los requisitos formales: que la huelga se desarrollara pacíficamente, que tuviera por objeto alguna de las causales señaladas en la ley, que formularan y fundaran su petición en escrito dirigido al patrono, que éste no contestara o lo hiciera en forma negativa y que se informara a la autoridad.
- El legislador dio el nombre de huelga lícita a la que satisficiera los requisitos mencionados en el párrafo antecedente.
- El artículo 159 recogió el mandamiento especial de la fracción XVIII de la Declaración, que ordena que en los servicios públicos se anuncie con diez días de anticipación la fecha de la suspensión de los trabajos.
- El artículo 155 plasma que "la huelga sólo suspende los efectos del contrato, sin terminarlo".
- El artículo 160 revela el arbitraje obligatorio, también llamado arbitraje semi-obligatorio, ya que si bien las Juntas debían arbitrar todo conflicto que se suscitara, los trabajadores podrían negarse a aceptar el laudo.

#### **1.4. Los tres proyectos de Legislación Federal**

La idea del derecho del trabajo; defensa de la persona humana que entrega a la sociedad su energía para que se construyan la civilización y la cultura, es una conquista de la historia que tiene una pretensión de eternidad; pero sus formas y medios de realización cambian al mismo ritmo de las

transformaciones sociales y económicas. Así ocurrió con el carácter local o federal de la legislación del trabajo.

La Declaración de derechos sociales fortaleció a los trabajadores para beneficio del trabajo: el despertar obrero reafirmó su conciencia de clase y se extendió por toda la República creando sindicatos, federaciones y confederaciones, donde los conflictos colectivos, las huelgas y los contratos colectivos tuvieron grandes primicias; fue noble y oportuna la solución de la Asamblea de Querétaro, pero la República era un enjambre de leyes que daban a los trabajadores tratamientos distintos, situación que implicaba la negación del principio democrático de la igualdad de derechos y beneficios.

Por otra parte, algunos conflictos colectivos y huelgas se extendían a dos o más entidades federativas, ninguna de las cuales podía intervenir, porque sus decisiones carecían de eficacia fuera de sus límites.

En vista de la multiplicación de las dificultades, el poder revisor de la Constitución modificó en el año de 1929 el párrafo introductorio de la Declaración y propuso una solución; la ley del trabajo sería unitaria y se expediría por el Congreso federal, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales mediante una distribución de competencias incluida en la misma reforma. Así se abre el camino para la expedición de una **Ley Federal del Trabajo** aplicable en toda la República.

El primer proyecto que hubo de ley fue preparado en el año de 1928, dentro del periodo presidencial del general Calles, por el entonces Secretario de Industria, Comercio y Trabajo, doctor José Manuel Puig Causauranc, que fue sometido a una Convención obrero-patronal, que se reunió en la Ciudad de México y empezó a sesionar a partir del 15 de noviembre del año antes citado, en la cual se presentó para su estudio un proyecto de Código Federal del Trabajo.

"El 6 de septiembre de 1929 se publicó la reforma constitucional de la fracción X del artículo 73 y del párrafo introductorio del artículo 123"<sup>19</sup>, inmediatamente después, el presidente Portes Gil envió al poder Legislativo un Proyecto de Código Federal del Trabajo, preparado por los abogados Delhumeau, Balboa e Iñárritu, pero encontró una fuerte oposición en las cámaras y en el movimiento obrero, porque establecía el principio de la sindicación única, en el municipio si se trataba de sindicatos gremiales, y en la empresa para los de este segundo tipo, y porque consignó la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, al que disfrazó con el título de arbitraje semi-obligatorio, llamado así porque, si bien la Junta debía arbitrar el conflicto, podían los trabajadores negarse a aceptar el laudo, de conformidad con la fracción XXI de la Declaración de derechos sociales.

Dos años después, al Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo Proyecto, en el que tuvo intervención principal el Lic. Eduardo Suárez, y al que no se dio el nombre de código, sino de ley. Fue discutido en Consejo de ministros y remitido al Congreso de la Unión, donde fue ampliamente debatido y modificado.

De los tres proyectos de ley que existieron, se pueden presentar diversas ideas, de las cuales destacan; la definición de la huelga, la cual fue grabada en el artículo 253 del proyecto primero: **"huelga es la suspensión del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores"**. La definición se reprodujo en el artículo 322 del proyecto Portes Gil y pasó al 259 del Proyecto de la Secretaría de la Industria, con el solo añadido del término temporal a la palabra suspensión.

Los tres proyectos, propusieron la diferencia entre requisitos de fondo y de forma para la legitimidad de la huelga: en los primeros se encuentra el señalamiento de las causales de huelga, con una mejor comprensión del problema en el artículo 323 del Proyecto Portes Gil, conseguir el equilibrio entre

---

<sup>19</sup> Ibidem. Pág. 54.

los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; celebración, revisión, modificación y cumplimiento del contrato colectivo; y la huelga por solidaridad. El segundo requisito de fondo se refería a la exigencia de una mayoría de huelguistas; en la Convención de 1928, los empresarios solicitaron una mayoría de dos terceras partes, comprobada antes de la suspensión de las labores. Los requisitos formales de los dos primeros proyectos fueron el anticipo a la preparación del tercero.

### **1.5. Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931**

El 15 de noviembre de 1928, antes de la reforma constitucional al artículo 73 fracción X y párrafo introductorio del 123, se reunió en la Ciudad de México una asamblea obrero-patronal, a la que le fue presentado por la Secretaría de Gobernación, para su estudio, un proyecto de Código Federal del Trabajo, que es el primer antecedente de la Ley de 1931.

En el año de 1929 el presidente Emilio Portes Gil, una vez publicada la reforma constitucional, envió al Congreso de la unión un proyecto de Código Federal del Trabajo, el cual fue duramente atacado por el movimiento obrero y encontró fuerte oposición en el Congreso, por contener el principio de sindicalización única debido a que se asentaba la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, también llamado arbitraje semi-obligatorio; aunque las Juntas debían arbitrar el conflicto los trabajadores podían negarse a aceptar el laudo.

En el año de 1931, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto al que se le dio el nombre de Ley Federal del Trabajo, el que después de un número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931.

En el apartado **XXXIX** de la Exposición de motivos de la **Ley de 1931**, se dice:

“En el derecho mexicano la huelga es un acto jurídico reconocido y protegido por el derecho, cuya esencia consiste en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de sus demandas”.

Así mismo, en la Ley Federal del Trabajo de 1931, se determina la reglamentación de los requisitos formales de la huelga lo cual se ve reflejado en su articulado:

- “Pliego de peticiones dirigido y entregado al patrono;
- Señalamiento de un plazo no menor de seis días y diez en los servicios públicos para la suspensión de los trabajos;
- Fijación del día y hora en que se suspenderían las labores;
- Dejar que transcurriera el plazo que se hubiere fijado para que el empresario contestara las peticiones;
- Y el aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje”.

En esta Ley se reglamenta una clasificación de los tres conceptos básicos del derecho de huelga:

- ◆ Existente o inexistente,
- ◆ Lícita o ilícita, de conformidad con la fracción XVIII del artículo 123,
- ◆ Imputable o inimputable al patrono.

La ley de 1931, hizo honor a la grandeza de la fracción XVII de la Declaración de derechos sociales, asegurando la libertad sindical en el ejercicio del derecho de huelga.

Por último es importante remarcar el principio que plasma la Ley en comentario: **“La huelga sólo suspende la vigencia de las relaciones individuales de trabajo, por todo el tiempo que dure, sin terminar ni extinguir los derechos y obligaciones que emanen de ellas”.**

### **1.6. Ley Federal del Trabajo de 1970**

La elaboración de la nueva Ley Federal del Trabajo configuró un proceso democrático de estudio y preparación de una ley social que es el punto de partida para el desenvolvimiento de los principios de justicia social contemplados en el artículo 123 constitucional.

Su consulta y discusión públicas con las fuerzas activas de la vida nacional, trabajadores, patronos y sindicatos, escuelas de derecho e institutos jurídicos y económicos, autoridades del trabajo, y en general con los representantes de los intereses nacionales constituyó un auténtico debate, en el que intervino el pueblo.

En el año de 1960, el presidente López Mateos designó una comisión para que preparara un anteproyecto de ley del trabajo, y la integró con el Secretario del Trabajo y Previsión Social, licenciado Salomón González Blanco, con los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, federal y local del Distrito Federal, Licenciados María Cristina Salmarán de Tamayo y Ramiro Lozano, y con el licenciado Mario de la Cueva, para que iniciara una investigación y estudiara las reformas que deberían hacerse a la legislación del trabajo.

Durante casi dos años se reunieron en la casa del licenciado Mario de la Cueva, a fin de tener privacidad de la Secretaría del Trabajo, hasta terminar un primer proyecto.



Pronto se dieron cuenta que su adopción exigía la previa reforma de las **fracciones II, III, VI, IX, XXII y XXXI del apartado A del Artículo 123 de la Constitución**, ya que de otra manera no se podría armonizar la legislación con la conciencia universal que exige aumentar a catorce años de edad mínima de admisión al trabajo ni sería posible establecer un concepto más humano y más moderno de los salarios mínimos y un procedimiento más eficaz para su determinación, ni podría tampoco sustituirse el impracticable sistema para la fijación del porcentaje que debe corresponder a los trabajadores en las utilidades de las empresas; por otra parte, la Suprema Corte de Justicia había dado interpretación equivocada a las fracciones **XXI y XXII**, reguladoras de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, error que era urgente corregir; finalmente, había que definir con mayor precisión la línea divisoria de la competencia de las autoridades federales y locales del trabajo.

En el mes de diciembre de 1961, se envió al Poder revisor de la constitución la iniciativa presidencial, la que quedó aprobada en el mes de noviembre del año siguiente. En el mismo año de 1962, el Presidente de la República ofreció al Poder legislativo la iniciativa para la reforma consecuente de la Ley del Trabajo de 1931.

Al iniciarse el año de 1967, el nuevo Presidente de la República, licenciado Gustavo Días Ordaz, designó una segunda comisión, integrada con las mismas personas que se mencionaron anteriormente y con el licenciado Alfonso López Aparicio, a fin de que preparara un segundo proyecto. Y en los primeros días de 1968, el Secretario de Trabajo pudo informar al Presidente que el nuevo proyecto estaba concluido.

Fue entonces que el titular del Poder ejecutivo decidió que se enviara una copia del que se llamó anteproyecto a todos los sectores interesados para que expresaran su opinión y formularan las observaciones convenientes. Así transcurrieron los cuatro primeros meses del año. Después del primero de mayo,

por acuerdo propio del Presidente de la República, se invitó a las clases sociales a que designarán personas para que se reunieran con la comisión para un cambio de impresiones que facilitara la redacción del proyecto que se presentaría al Poder Legislativo.

“La clase patronal, por conducto de sus organizaciones, designó a un grupo de abogados para que la representara en las conversaciones con la comisión”<sup>20</sup>. Se ignora si los empresarios dieron instrucciones concretas, pero lo cierto es que su postura fue totalmente negativa, pues no sólo hicieron una crítica inconsistente de las ideas y principios generales del anteproyecto, sino que rechazaron todas las normas que se proponían mejorar las prestaciones de los trabajadores.

En un documento de 8 de julio de 1968, concluyeron expresando que la proyectada reforma no debía referirse a las partes sustantivas de la Ley de 1931, sino únicamente a los aspectos procesales.

También los representantes de los trabajadores acudieron a la comisión con sus observaciones y propuestas.

Su postura fue esencialmente distinta, partieron de la tesis de que si bien la Ley de 1931 había sido una aplicación magnífica de la idea de la justicia social a las condiciones de la época en que se expidió, las transformaciones operadas desde entonces en la vida nacional exigían un ordenamiento que generalizara las conquistas obreras y elevara los niveles de vida de todos los trabajadores, otorgándoles una participación más justa en los resultados de la producción y distribución de bienes; aceptaron que el anteproyecto satisfacía sus aspiraciones en buena medida, pero sostuvieron que podía mejorarse.

---

<sup>20</sup> Ibidem. Pág. 57.

Entre las reformas que señalaron merecen destacarse: "en primer lugar, la federalización de la justicia del trabajo, a fin de evitar la influencia política y económica de los gobiernos y de los empresarios de los Estados, la que se hacía sentir en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pero no podía realizarse la reforma sin una modificación en los textos constitucionales, lo que no estaba previsto en esos momentos; pidieron la reducción de las horas de trabajo en la semana, a cuarenta, pero se llegó a la conclusión de que los sindicatos podían solicitar la reducción de la jornada en la contratación colectiva sin necesidad de reformar la constitución".<sup>21</sup>

De conformidad con algunas observaciones, el anteproyecto se modificó entre otros aspectos, para dar una mayor garantía a la libertad sindical, a la libre contratación y al ejercicio del derecho de huelga.

Con las observaciones de los trabajadores y los empresarios y con las sugerencias que había recibido de otros sectores, la comisión redactó el proyecto final, al que hizo preceder de una Exposición de motivos.

En el mes de diciembre de 1968, el Presidente de la República envió a la Cámara de diputados la Iniciativa de nueva ley federal del trabajo. Fue entonces cuando se escenificó ante las comisiones unidas de diputados y senadores un segundo proceso democrático para la elaboración de las leyes: otra vez desfilaron los representantes de los trabajadores y de los empresarios a expresar sus observaciones y sugerencias con mayor libertad.

Convencidos tal vez los empresarios de que era ya inevitable la expedición de la ley, presentaron un estudio ante las comisiones de las cámaras, que dividieron en tres partes: aspectos no objetables, entre los que colocaron a los que no implicaban nuevos beneficios para el trabajo; aspectos objetables,

---

<sup>21</sup> Ibidem. Pág. 59.

subdivididos en conflictivos, administrativos y económicos; y aspectos inaceptables.

En la imposibilidad de consignar todas las objeciones, mencionaremos del grupo dos: el nuevo concepto de intermediario, cuya finalidad fue suprimir la vaguedad de la Ley de 1931; las normas que reconocieron el derecho de huelga en los problemas del contrato ley; las disposiciones sobre el llamado desistimiento tácito de la acción, una institución que debió suprimir la comisión por ser contraria a la equidad y de una constitucionalidad dudosa; muchas de las normas sobre las reglamentaciones especiales; el reconocimiento que hizo la ley de la propina como parte del salario; el pago del tiempo que exceda al de trabajo extraordinario autorizado por la Constitución con un salario mayor; la prima por trabajo en domingo; el pago del trabajo en días de descanso con salario doble; dos nuevos días de descanso obligatorio, el primero de enero, en el que no se trabajaba en el pasado y el cinco de febrero, aniversario del primer reconocimiento constitucional de los derechos del trabajo; el aumento del período de vacaciones; la prima de vacaciones; el aguinaldo; la obligación de otorgar becas y de fomentar el deporte; la indemnización en los casos de reajuste de trabajadores; y la creación de hospitales en empresas de personal numeroso.

Entre los aspectos inaceptables se encontraban: "la interrupción de la jornada de trabajo durante media hora, como si fuera posible trabajar ocho horas sin una sola pausa; la norma que establece que el salario se integra con todas las prestaciones que recibe el trabajador, para reducirlo a la suma que se paga en efectivo, pero se les olvidó a los objetantes que la norma se tomó de un convenio de O.I.T., ratificado por el Senado de la República; la norma que impone a los empresarios la obligación de preferir a los trabajadores que les hubiesen servido con anterioridad; lo que fallando dolosamente a la verdad, llamaron el escalafón ciego; la norma que previene que únicamente serán considerados trabajadores de confianza las personas que desempeñen funciones que tengan el carácter general, norma que tiende a impedir la

proliferación de los puestos de confianza; la prima de antigüedad; las normas sobre los agentes de comercio, y en especial, las relativas a los agentes de seguros; las normas sobre el trabajo a domicilio; diversas normas procesales que tenían como finalidad dar firmeza a los procedimientos en materia de huelga; las nuevas normas sobre participación en las utilidades, cuyo destino es evitar que se continúen cometiendo abusos; el capítulo sobre habitaciones de los trabajadores; pretendieron que se introdujera que se introdujera el la ley el contrato a prueba y que se restableciera el contrato medieval de aprendizaje".<sup>22</sup>

Al concluir las reuniones con los representantes de los trabajadores y de los empresarios, los diputados y senadores invitaron a la Comisión redactora del proyecto a un cambio de impresiones.

Los miembros del poder legislativo habían estudiado cuidadosamente la iniciativa, así como también formularon diversas interrogantes, a los que respondieron con el propósito de poner de relieve los lineamientos generales del proyecto y de procurar se mantuviera su unidad.

La Iniciativa no sufrió ninguna modificación en sus principios, instituciones y normas fundamentales, pero si se analiza en conjunto las modificaciones que introdujo el poder legislativo, se llega a la conclusión de que se logró una armonía mayor entre los diversos preceptos y la precisión de algunos conceptos, así, a ejemplo, en la definición del salario (la retribución que debe recibir el trabajador a cambio de su trabajo) se substituyó el termino "a cambio de", con la fórmula "por su trabajo" porque el primero podía dar la impresión de que subsistía la idea de que el derecho nuevo aceptaba aún la tesis de que las relaciones de trabajo se basan en un intercambio de prestaciones, siendo así que está concebido en la Iniciativa, como el estatuto que se propone satisfacer las necesidades materiales de los trabajadores y dar realidad a los ideales de justicia social que guiaron a los creadores del Artículo 123, también se observa

---

<sup>22</sup> Ibidem. Pág. 61.

que restringen muchos de los beneficios que la Iniciativa concedió a los trabajadores, mas aún, no se encuentra en esas modificaciones ninguna que signifique un derecho nuevo para el trabajo.

“Su aprobación fue publicada en el Diario Oficial de 1 de abril de 1970 y entró en vigor el 1 de mayo del mismo año”.<sup>23</sup>

El proceso de formación de la Ley prueba que el ordenamiento nuevo no es una obra de gabinete, ni es tampoco el resultado de un pensamiento alejado de la realidad. Sin duda, el anteproyecto que sirvió de punto de partida a los procesos democráticos ante la Comisión redactora y ante las cámaras legisladoras, contiene las ideas de justicia de un grupo de estudiosos del derecho del trabajo, pero unas y otras se confrontaron con las realidades vivas y se propusieron a la crítica constructiva y al debate libre de todos los hombres, de quienes se proponen la erradicación de la miseria.

La Ley de 1970, no es, todo el derecho del trabajo; es solamente una fuerza viva que debe guiar a los sindicatos en su lucha por mejorar las condiciones de prestación de los servicios, y a los patronos para atemperar la injusticia que existe en sus fabricas.

Tampoco es una obra final, por lo que deberá modificarse en la medida en que lo exija el proceso creciente del progreso nacional, para acoger los grupos de trabajadores aún marginados y para superar constantemente, las condiciones de vida de los hombres sobre cuyos cuerpos está construida la civilización, para concluir este apartado debe recordarse lo siguiente:

**Apartado XXXIX** de la Exposición de motivos de la **Ley de 1970**, se expresa:

---

<sup>23</sup> DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I, Op. Cit. pág. 73.

“En el derecho mexicano la huelga es un acto jurídico reconocido y protegido por el derecho, cuya esencia consiste en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de sus demandas”.<sup>24</sup> El proyecto descansa en esa idea general, misma que se encuentra en la base de la Ley Federal del Trabajo de 1931: en consecuencia, las disposiciones del Proyecto siguen los lineamientos generales de la Ley, de tal manera que los cambios que se introdujeron tienen por objeto precisar algunos conceptos y resolver algunas dudas que se suscitaron al interpretar las disposiciones de la Ley, sin que en ningún caso se haya restringido el ejercicio del derecho, pues, por lo contrario, se le hace surtir todos sus efectos y se le rodea de las precauciones adecuadas para su mejor funcionamiento.

---

<sup>24</sup> DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II. Op. Cit. pág. 580.

## **CAPITULO II. LA HUELGA-DERECHO, NATURALEZA, CARACTERES Y FUNCIONES**

De la cronología de la huelga, hecha en el capítulo primero, resaltan dos momentos; uno, en los años de la Revolución Francesa, la Ley le Chapelier, establecía la prohibición de la huelga por considerarla delito; el otro, la elevación de la huelga a un derecho constitucionalmente reconocido a los trabajadores en la Declaración de derechos sociales de 1917.

La justificación de la huelga en un sistema capitalista como el nuestro, muestra que el trabajo reclama que las condiciones de prestación de los servicios, se fijen conjuntamente por los sindicatos obreros y por los empresarios, de ahí que la huelga, tal y como la conciben las **fracciones XVII y XVIII del Apartado A del Artículo 123 Constitucional**, constituya un derecho social cuya licitud queda condicionada a que su objeto sea conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

Esta finalidad aparece referida en la **fracción I del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo** actual, además de consignar otros objetos específicos.

La huelga a su vez ha sido definida tanto en la Ley del Trabajo de 1931, como en la de 1970; la **Ley de 1931** en su **artículo 259** expresaba:

**“La huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores”.**

De la definición anterior es necesario decir que con la palabra suspensión legal del trabajo, se abría las puertas a las autoridades para aplicar los formulismos de las Leyes civiles y declarar la inexistencia de las huelgas por falta de legalidad.



Por otra parte la **Ley de 1970**, en su **artículo 440** ahora establece:

**"La huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores".**

Ya con la definición actual se modifica la redacción, "suspensión resultado de una coalición"..., por "suspensión llevada a cabo por una coalición", cambio que tuvo por objeto poner fin a la pretensión de que antes de la suspensión de las labores se comprobará que la coalición era mayoritaria.

En cuanto al concepto doctrinal de la huelga, puede decirse que contemplaron a la huelga como un hecho; la suspensión de trabajo, pero en varios de los conceptos les faltaba citar la finalidad del movimiento, el ejercer una presión en contra del patrón, para obtener un interés colectivo.

En el ámbito académico francés, puede anotarse que Gérard Lyon – Caen y Jean Pelissier recopilaron las definiciones de huelga, que derivan de las sentencias jurisprudenciales, estableciendo lo siguiente:

- "La huelga es una modalidad en la defensa de los intereses profesionales.
- La huelga es la cesación concertada del trabajo para apoyar reivindicaciones previamente determinadas a las que el empresario rehusa dar satisfacción.
- La huelga es la interrupción del trabajo para apoyar reivindicaciones profesionales.
- La huelga es la suspensión del trabajo a efecto de obtener el mejoramiento de los trabajadores".<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> Ibidem, pag 588.

Los profesores de las Universidades de París y Poitiers, Jean Rivero y Jean Savatier ofrecen una definición más completa:

"La huelga es la cesación concertada del trabajo, llevada a cabo por los trabajadores, a fin de obligar al empleador, por este medio de presión, a aceptar sus puntos de vista sobre la cuestión objeto de la controversia".<sup>26</sup>

En nuestro derecho mexicano diversos maestros exponen sus definiciones de huelga:

J Jesús Castorena, señala que; "La huelga es la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de los trabajadores de una empresa o de un establecimiento para defender y mejorar las condiciones de trabajo propios, o los ajenos de una colectividad de trabajadores".<sup>27</sup>

Este concepto presenta diversas fallas desde mi punto de vista, en primer lugar la huelga es un acto independiente de la voluntad mayoritaria, ya que ésta se pone de manifiesto después que la huelga estalla y sólo para su calificación. En segundo término la huelga no tiende sólo a mejorar o defender condiciones de trabajo, sino también a exigir su cumplimiento, pero además, a exigir el cumplimiento de las obligaciones legales en la participación de las utilidades o a poner de manifiesto la solidaridad con otro movimiento de huelga.

Euquerio Guerrero, nos dice que; "La huelga se nos presenta como la suspensión del trabajo realizada por todos o la mayor parte de los trabajadores de una empresa, con el propósito de paralizar las labores y en esa forma presionar al patrón a fin de obtener que acceda a alguna petición que le han

---

<sup>26</sup> Idem.

<sup>27</sup> DE BUEN, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Decimoquinta edición, ed. Porrúa, México 2001, pag 887.

formulado y que los propios huelguistas consideran justa o cuando menos conveniente".<sup>28</sup>

De esta definición cabe decir que se apoya en apreciaciones innecesarias acerca de las pretensiones de los trabajadores.

Trueba Urbina, expresa que; "La huelga, es la suspensión de labores en una empresa o establecimiento con objeto de conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo, obteniéndose un mejoramiento económico, específicamente en el contrato colectivo de trabajo".<sup>29</sup>

La definición anterior no menciona, aunque vaya implícito, que se trata de un acto de los trabajadores, además, da por supuesto lo que no siempre ocurre y que a veces ni siquiera es una finalidad de la huelga: que implica un mejoramiento económico.

Mario de la Cueva, expresa; "La huelga, es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patrono".<sup>30</sup>

Esta definición desde mi punto de vista resulta correcta, pero deja sin mencionar que la huelga se puede producir pese a que la decreta una minoría.

Para Néstor de Buen, "La huelga, es la suspensión de las labores en una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores, con el objeto de presionar al patrón para la satisfacción de un interés colectivo":<sup>31</sup>

<sup>28</sup> GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, ed. Porrúa, México 1996, pag. 186.

<sup>29</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, ed. Porrúa, México 1982, pag. 245.

<sup>30</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II. Op cit. Pag. 788.

<sup>31</sup> DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II. Op cit. Pag. 888.

Desde mi punto de vista ésta definición es muy buena, ya que marca los parámetros que deben poner de manifiesto a la Huelga.

En realidad consideramos acertadas las definiciones antes mencionadas, sin embargo la huelga debe definirse teniendo en consideración los hechos que la ponen de manifiesto: la suspensión de labores y su finalidad inmediata: el ejercicio de una presión en contra del patrón para la obtención de un propósito colectivo.

## **2.1. La Huelga y el Derecho Colectivo del Trabajo**

La huelga se encuentra en una unión indisoluble con el Derecho Colectivo, ya que la sindicación, la contratación colectiva y la huelga, integran la concepción triangular del Derecho Colectivo.

El **Derecho Colectivo del Trabajo**, a lo largo de la historia se ha referido como un derecho de clase, idea que no se comparte ya que se pretende poner de manifiesto la cualidad de ser un derecho que sólo beneficia a los trabajadores.

El **Derecho Individual del Trabajo**, que es una creación fundamental del Estado, intenta llevar al trabajador, individualmente considerado, al beneficio de una legislación protectora que impida la explotación patronal.

El trabajador que conoce la realidad de su posición social adquiere una conciencia de clase y crea instrumentos que le permitirán a través de la unión proletaria, equilibrar sus fuerzas con las del patrón.

En esa medida los instrumentos colectivos; coalición, asociación profesional, sindicato y huelga son claramente instrumentos de clase, por lo que el Derecho Colectivo del Trabajo no se refiere directamente al trabajador

individualmente considerado, sino que tiene por finalidad la consideración de los grupos sociales que se encuentran vinculados por el trabajo y su acción.

De ahí que el Derecho Individual se refiera a los trabajadores y el Derecho Colectivo a la clase trabajadora.

El punto de partida del Derecho Individual del Trabajo lo constituye el principio de igualdad, sin embargo se establecen derechos de preferencia que atienden a múltiples factores: nacionalidad mexicana, de origen, antigüedad mayor, condición de ser responsable de una familia etc.

De la misma manera los intereses de clase pueden implicar la necesidad de sacrificar intereses individuales como resulta de la aplicación de la cláusula de exclusión. Se trata de otra manera de manejar derechos de preferencia.

Por lo tanto aunque se acepte que el Derecho Colectivo, a través de los contratos colectivos, cree normas que regularán relaciones individuales, ello no conlleva a desconocer la realidad del predominio de lo colectivo sobre lo individual.

Para poder establecer el contenido del Derecho Colectivo se debe tener una visión de las circunstancias, esto es, fundamentalmente dependerá de la política social que observe cada Estado. En ocasiones esta política que intenta ser apriorística se transforma, por impacto de las fuerzas en juego, en una consecuencia.

En México, juegan con cierta elasticidad los elementos tradicionales del Derecho Colectivo. El reconocimiento constitucional al derecho de asociación profesional y al de huelga y el establecimiento específico en el ámbito legal del contrato colectivo de trabajo, permiten atribuir al Derecho Colectivo nacional una importancia indiscutible.

Pero hay que hacer mención que el Derecho Colectivo no se integra sólo con Instituciones que favorecen a los trabajadores. En alguna medida el reglamento interior del trabajo constituye la contrapartida del contrato de trabajo. El paro, sin la eficacia de la huelga conforma, sin embargo, un claro derecho patronal. Pero además, el reconocimiento expreso a las causas colectivas de modificación, suspensión o terminación de las relaciones de trabajo atiende, fundamentalmente, a la intención de limitar las responsabilidades patronales e impedir que su duración inapropiada provoque un conflicto insuperable a los intereses del patrón.

Con esto podemos llegar a precisar los fines que puede perseguir el Derecho Colectivo, para lo cual hay que partir de la lucha de clases. En realidad el Derecho Colectivo del Trabajo es la consecuencia de la tendencia de la clase obrera, de su exigencia para que sean reconocidas tanto sus agrupaciones de resistencia, como sus formas de lucha social.

De lo anterior, tenemos que el Derecho Colectivo del Trabajo implica el reconocimiento estatal de la fuerza social del proletariado.

Cuando en México se admite la existencia de la fuerza social de la clase trabajadora, pero se vive en un sistema capitalista, el Derecho Colectivo es el hábil instrumento de que se vale el Estado para controlar los fenómenos sociales. El sindicalismo se convierte así en un trámite administrativo y el derecho de huelga en un procedimiento jurisdiccional.

Por lo que el sindicalismo que formalmente depende del reconocimiento estatal y la huelga que debe intentarse por causas jurídicos, por más que el arbitraje se realice a posteriori y sólo a petición sindical, identifican a los países capitalistas de legislación social avanzada como lo es el nuestro.

Atendiendo a lo antes escrito, la determinación de los fines del Derecho Colectivo se tiene que hacer ubicándonos en la realidad social de México y atendiendo a su expresión jurídica. Por lo tanto los fines del Derecho Colectivo son:

- La nivelación de las fuerzas sociales mediante el reconocimiento a los organismos de representación clasista;
- El establecimiento de sistemas normativos adaptados a las situaciones patronales de las empresas, y por último;
- El reconocimiento estatal de la autodefensa proletaria.

Estos tres fines se expresan en las tres Instituciones fundamentales del Derecho Colectivo en México, el Sindicalismo, la Contratación Colectiva y el Derecho de Huelga.

Enfrente de las tres Instituciones y recogiendo particularmente los intereses patronales, en el Derecho Colectivo como ya se dijo anteriormente, se regulan otras Instituciones, que en cierta manera, son compensatorias; así tenemos que al sindicalismo obrero se antepone con menor relieve el sindicalismo patronal, al contrato colectivo se le antepone el reglamento interior del trabajo y al derecho de huelga se le antepone el conflicto colectivo de carácter económico que puede traducirse en la modificación, suspensión o terminación colectiva de las relaciones de trabajo.

De ello deriva que pueda reconocerse al Derecho Colectivo del Trabajo en nuestro país, una finalidad esencial:

**Constituir un elemento de equilibrio entre los factores de la producción.**

## **2.2. La Naturaleza del Derecho de Huelga**

Las Instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo comparten una misma naturaleza y persiguen una finalidad común; "el equilibrio en el trabajo". Sin embargo, existen algunos caracteres propios, que son la aplicación de los principios generales a los diversos aspectos del estatuto laboral.

Establecer la naturaleza del Derecho de Huelga, implica un previo reconocimiento de la existencia del Derecho.

El derecho de huelga, encuentra su fundamento en la norma escrita, esto es, deriva del reconocimiento que hace el Estado de la existencia de ese derecho social, de ahí que el Derecho de Huelga sea un derecho legal.

La **fracción XVII del Apartado A del artículo 123 Constitucional**, establece que las leyes reconocerán a la Huelga como un derecho de los obreros; la **fracción XVIII del mismo artículo**, impone como finalidad genérica de la Huelga:

**"Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital".**

Por otro lado, el **artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo**, reglamenta al precepto constitucional, reproduciéndolo y señalando en forma ejemplificativa y no limitativa, algunas hipótesis en las cuales busca ante la ruptura, restablecer el equilibrio entre los factores de la producción.

De lo que se desprende, que la Huelga es un derecho que la ley otorga a la clase trabajadora, el cual se traduce como un instrumento para la solución de



conflictos que se susciten, cuando el equilibrio entre los factores de la producción se llegue a romper.

Por lo que la Huelga, es un instrumento con el que cuentan los trabajadores, que consiste en la facultad de un grupo social de suspender el trabajo en una empresa o establecimiento, con la finalidad de establecer o restablecer el equilibrio en las relaciones laborales.

### **2.2.1 La Huelga, garantía de libertad de la clase trabajadora**

En un párrafo, la maestra de la Facultad de Derecho de Estrasburgo, Hélene Sinay, señala la misión que ha desarrollado la huelga en los casi dos siglos de vida de la Edad Contemporánea:

“A fin de comprender la originalidad del derecho de huelga y su carácter sui generis, debemos referirnos a un punto de vista sociológico: si las libertades públicas reconocidas en la Declaración de derechos de 1789 tendían a compensar la desigualdad política y jurídica de los grupos desfavorecidos, los derechos económicos y sociales están destinados a corregir las desigualdades económicas y sociales que afectan a los grupos obreros. La huelga es, sobre todo, un correctivo al desequilibrio existente entre el grupo económico cuasi soberano”.<sup>32</sup>

Se trata de una relación dialéctica, cuyos extremos son el poder económico de los empresarios, y la potestad jurídica de la huelga, reconocida por la Declaración de derechos sociales a los trabajadores, cuya finalidad se consume, en el equilibrio de las relaciones trabajo-capital.

---

<sup>32</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Op cit. Pág. 597.

Antiguamente era practica común la de que el patrón expidiera un reglamento de fabrica, en el cual fijaba de manera unilateral las condiciones de trabajo que regirían en la empresa. La modificación de dichas condiciones se daba también al arbitrio del empleador, con la inseguridad jurídica para los trabajadores.

En la actualidad la clase trabajadora tiene el derecho y la libertad de negociar con el empresario, las condiciones bajo las cuales se va a prestar el trabajo, así como el mejoramiento de las mismas, en la empresa o establecimiento de que se trate.

Negociar colectivamente, "es una medida de equilibrio entre los factores de la producción, que consiste en que trabajadores y patrones se sienten frente a frente para decidir el orden laboral que regirá en el establecimiento, empresa o rama de la industria".<sup>33</sup>

La **Ley Federal del Trabajo en su artículo 387**, impone al patrón la obligación de celebrar con el sindicato, cuando este lo solicite, un contrato colectivo de trabajo.

Ya que en caso contrario a faltar los empresarios a la celebración del contrato, los trabajadores (entendiéndose que solo los sindicatos pueden ejercitar el derecho de huelga), tendrán el derecho de emplazar a huelga de conformidad a lo dispuesto por el **artículo 450 fracción II de la Ley federal del trabajo**.

---

<sup>33</sup> DAVALOS, José. Tópicos Laborales, ed. Porrúa. México 2000, pag. 324.

### **2.2.2. La Huelga, derecho de y para la clase trabajadora**

Atendiendo a la constitución del Derecho Colectivo del Trabajo, como ya se expuso anteriormente no solo se integra de Instituciones que comparten la característica, de ser derechos de la clase trabajadora, como lo es la asociación profesional, el contrato colectivo y la huelga.

Enfrente de estas Instituciones se encuentran otras que son reconocidas al sector patronal. En alguna medida son compensatorias, como lo es, el reglamento interior de trabajo, el paro y el reconocimiento expreso a las causas colectivas de modificación, suspensión o terminación de las relaciones de trabajo.

En consecuencia, partiendo de que se busca un medio de equilibrio entre las relaciones trabajo-capital, en nuestro Derecho Colectivo, el derecho de huelga es un derecho de y para la clase trabajadora, el cual se observa como el medio con el que cuentan para solucionar cualquier tipo de controversia que se suscite, cuando se rompe con el equilibrio que debe de existir en toda relación laboral.

### **2.2.3. La Huelga, procedimiento para la solución de conflictos**

La huelga es un derecho adjetivo o instrumental, en el sentido de que es un procedimiento o instrumento para imponer una solución sustantiva. Los autores de la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz colocaron un párrafo en la exposición de motivos a fin de explicar la naturaleza de la huelga y su razón justificada:

"El fundamento de este derecho de huelga reconocido por la Constitución a los trabajadores es notoriamente justo en las condiciones presentes, en que la coalición social y económica ejercida por los capitalistas sobre los trabajadores, debe equilibrarse en justicia con la que la Ley permite ejercer a los trabajadores sobre los capitalistas; y la forma de la huelga lícita, concebida como una suspensión del contrato, que no autoriza ni a los patronos ni a los trabajadores a darlo terminado, realiza en forma jurídica el desideratum de otorgar a los obreros ese poderoso medio de coacción".<sup>34</sup>

Sin embargo, fue la Exposición de motivos del proyecto de la Secretaría de Industria, en su párrafo VII, la que fijo en unos renglones la condición de la huelga como procedimiento para forzar la solución de los conflictos colectivos:

"En los países que encomiendan a las clases mismas y no a órganos del estado la solución de los conflictos colectivos, la huelga y el paro son el recurso a que apelan respectivamente trabajadores y patronos para obtener satisfacción a sus demandas".<sup>35</sup>

Las viejas leyes de las entidades federativas y las de 1931 y 1970, destacan en las ideas expuestas, pues todas ellas regulan la huelga como un procedimiento destinado a la obtención de determinados objetivos: el **Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo** expresa que la huelga deberá tener por objeto:

I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;

II. Obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo del trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia;

---

<sup>34</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Op cit. Pag. 594.

<sup>35</sup> Idem.

III. Obtener de los patrones la celebración del contrato-Ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia;

IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-Ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;

V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;

VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores;

VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales".

Todas estas fracciones legitiman la huelga y obligan a las autoridades a proteger su ejercicio.

### **2.3. La Huelga - Derecho**

La supresión de los delitos de coalición, asociación y huelga, hizo de está ultima una situación de hecho, no sancionable penalmente, pero sin ninguna protección legal; en la "Era de la tolerancia" era grande el prestigio del derecho civil y estaba tan sólidamente asentado el régimen individualista y liberal, que a nadie se le ocurrió que los huelguistas pudieran tener algún derecho o defensa en los casos de suspensión de sus labores.

De ahí que la doctrina y los tribunales aplicaran estrictamente los principios del Código de Napoleón: la huelga producía el incumplimiento de las obligaciones contraídas legítima y libremente, lo que era causa suficiente para la

rescisión de las relaciones del trabajo, lo cual, a su vez, daba nacimiento a la consecuente responsabilidad civil.

Por otra parte, si los trabajadores no huelguistas, aunque fuesen una pequeña minoría, se presentaban a continuar sus labores, nadie podía impedirlo, mas aún, la fuerza pública estaba lista para entrar en acción y protegerlos.

Finalmente el empresario podía contratar nuevos trabajadores y solicitar la ayuda de la policía para proteger su derecho y el de su personal.

La elevación de la huelga por la fracción **XVII del Artículo 123 Constitucional** a un derecho de la clase trabajadora, garantizado y protegido en la Declaración de derechos sociales de 1917, no fue resultado de un debate, porque la clase trabajadora no discutió con los empresarios, ni siquiera con el Estado, si la huelga debía o no ser elevada a la categoría de un acto jurídico, simplemente impuso la elevación como una verdad no sujeta a discusión.

En el mes de febrero de 1917 se consolidó la naturaleza jurídico-constitucional de la trilogía del derecho colectivo del trabajo: sindicatos, convención colectiva y huelga.

Se podría cambiar la colocación de ángulos: la sindicación y las convenciones colectivas son derechos sustantivos, en tanto la huelga es un derecho adjetivo o instrumental, en el sentido de que es un procedimiento o instrumento para imponer una solución sustantiva.

Por lo tanto, el nuevo triángulo sería: la sindicación y las convenciones colectivas los ángulos sustantivos de base y la huelga el ángulo tercero, cuya primicia sería la vigilancia de las cuestiones sociales y económicas, para lograr, la mejor realización de los principios sindicales y la fijación de mejores condiciones en la prestación del trabajo.

Cuarenta años después de nuestra declaración de derechos sociales, Paúl Durand, uno de los mejores maestros de derecho del trabajo de nuestro siglo, redactó en un párrafo la significación del preámbulo de la Constitución Francesa de 1946, creadora de la IV República, en el que se reconoció a la huelga como uno de los nuevos derechos sociales del trabajo:

"Desde el punto de vista sociológico, la formula de la Constitución ha creado en los círculos obreros el mito de la huelga, como una prerrogativa intangible, el procedimiento mas adecuado para asegurar la defensa de los intereses de los trabajadores. El mito ha despertado la susceptibilidad contra cualquier medida susceptible de comprometer el ejercicio libre del derecho: esta actitud explica las indecisiones del poder legislativo para expedir la reglamentación de la huelga o establecer el arbitraje obligatorio".<sup>36</sup>

A partir de la Declaración de derechos, la huelga ha sufrido una transformación radical: la mayoría de los trabajadores puede suspender las actividades de la empresa o establecimiento, en la inteligencia de que el patrono y la minoría disidente están obligados a respetar la decisión; así lo ordena el **artículo cuarto de la Ley Francesa en su numeral segundo**:

"Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos siguientes:

- Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta Ley, se trate de sustituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga.
- Cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando".

---

<sup>36</sup> Ibidem, pag. 591.

En este mismo orden de ideas el **Art. 449 de la Ley Federal del Trabajo** ratifica con la mayor fuerza la tesis que se expone:

“La Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo”.

#### **2.4. La Huelga – Acto Jurídico**

En la Era de la Tolerancia, se puede decir que la huelga era un hecho jurídico. En la Constitución de Querétaro, en las Constituciones de la segunda posguerra de Francia y de Italia, y en la de España de 1978, la huelga devino un acto jurídico. Por lo tanto se hace necesario establecer la diferencia entre los conceptos.

La doctrina y la jurisprudencia aceptan uniformemente que la denominación hecho jurídico, que quiere decir todos aquellos hechos de la naturaleza o del hombre a los que la ley atribuye efectos jurídicos, posee dos significados, una general y otra específica, de tal suerte que la primera, para decirlo así es un genero que comprende dos especies, el hecho jurídico en sentido específico y el acto jurídico:

- **El hecho jurídico**, “es un acontecimiento de la naturaleza o una acción humana, a los que la ley atribuye efectos jurídicos, independientes, en el aspecto segundo, del querer de la persona a la que es imputable el acto”.<sup>37</sup> Lo que en última instancia caracteriza el hecho jurídico humano, consiste en que su autor puede no perseguir ninguna finalidad, o bien, que se proponga

---

<sup>37</sup> SORIANO BORJA, Manuel, Teoría General de las Obligaciones, Tomo I, ed. Porrúa, México 1953, pag.97.



alcanzar determinados fines y que la ley, en el primer supuesto atribuya al hecho ciertos efectos no previstos ni queridos, en tanto en el segundo ocurrirá que los efectos que se produzcan serán contrarios a los que se tuvieron a la vista.

- El **acto jurídico**, "es una manifestación exterior de voluntad, que se propone crear, transmitir, modificar o extinguir un derecho o una obligación, y que produce el efecto deseado porque el derecho vigente lo sanciona".<sup>38</sup>

Según esta definición, el acto jurídico se compone de los elementos siguientes:

- ◆ El primero es la manifestación exterior de la voluntad.
- ◆ El elemento segundo consiste en el propósito de crear, transmitir, modificar o extinguir un derecho o una obligación, es decir, producir un efecto de derecho.
- ◆ El propósito de la voluntad debe estar reconocido en el orden jurídico como una finalidad lícita, de donde resulta que un querer ilícito no puede generar un acto jurídico.

Apoyado en los conceptos que anteceden, podemos entender la naturaleza de la huelga en sus etapas de hecho y acto jurídico:

Antes de nuestra declaración de derechos sociales de 1917, ya en la Era de la tolerancia, la huelga satisfacía plenamente los elementos del hecho jurídico: era un hecho, la suspensión del trabajo, teóricamente fundado en la idea

---

<sup>38</sup> Idem.

del derecho natural a no trabajar, por consiguiente, un hecho no sancionado por el derecho penal.

Pero la suspensión de los trabajadores no implicaba la facultad jurídica de paralizar las actividades de la empresa, ni aun en la hipótesis, bastante remota, de que la totalidad de los trabajadores suspendieran sus labores, por que el empresario, ante el incumplimiento de la obligación legítima de prestar el trabajo, podía declarar terminadas las relaciones de todos los huelguistas, contratar personal nuevo, y en caso necesario, solicitar apoyo de la fuerza pública.

En otras palabras, la suspensión de los trabajadores producía efectos jurídicos contrarios al querer de los huelguistas.

A partir de la segunda década de nuestro siglo, la huelga típica plenamente los caracteres del acto jurídico: una manifestación exterior de la voluntad, llevada a cabo con el propósito de obligar al empresario a satisfacer la demanda de mejores condiciones de presentación de los servicios. Por otra parte y aquí se encuentra la esencia del acto jurídico, el propósito y la suspensión de las actividades de la empresa, están legitimados y protegidos por el derecho.

Nuestra Ley entiende que la huelga es un acto jurídico, por lo tanto, la huelga requiere para su existencia que se produzcan requisitos que alcanzan la categoría de elementos esenciales o estructurales.

Los requisitos según la doctrina son de tres tipos:

- Requisitos de forma.
- Requisitos de mayoría obrera.
- Requisitos de fondo.

### **2.4.1. Requisitos de forma**

Dentro de estos requisitos se encuentra el emplazamiento a huelga, que es el aviso que dan los trabajadores al patrono haciéndole saber que de no acceder a sus peticiones en un plazo determinado irán a huelga.

Dicho emplazamiento debe ser por escrito, nuestras leyes de trabajo han exigido uniformemente que la promoción de los trabajadores, en un establecimiento, empresa o rama de la industria se redacte y se presente por escrito.

El artículo 265 de la Ley de 1931 decía en su fracción I que "Los trabajadores dirigirán un escrito en el que formulen"... en tanto el artículo 920 de la Ley nueva expresa que "el escrito de emplazamiento de huelga deberá satisfacer los requisitos siguientes"... México es un país de Derecho escrito, cuya regla se observa como una exigencia de seguridad jurídica, ya que en caso contrario quedarían inciertos los datos, no sabiendo lo que se pide o cuando se suspenderán los trabajos.

El escrito de emplazamiento a su vez debe de contar con algunos requisitos formales:

- ◆ La petición tendrá que dirigirse al patrono.
- ◆ Los que emplazan deben concretar sus peticiones.
- ◆ Se debe establecer el objeto de la huelga.
- ◆ Y el anuncio donde sino se aceptan las peticiones, se acudirá a la huelga.

### **2.4.2. Requisitos de mayoría obrera**

La mayoría obrera ha de medirse en función de la totalidad de los sujetos de las relaciones de trabajo en la empresa o establecimiento.

Se entiende por mayoría obrera, la mitad más uno del total de los trabajadores en cada una de las empresas o establecimientos en que se suspendan los trabajos como resultado de una acción de huelga.

Si la huelga afecta a uno o varios establecimientos, la mayoría debe darse en cada uno de ellos, pero si tiene un carácter general, esto es, si se extiende a toda la empresa, la mayoría ha de computarse sobre el total de los trabajadores, independientemente de que no se obtenga en alguno de los establecimientos.

En cuanto a los trabajadores con derecho a integrar la mayoría la **Ley Federal del Trabajo** es clara en el **artículo 931 fracciones III y IV**:

"Fracción III.- Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento

Fracción IV.- No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga".

En dos disposiciones la ley señala que la huelga es un derecho de las mayorías; en los **artículos 451 párrafo II, y 459 párrafo I**.

En el **artículo 451** se dispone que para suspender los trabajos se requiere:

"II. Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento"...

A su vez en el **artículo 459** se señala que "la huelga es legalmente inexistente sí":

"I. La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451 fracción II".

Este concepto de mayoría obrera es relativo. Al tratar el recuento de los trabajadores, como prueba total en el incidente de calificación de la huelga la ley indica que la mayoría se determine con apego a las reglas que exigen se ubique el fenómeno en una determinada etapa del conflicto, esto es, la fecha de presentación del emplazamiento de huelga.

La ley es clara respecto de este problema, la mayoría debe de establecerse a posteriori, es decir, después de estallada la huelga y nunca como cuestión previa a la suspensión de los trabajos.

El requisito de mayoría cuya confirmación dependerá del proceso de calificación funciona como condición. No se trata de una condición suspensiva, sino de una condición resolutoria, esta consiste en que la mayoría se declare en contra de la huelga y por lo tanto apartir de ese momento el derecho de huelga se pierde.

### **2.4.3. Requisitos de fondo**

A este respecto el **artículo 451 fracción I de la Ley Federal del Trabajo**, exige como requisito de fondo:

"Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo anterior".

Para Mario de la Cueva, "el requisito de fondo de la huelga es el fin asignado por la constitución a estos movimientos y consiste en la búsqueda del equilibrio entre los factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital".<sup>39</sup>

Los requisitos de fondo se cumplen solo en función de que los trabajadores coaligados hagan constar que se ha producido alguna de las hipótesis del artículo 450 de la Ley Federal del trabajo que a la letra expone:

**Artículo 450. La huelga deberá tener por objeto:**

"I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;

II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo del trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia;

III. Obtener de los patrones la celebración del contrato-Ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia;

IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-Ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;

V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;

VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores;

---

<sup>39</sup> DE BUEN, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Op cit. Pag 907.

## VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales".

Para terminar este capítulo es necesario mencionar, que así como algunos doctrinarios conciben al Derecho Colectivo del Trabajo, como un derecho de clase, idea que no se comparte ya que como se menciono anteriormente el Derecho Colectivo del Trabajo, desde nuestro punto de vista funge como un elemento de equilibrio entre los factores de la producción; también doctrinarios conciben al Derecho de Huelga como un derecho natural, idea que tampoco comparto ya que, si bien es cierto, el Derecho de Huelga es un derecho que la Constitución otorga a los trabajadores, el cual se traduce, como el medio con él que cuentan para solucionar los conflictos que se susciten cuando el equilibrio de los factores de la producción se llegue a romper; pero también es cierto, que la ley da al Derecho de Huelga, el tratamiento de un acto jurídico, el cual requiere para su existencia y ejercicio, la realización de determinados requisitos que la propia ley establece, de ahí que la idea de que la Huelga sea un derecho natural, desde nuestro punto de vista sea errónea.

### **CAPITULO III. TRIBUNALES DEL TRABAJO, LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**

La Ley de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales del Estado de México de 1904, así como la Ley de accidentes del trabajo del Estado de Nuevo León de 1906, abordaron por primera vez, el problema relativo a qué autoridad debía de aplicar estas leyes. Ambas dieron al Poder Judicial las atribuciones correspondientes para conocer de los problemas que se plantearan con motivo de su aplicación.

Francisco I. Madero el 26 de noviembre de 1911, emitió un decreto mediante el cual creó el Departamento del Trabajo, para intervenir en los conflictos de trabajo como amigable componedor y en todo caso para promover el arbitraje entre las partes.

La Ley de Veracruz de 1914 y de Yucatán de 1915, sustrajeron de la jurisdicción de los tribunales del orden común los conflictos del trabajo, para atribuir su conocimiento a las Juntas de Administración Civil por parte de la Ley de Veracruz y al Tribunal de Arbitraje por la Ley de Yucatán.

Las Juntas de Administración Civil en Veracruz, sustituyeron a los jefes políticos, ya que se trataba de un organismo nuevo, al que se confirió la facultad de dirimir los problemas del trabajo.

El Tribunal de Arbitraje del Estado de Yucatán, era un órgano específico de trabajo, cuya composición sienta por primera vez en México, las bases de la integración tripartita. Lo formaban, un representante de los obreros, uno de los patrones y un juez presidente, designado por las Juntas de Conciliación y Arbitraje; organismos paritarios que ejercían las funciones de avenimiento en las circunscripciones territoriales en que se dividía el Estado de Yucatán.



Por su parte la Ley de Coahuila de 1916, conservo para los Tribunales Judiciales, la competencia para dirimir las controversias del trabajo, pero creó una sección de trabajo a la que atribuyó la función conciliatoria.

No es sino hasta el dictamen de la Comisión de 12 de diciembre de 1916, sobre el artículo quinto de la Constitución, cuando se habla por primera vez, pero sin determinar su composición, de la creación de los Comités de Conciliación y Arbitraje, para conocer de los conflictos del trabajo.

La iniciativa que dio origen a la consideración del problema del trabajo fue la de los diputados Aguilar, Jara y Góngora y fueron ellos quienes propusieron la creación de aquellos Comités.

En las sesiones de los días 26, 27 y 28 de diciembre de 1916, se empezó a abordar el problema del trabajo, donde muchos de los constituyentes hicieron referencia a la Juntas, Comités, Comisiones de Conciliación y Arbitraje, Tribunales de Avenencia, pero sin preciar de nueva cuenta su composición.

### **3.1. Creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el artículo 123 Constitucional**

El proyecto de constitución enviado por Venustiano Carranza, no incluía preceptos de trabajo constitutivos de derechos sociales; sin embargo, los antecedentes legislativos revolucionarios y los trabajos de la Asamblea Constituyente, relacionados con la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; motivaron el sustento social de las iniciativas presentadas por las diputaciones veracruzana y yucateca ante el Congreso de 1916 – 17.

En efecto, la Ley del Trabajo promulgada en Veracruz por el general Cándido Aguilar, el 19 de octubre de 1914, creó las Juntas de Administración Civil encargadas de oír las quejas de patronos y obreros y de dirimir las

diferencias que entre ellos se susciten, oyendo a los representantes de los gremios y sociedades y en caso necesario, al inspector de gobierno.

Por otra parte, la Ley de 14 de mayo de 1915, promulgada en Mérida Yucatán, por el general Salvador Alvarado, creó el Tribunal de Arbitraje y establecía Juntas de Conciliación que eran organismos paritarios, los cuales se componían, en cada distrito industrial, de representantes de trabajadores y patronos; con facultad de normar las relaciones entre éstos, procurar la celebración de convenios industriales (contratos colectivos de trabajo) y proponer fórmulas de avenencia que podían imponer durante un mes, mientras se resolvía en definitiva por el Tribunal de Arbitraje.

El Tribunal de Arbitraje se integraba con un representante de las uniones de trabajadores y otro designado por los patronos y un Juez Presidente nombrado por las Juntas de Conciliación funcionando en pleno, en la ciudad de Mérida. Si no había acuerdo, la designación la hacía el Ejecutivo del Estado. Los miembros del Tribunal de Arbitraje duraban en su cargo un año y no podían ser reelectos.

La Jurisdicción especial del trabajo se establecía en el **artículo 25 de la misma ley**:

"Para resolver las dificultades entre los trabajadores y patronos, se establecen Juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje con la organización y funcionamiento que expresa esta ley. Estas Juntas y el Tribunal para el arbitraje obligatorio, se encargarán de aplicar en toda su extensión las leyes de trabajo, teniendo completa libertad y amplio poder ejecutivo dentro de esta legislación. Esta organización, en esencia constituye un poder independiente de manera que el trabajo y el capital ajusten sus diferencias automáticamente, buscando siempre la forma más justa para ambos, sin acudir a las huelgas que siempre son nocivas para los intereses de todos".

La normatividad antes transcrita fue considerada por la Comisión encargada de estudiar el artículo quinto del proyecto de Constitución y en el dictamen se expresó que se proponía el establecimiento de la igualdad de salario en igualdad de trabajo y por enfermedades causadas directamente por ciertas ocupaciones industriales, así como también que los conflictos entre el capital y el trabajo se resuelvan por Comités de Conciliación y Arbitraje.

La Comisión insistió en la iniciativa de la diputación yucateca, refiriéndose que si se aceptaba el establecimiento de los Tribunales del fuero militar, necesariamente se tenía que establecer el principio de que los Estados tendrían la facultad de legislar en materia de trabajo y de establecer los Tribunales de Arbitraje y Conciliación.

Se debatió mucho la idea de los Tribunales de Arbitraje, de los que se decía que hasta no establecer cuales serían las funciones que desempeñarían dichos órganos no se tendría un esquema claro, ya que, se podrían dar situaciones corruptas en ellos.

El diputado José Natividad Macías, explicó las funciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para desechar la idea de crear tribunales de los que él conocía que eran burgueses:

“En los países cultos, en los países adelantados, donde los gobiernos se han preocupado por la redención de la clase obrera, donde han venido en auxilio de esa clase, han dictado este sistema de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. No son tribunales, y voy a demostrar que si se convirtieran en tribunales, sería contra los obreros; pues bien, estas Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen que componerse forzosamente de representantes de los trabajadores y de representantes de los capitalistas en cada rama de las industrias, porque como

son muchas industrias, es necesario que haya un representante de cada una de ellas, para poder estudiar estas cuestiones, que siempre son delicadas".<sup>40</sup>

En el preámbulo del proyecto de bases sobre legislación del trabajo, presentado ante el Congreso Constituyente el 13 de enero de 1917, en relación con las Instituciones de Conciliación y Arbitraje, se manifestaba lo siguiente:

"Sabido es cómo se arreglaban las desavenencias surgidas entre los patronos y los trabajadores del país: se imponía en todo caso la voluntad de los capitalistas, por el incondicional apoyo que les brindaba el Poder Público; se despreciaba un acervo cuando se atrevía a emplear medios colectivos para disputar un modesto beneficio a los opulentos burgueses. Los Códigos poco hablan de la prestación de servicios y, consecuentes con los principios seculares que los inspiraron, se desentienden de la manifiesta inferioridad del trabajador respecto del principal, al celebrar los contratos correspondientes. Hoy es preciso legislar sobre esta materia y cuidar de que la ley sea observada y que las controversias sean resueltas por organismos adecuados, para que no sean interminables y onerosas las diligencias: la conciliación y el arbitraje satisfacen mejor que la intervención judicial esta necesidad desde los puntos de vista que se considere este problema".<sup>41</sup>

La **fracción XX** del mencionado proyecto decía:

"Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de un Consejo de Conciliación y Arbitraje, formado por igual número de representantes de los obreros y patronos y uno del Gobierno..."<sup>42</sup>

---

<sup>40</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, ed. Porrúa, México 1982. Pag. 225.

<sup>41</sup> *Ibidem*, Pag. 226.

<sup>42</sup> *Idem*.

El dictamen de la Comisión sobre el capítulo del trabajo, aceptó íntegramente el texto de la fracción XX del proyecto del artículo 123 constitucional; sin embargo, en la publicación oficial del precepto, se cambió el término "Consejo" por el de "Junta", ajustándose al espíritu y texto de las leyes de Veracruz y Yucatán.

El precepto constitucional, vigente en la actualidad, que estructura las Juntas de Conciliación y Arbitraje, dice literalmente:

"XX. Las diferencias o 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 obreros y de los patronos, y uno del Gobierno..."

El Constituyente crea las Juntas de Conciliación y Arbitraje como tribunales del trabajo, independientes del Poder Judicial, expresión de los factores reales de poder -Capital y Trabajo- en la Constitución, pero con un sello de carácter social.

### **3.2. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje en la Jurisprudencia**

El movimiento de reivindicaciones humanas, económicas y sociales de nuestra Revolución, consiguió la creación de organismos nuevos para dirimir los conflictos laborales.

La Suprema Corte, fue el crisol mediante el cual se depuraron los criterios patronalistas y obreristas en torno de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y a través del juicio constitucional se desentrañó la naturaleza de estas Instituciones.

Las primeras ejecutorias que pronunció la Corte resolvieron que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no tenían competencia constitucional para

avocarse el conocimiento de los procesos planteados por contratos de trabajo, dictar laudos y ejecutarlos coactivamente, aunque reconociéndoles capacidad para mediar en conflictos colectivos. En efecto, en la sentencia de 8 de marzo de 1918, Guillermo Cabrera, se define este criterio en los términos siguientes:

“Que, con arreglo al artículo ciento veintitrés, fracción veinte, de la constitución Federal, las diferencias o conflictos entre el Capital y el Trabajo se sujetarían a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno; lo que supone un conflicto actual, de trabajo presente, en que la dificultad surge por el hecho o la negativa de una de las partes contratantes, que no cumple con sus compromisos; sin que la disposición legal referida pueda extenderse a demandas que atañen a las consecuencias de un contrato que haya expirado y que deben exigirse, en caso de disidencia entre las partes, ante los tribunales ordinarios, y no ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

“Que si la interpretación establecida se corrobora con lo preceptuado en la fracción veintiuna del mismo artículo ciento veintitrés, la cual declara: que si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje, o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero, con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que la resulte del conflicto. Y si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato; lo que de una manera clara y terminante revela el pensamiento del legislador, que no fue otro que el que las mencionadas Juntas mediasen en los conflictos que ocurren sobre el cumplimiento de un contrato de trabajo, en ejecución, como ocurre en los casos de huelgas, paros de trabajo, sabotajes, boicotajes y otros medios de represalias usados, tanto por los patronos, como por los obreros, a que aluden las fracciones dieciocho y diecinueve, del artículo ciento veintitrés de la Constitución, que quiso, en esos casos, que ordinariamente trascienden al orden de la sociedad y al

desarrollo y prosperidad o ruina de las industrias, proporcionar a los interesados un medio pronto y eficaz de remediar sus dificultades.

"Que si la interpretación dada por la Junta de Conciliación y Arbitraje de Yucatán fuera exacta, en el sentido de estar facultada para conocer de las demandas civiles o comerciales que derivan de un contrato de trabajo, dando carácter ejecutivo a sus resoluciones, dejaría de ser Junta de Conciliación y Arbitraje, como se titula, y extendería indebidamente sus facultades, invistiéndose de una jurisdicción que no le confiere la Carta Fundamental, y que sólo atribuye a los poderes del orden judicial de la Federación o de los Estados en virtud del pacto federal; hipótesis que es inconcebible que sancionara el Constituyente puesto que ella importaría el desconocimiento de las facultades que él mismo reconoció, en las autoridades judiciales".<sup>43</sup>

Seis años después se modificó radicalmente la anterior tesis jurisprudencial. Precisamente, en la ejecutoria de 1° de febrero de 1924, "La Corona", estableciendo la Suprema Corte, que las Juntas son tribunales competentes para resolver no sólo conflictos colectivos, sino también individuales.

Por otra parte, en la ejecutoria, Compañía de Tranvías, Luz y Fuerza de Puebla, S. A, se decide que las Juntas de Conciliación y Arbitraje constituyen verdaderos tribunales encargados de resolver todas aquellas cuestiones que tienen relación con el contrato de trabajo, en todos sus aspectos, bien sea colectivos o en la forma individual, teniendo imperio para ejecutar sus laudos.

En las ejecutorias de Gómez Ochoa y Cía, y Manuel P. Hernández, se establece que los miembros de las Juntas no constituyen un tribunal de derecho, puesto que fallan conforme a su conciencia, sin necesitar conocimientos jurídicos por la sencillez de los asuntos de que conocen, pero cuando se trata de aplicar

---

<sup>43</sup> Ibidem. pp. 229 y 230.

las leyes que rigen los contratos de donde emana o surge el conflicto, las Juntas no están capacitadas para resolver tales dificultades, sino los tribunales del orden común.

Pero en la ejecutoria de la Cía. del Ferrocarril Sud Pacífico, S.A., se mantiene la competencia de las Juntas para conocer de los conflictos que surjan de un trabajo en ejecución y de los que nazcan de uno ya concluido. Son tribunales de carácter administrativo, con facultades judiciales, por excepción, y con imperio para hacer cumplir sus determinaciones.

La jurisprudencia de la Suprema Corte, a través de notorias vicisitudes interpretativas y técnicas, ha logrado precisar que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales del trabajo, con poder jurisdiccional; señalándoles en la ejecutoria de 20 de abril de 1927, Eusebio González, algunos requisitos en su actuación:

- petición de la parte que demanda,
- contestación del demandado a quién tiene que oírse,
- admisión de las pruebas de ambos,
- apreciación de las mismas,
- oír las alegaciones de las partes y
- dictar resolución o laudo.

En cuanto a la naturaleza de las resoluciones de las Juntas se sostuvo, en la ejecutoria de 8 de febrero de 1923, *The Texas Company of México*, que los laudos de éstas no tienen el carácter de sentencias definitivas del orden judicial, sino resoluciones administrativas, que no pueden equipararse con las pronunciadas en los juicios propiamente dichos; en cambio, en la ejecutoria de *American Smelting and Refining Co.*, se asienta que las fallos de las Juntas son verdaderas sentencias judiciales civiles.



Finalmente, por ejecutoria de 19 de mayo del año 1936, la Suprema Corte, de acuerdo con el artículo 106 de la Constitución, dirime una cuestión de competencia entre las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Federal y Central del D.F., reconociendo una vez más que las juntas ejercen la facultad jurisdiccional cuyo ejercicio las define como verdaderos tribunales con atribuciones netamente judiciales, aunque no estén incluidas dentro de la organización judicial.

La **Jurisprudencia** definida, establece categóricamente la naturaleza de tribunales de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como la jurisdicción especial del trabajo, lo cual se expone en las siguientes tesis:

**“CONFLICTO ENTRE EL CAPITAL Y EL TRABAJO.** Conforme a la fracción XX del artículo 123 constitucional, los conflictos entre el Capital y el Trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, integrada en la forma que el mismo precepto previene, y si otra autoridad cualquiera, se avoca el conocimiento de esos conflictos, individualmente carece de competencia para resolverlos, y con ello viola las garantías individuales de los interesados”.

**“CONFLICTOS OBRERO-PATRONALES, NATURALEZA ESPECIAL DE LOS.** Los conflictos obrero-patronales, debido a su naturaleza especial, han requerido para su resolución, no sólo la presencia de organismos peculiarmente constituidos, investidos de jurisdicción especial, así como de un procedimiento especial, sino que dentro de este procedimiento ha sido necesaria la reaparición de métodos o sistemas también especiales, que tienden a solucionar dichos conflictos, de la manera más justa y equitativa. Las diversas legislaciones de trabajo han reconocido y aceptado a la conciliación y al arbitraje, como los métodos más adecuados para solucionar esta clase de conflictos, considerando a la primera como el sistema que tiene por objeto rehacer la voluntad misma de las partes, y consecuentemente, el más indicado para resolver estos conflictos

de la manera más equitativa, y al arbitraje, como el sistema que tiene por objeto suplir la voluntad de las partes, cuando ésta falte”.

**“JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.** Si al decidir sobre un conflicto de trabajo, no cumplen con las formalidades esenciales del procedimiento, señaladas en la ley relativa y, por tanto, no se oye en defensa al demandado, con ello violan el artículo 14 constitucional”.

**“JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, APRECIACIÓN DE LAS PRUEBAS POR LAS.** La apreciación de las pruebas hecha por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es una facultad soberana, y por lo mismo, ninguna otra autoridad puede sustituir su propio criterio al de las Juntas, cuando se trata de fijar hechos; pero nunca se ha dicho que tienen facultad para pasar inadvertidamente sobre las pruebas rendidas por alguna de las partes, como si no existieran en el expediente, ocupándose sólo de las presentadas por la contraria, ya que esta tesis sería opuesta a la razón y a la justicia porque estaría en pugna con las funciones que debe desempeñar todo juzgador, y si la Junta aprecia las pruebas, sin tomar en consideración las rendidas por una de las partes, viola las garantías del artículo 14 constitucional”.<sup>44</sup>

Actualmente, atendiendo a las reformas que ha tenido la Ley Federal del Trabajo, especialmente las de 1° de mayo de 1980, la jurisprudencia de la Suprema Corte cae en contradicción frente al texto legal.

**El artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo,** obliga a las Juntas a dictar los laudos “a verdad sabida y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen”.

---

<sup>44</sup> Apéndice de Jurisprudencia. Semanario Judicial de la Federación. Quinta época. México 1955. tesis 260, 599, 600, 602, pp. 500, 1077, 1078 y 1080.

Debido a la reforma de 1980, la parte final constituye, un nuevo elemento, ya que las Juntas no sólo deben apreciar los hechos, sino que también, aplicar el derecho.

De ahí que anteriormente la jurisprudencia otorgara a las Juntas la facultad de resolver con soberanía, sobre la apreciación de las pruebas; sin embargo, esta facultad se fue limitando al paso del tiempo para evitar las arbitrariedades en que las Juntas incurrieran al alterar los hechos o caer en defectos de lógica en el raciocinio. En este sentido se expone la siguiente jurisprudencia:

**JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, APRECIACIÓN DE LOS HECHOS POR LAS.** Si bien es cierto que las Juntas tienen plena soberanía para apreciar los hechos sujetos a su conocimiento, también es verdad que esa soberanía no puede llegar hasta el grado de suponer pruebas que existen en los autos, de tal manera que, si se apoyan en una demostración inexistente para dar por probado un hecho, violan el artículo 123 de la Constitución Federal.

(Apéndice de Jurisprudencia, 1917-1965. Semanario Judicial de la Federación. Quinta época. Cuarta Sala. 1965. pág. 2161)

Otra jurisprudencia definiría mejor los límites de la resolución en conciencia:

**JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, APRECIACIÓN DE LAS PRUEBAS POR LAS.** La estimación de las pruebas, por parte de las Juntas, sólo es violatoria de garantías individuales, si en ella se alteran los hechos o se incurre en defectos de lógica en el raciocinio.

(Apéndice de Jurisprudencia, 1917-1954. Semanario Judicial de la Federación. T.III. p.1088)

Sin embargo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación no reconocía a las Juntas la facultad para resolver en definitiva en la interpretación de la ley, o en la aplicación del derecho, así como también; decir que no eran tribunales de derecho.

**JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, INTERPRETACIÓN DE LA LEY POR LAS.** Las Juntas de conciliación y Arbitraje no son soberanas para la interpretación de la ley, ni para la aplicación del derecho; si lo fueran, habiéndoles ya reconocido soberanía para fijar los hechos y apreciar las pruebas, la intervención de la justicia federal contra sus actos sería ociosa, llegándose a la creación de un tribunal substraído a toda jurisdicción que hiciera ajustar los actos del mismo a los mandatos de la Constitución; por tanto, si se afirma que una Junta ha interpretado indebidamente la Carta Fundamental, porque no se trata de apreciación de pruebas, ni de la deducción de hechos, sino de un caso de interpretación de la ley, que no constituye acto propio de la soberanía de las Juntas.

(Apéndice de Jurisprudencia, 1917-1965. Semanario Judicial de la Federación. Quinta época. Cuarta Sala. 1965. pág. 102.)

**JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, NATURALEZA Y PRINCIPIOS QUE LAS RIGEN.** No son tribunales de derecho y por lo mismo, no están obligados, al pronunciar sus laudos, o a sujetarse a los mismos cañones que los tribunales ordinarios.

(Apéndice de Jurisprudencia, 1917-1965. Semanario Judicial de la Federación. Quinta época. Cuarta Sala. 1965. pág. 103.)

La Corte intentó conservar la exclusividad de la apreciación jurídica de los conflictos, reservando para las Juntas la calificación de los hechos, pero aún esta facultad ha sido limitada en el terreno probatorio.

En los informes de la Corte (Cuarta Sala), correspondientes a los años de 1974 y 1981 que se refieren a la Ley de 1970, aparecen las siguientes tesis:

**PRUEBAS, APRECIACIÓN DE LAS, POR LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.** Las Juntas está obligadas a estudiar, pormenorizadamente, toda y cada una de las pruebas que se les rindan, haciendo el análisis de los mismas y exponiendo cuales son las razones de carácter legal y humano que han tenido en cuenta para llegar a tales o cuales cuestiones.

Amparo directo 3983/73. Compañía Operadora de Teatros, S.A. 25 de enero de 1974. 5 votos. Ponente: Salvador Mondragón Guerra. Secretario: Sergio Coss Ramos.

**PRUEBAS, APRECIACIÓN DE LAS, POR LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.** Si bien el artículo 550 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 (885 Ley actual), autorizaba a las Juntas para apreciar las pruebas en consecuencia, no las faculta para omitir el estudio de alguna o algunas de las aportadas por las partes.

Amparo directo 5055/74. Silverio Jiménez Ulín. 19 de febrero de 1975. 5 votos. Ponente: Jorge Saracho Álvarez. Secretaria: Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo.

Para concluir, la ejecutoria más clara a propósito de las facultades de las Juntas para resolver en conciencia, es la dictada por el Segundo Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito (Monterrey) cuyo texto expresa el alcance de lo dispuesto en el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo:

**PRUEBAS, APRECIACIÓN EN CONCIENCIA DE LAS, POR LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.** La facultad de apreciar en conciencia las pruebas, que la Ley Federal del Trabajo otorga a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, significa que no están obligadas a estimarlas en determinado sentido, conforme a las reglas abstractamente preestablecidas, pero no implica que en los juicios de trabajo la verdad dependa por entero del íntimo conocimiento de las Juntas, al grado de poder tener por cierto un hecho sin fundamento objetivo. Apreciar en conciencia las pruebas, es pensar con justo

criterio lógico el valor de las producidas en autos, sin que por esa facultad pueda llegarse al extremo de suponer hechos que carezcan de apoyo en algún elemento apartado durante la tramitación de los conflictos, ya que la conciencia que deben formarse para decirlos, ha de ser precisamente el resultado del estudio de esos elementos, para justificar la conclusión obtenida, y no consiste en la sola creencia o convicción puramente subjetiva del que juzgue.

Amparo directo 348/89. Jesús Felipe Rodríguez Llano. 23 de agosto de 1989. Unanimidad. Ponente: Leandro Fernández Castillo. Secretario: Abraham S. Marcos Valdés.

### **3.3. Naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje**

La naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje ha sido motivo de discusión apartir del propio constituyente; de hecho en sus inicios no quedó claramente definida su función, José Natividad Macías le atribuyó una función administrativa, con lo que puso en duda su condición de tribunales del trabajo.

Como se expresó en el apartado anterior, la Jurisprudencia de la Suprema Corte, fue el eje principal de la discusión; la ejecutoria "Guillermo Cabrera de 1918", negó facultades a las Juntas para conocer de los despidos, atribuyéndolos a los tribunales ordinarios, calificando a esos conflictos de asuntos civiles o comerciales.

Las Legislaturas de los Estados dictaron leyes de trabajo, las cuales negaban a las Juntas las facultades necesarias para ejecutar sus propias resoluciones.

Sin embargo, con el cambio de criterio que hizo la Suprema Corte en 1924, ejecutoria "La Corona", atribuyendo a las Juntas el carácter de autoridades dotadas de competencia para resolver controversias laborales y con imperio para ejecutar sus resoluciones.

Al producirse el nuevo criterio de la Corte, la Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos, convocó a un certamen sobre la naturaleza jurídica de las Juntas, en el que participó Narciso Bassols, entre otros.

Narciso Bassols, fue el triunfador del certamen, sostuvo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje habían sido creadas para prevenir y resolver los conflictos colectivos de trabajo.

En 1930, Bassols hizo un nuevo estudio bajo el título ¿Qué son por fin las Juntas de Conciliación y Arbitraje?, en el que expuso la necesidad de crear verdaderos tribunales de trabajo para que conocieran de los conflictos individuales sin perjuicio de la intervención de las Juntas en los colectivos.

Como conclusión de su trabajo, reconoció que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son los tribunales mexicanos del trabajo y, por lo mismo han de ser tratados y organizados como tribunales que son, lo que evidentemente habría de favorecer a la clase obrera evitando que los tribunales de trabajo pudieran quedar a merced de los representantes del gobierno, ya que estos seguirían la línea de protección a los capitalistas que el Estado les impondrá.

Más adelante el tema fue recogido por doctrinarios del Derecho del trabajo, como; Alberto Trueba Urbina y por Mario de la Cueva, los que a través de estudios y análisis exponen las siguientes ideas:

Para Trueba Urbina, "Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son verdaderos tribunales de trabajo, rechaza que las Juntas tengan el carácter de tribunales administrativos, sostiene que la jurisdicción administrativa constituye

una garantía a favor de los particulares para reclamar la ilegalidad de los actos administrativos que les perjudiquen".<sup>45</sup>

Por otro lado, señala que las Juntas no se limitan a ejercer una función meramente jurisdiccional, sino que constituyen un nuevo tipo de órganos estatales, con funciones legislativas, ejecutivas y jurisdiccionales específicas y propias.

Reconoció que el nombramiento de los funcionarios gubernamentales de las Juntas podría implicar su sumisión a un orden jerárquico administrativo; sin embargo, estableció la independencia del cuerpo colegiado ya que son los sectores sociales los que, en elección democrática, llevan a sus candidatos a integrar las Juntas.

Para finalizar Trueba Urbina, sostiene que "las Juntas no son tribunales de conciencia ni de equidad, sino de derecho; porque aplican el derecho escrito, consuetudinario y equitativo"<sup>46</sup>, además rechaza la idea de que puedan calificarse a las Juntas de tribunales especiales prohibidos por el artículo 13 constitucional.

Mario de la Cueva, por su parte, al hablar de la controversia histórica se inclina por "la atribución a las Juntas de conciliación y Arbitraje de facultades suficientes para resolver todos los conflictos de trabajo, y no sólo los colectivos, ni las funciones meramente conciliatorias".<sup>47</sup>

De la Cueva, examina las posibilidades de que las Juntas puedan ser consideradas parte cualquiera de los tres poderes de la Unión; por lo que para él, no pueden integrar el Legislativo ya que la Constitución atribuye esa función a las

---

<sup>45</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. 1965. ed. Porrúa. México 1965. Pág. 94.

<sup>46</sup> *Ibidem*. Pág. 95.

<sup>47</sup> DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Ed. Porrúa. México 1999. pág. 913.



Cámaras y en segundo lugar por que el derecho que crean las juntas debe ser colocado dentro del derecho autónomo, particularmente la sentencia colectiva, ya que la misma no es una función originaria y propia del Estado, ni tampoco resolver los conflictos colectivos, pues es necesario que los trabajadores o los patronos soliciten su intervención.

Por otro lado, señala que tampoco es posible ubicar a las Juntas en el Poder Judicial, ya que si solamente conocieran de conflictos jurídicos, estarían naturalmente colocadas en él, aún siendo una jurisdicción autónoma frente a los tribunales civiles y mercantiles, pero su intervención en los conflictos colectivos económicos las separa del Poder Judicial.

A sí mismo, sostiene que las Juntas de Conciliación y Arbitraje están ligadas al Poder Ejecutivo porque a él toca designar a la representación del Estado, pero no le están sujetas jerárquicamente; y están obligadas a seguir, con las naturales variantes que determinan la especialidad de los asuntos, las normas del proceso judicial.

Concluye diciendo, que las Juntas no son tribunales de derecho, sino de equidad en la medida en que la justicia obrera debe ser para cada negocio y esencialmente humana; son un tribunal de equidad, que busca la justicia del caso concreto, más bien que la interpretación abstracta de la ley.

En 1975 Hector Fix-Zamudio y Jorge Carpizo en un estudio realizado sobre la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, establecen al respecto sus puntos de vista.

Fix-Zamudio tomando en cuenta los adelantos de la ciencia moderna del derecho procesal, establece que "las Juntas no actúan en ningún caso como

organismos legislativos, sino de carácter jurisdiccional, aún en la hipótesis de solución de los conflictos económicos".<sup>48</sup>

Fix-Zamudio se apoya en Couture y Hugo Alsina, quienes aceptan la existencia de sentencias constitutivas que de acuerdo a Alsina pueden ser de estado o de derecho. Entre las primeras se pueden citar las de interdicción, divorcio y nulidad de matrimonio y de las segundas las que condenan a indemnizar el daño causado por acto ilícito, porque antes de la sentencia sólo había de hecho un camino abierto, pero no un crédito.

Para Fix-Zamudio, pensar lo contrario, sería concebir al juez a la manera tradicional de la escuela de la exégesis, es decir, un aplicador automático de la ley através de operaciones de carácter lógico.

Establece que las Juntas son tribunales de derecho y no de conciencia o equidad, para lo que se apoya en el pensamiento de Calamandrei; recordando que el procesalista Italiano junto al concepto de equidad individual, entendida como modo de aplicar la norma legislativa teniendo en cuenta las especiales circunstancias del caso concreto y en este sentido debe considerarse como un expediente de técnica de interpretación para corregir las inevitables imperfecciones del texto legal, habla también de una equidad general o social. Esta permite resolver en contra de una disposición de derecho positivo, si se piensa que debe oponérsele una norma general y abstracta que corresponda mejor a aquel sentimiento común.

Agrega que, los tribunales de equidad funcionan como amigables componedores; excluyen la intervención de jueces profesionales; se integran generalmente con representantes de los intereses en pugna; poseen un carácter transitorio; surgen en épocas revolucionarias y sus sentencias suelen ser

---

<sup>48</sup> CARPIZO, Jorge y FIX ZAMUDIO, Héctor. La Naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en México. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. 1975. Pág. 50.

declarativas y no constitutivas en cuanto se limitan a reconocer las normas que se descubren en la conciencia social en transformación.

En cuanto a los tribunales de conciencia sostiene, que las Juntas no tienen ese carácter ya que sus resoluciones no pueden equipararse a los veredictos de los jurados populares, sino que constituyen verdaderas sentencias, en las cuales deben expresarse y fundarse jurídicamente las razones de la valorización de los elementos de convicción.

De lo anterior concluye, que las Juntas de Conciliación y Arbitraje en nuestro sistema actual, son verdaderos tribunales de derecho, con las mismas características de los tribunales judiciales, aun cuando con ciertas modalidades en su organización; que dictan verdaderas sentencias aun cuando reciben el nombre de laudos, por razones tradicionales y que utilizan, pese a que no lo reconozcan expresamente, el sistema de la sana crítica para la valoración de las pruebas.

Fix-Zamudio afirma que coincide, en lo esencial, con el pensamiento de Narciso Bassols, en el sentido de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en ausencia de verdaderos órganos judiciales especializados en materia de trabajo para conocer de los conflictos de carácter jurídico, se han convertido en los tribunales en materia del trabajo, con todas las características de una verdadera jurisdicción especializada.

Por otro lado, Jorge Carpizo en la misma obra publicada por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, desarrolla su opinión al respecto, comienza expresando que las Juntas no son tribunales especiales, de los prohibidos por el artículo 13 de la Carta Magna, sino tribunales de jurisdicción especializada.

Dice, que no siendo factible ubicar a las Juntas dentro del poder legislativo, ya que las sentencias que resuelven los problemas colectivos tienen el carácter de sentencia constitutiva colectiva, y a pesar de su vinculación cercana a la administración pública, habida cuenta que no se encuentran jerárquicamente subordinados (sus funcionarios) a los funcionarios administrativos, debe de estimarse que se trata de verdaderos tribunales.

Lo anterior fundándolo a que en México hay jurisdicciones separadas en la instancia, pero unidas en la casación, ya que el Poder Judicial Federal, al revisar las resoluciones de las Juntas, esta llevando a cabo una labor de casación. Por ello afirma que no es admisible que las Juntas sean independientes del Poder Judicial. Agregando en su dicho que:

- "Son tribunales similares a los otros en cuanto gozan de independencia y autonomía;
- No son tribunales de última instancia, en cuanto a que sus resoluciones son revisadas por el Poder Judicial Federal;
- La Jurisprudencia de la Suprema Corte los obliga, así como la de los Colegiados que funcionan dentro de su jurisdicción territorial; y
- Hay el intento, para que los funcionarios de las Juntas tengan un cierto estatuto jurídico y gocen de las mismas garantías judiciales que los magistrados de los otros tribunales".<sup>49</sup>

De lo anterior, Carpizo concluye que las Juntas están encuadradas dentro del Poder Judicial, agregando que no son tribunales de equidad sino de derecho, pero que al juzgar aplican la equidad que es cosa muy diferente; este autor tampoco esta de acuerdo, en considerar a las Juntas como tribunales de conciencia, ya que su resolución es un laudo que debe ser razonado.

---

<sup>49</sup> Ibidem. pp. 51 y 52.

Por otro lado, expresa que los representantes de los trabajadores y de los patrones tiene una naturaleza sui generis, en cuanto por una parte son jueces cuya labor consiste principalmente en conocer y resolver los conflictos laborales, pero por otra, no puede desconocerse la función de representantes ya que son electos por las partes y pueden ser revocados del cargo por éstas.

Por su parte en 1989, Néstor de Buen, hizo un estudio referente a la cuestión de la naturaleza de las Juntas de Conciliación para lo cual, como motivos fundamentales, expuso las sucesivas reformas a la Ley Federal del Trabajo y en segundo la discrepancia que existe entre el texto de la ley y su interpretación por la jurisprudencia de la Corte.

Comienza diciendo que "no debe desconocerse la contradicción entre las funciones que a las Juntas atribuye la fracción XX del apartado A del artículo 123 constitucional, relativas a las facultades de las Juntas para decidir los conflictos entre el capital y el trabajo y los que señala ahora la ley en el sentido de tutelar al trabajador, subsanando la demanda (art. 685 de la Ley Federal del Trabajo)".<sup>50</sup>

Néstor de Buen, hace un análisis por separado de las funciones actuales de las Juntas, para lo que las divide en razón de la materia:

- Jurisdiccionales, dice que estas se manifiestan en la resolución de los conflictos jurídicos (interpretación y cumplimiento de normas legales y convencionales) y en la composición de los conflictos colectivos (sentencia colectiva, constitutiva de nuevas normas, en rigor juriconstitutivas).
- Administrativas, establece que las Juntas de Conciliación y Arbitraje de los estados desempeñan funciones administrativas al tramitar los registros de los sindicatos (art.365 LFT) y todas al recibir en depósito los contratos colectivos de trabajo (art. 390 LFT).

---

<sup>50</sup> DE BUEN, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. México 1990. ed. Porrúa. pág. 149.

- Tutelares, menciona que corresponde a las Juntas la tutela de los trabajadores actores, al subsanar sus demandas y al requerir a los patrones demandados la exhibición de documentos que de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar la empresa. (art. 784 LFT).<sup>51</sup>

En cuanto a la naturaleza jurídica de las Juntas, considera haciendo un estudio, si forman o no parte del Supremo Poder de la Federación que para su ejercicio se divide en Legislativo, Ejecutivo y judicial.

Acerca del poder Legislativo, menciona que desde el punto de vista formal las Juntas no pertenecen a dicho poder, ya que el mismo se deposita exclusivamente en un Congreso General que se divide en dos Cámaras, una de diputados y otra de senadores.

En cuanto al punto de vista material, establece que las Juntas no dictan Leyes, sino sentencias colectivas que son normas especiales, abstractas y Obligatorias.

Al hablar del poder Ejecutivo, nos dice, que hay una dependencia concreta, ya que el Presidente de la República nombra al Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (art. 612 LFT) y el Secretario del Trabajo y Previsión Social al representante del gobierno en las Juntas Federales de Conciliación (art. 593 LFT.). El Gobernador de cada Estado y el Jefe del Departamento del Distrito Federal, nombran, a su vez, a los Presidentes de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje (arts. 603 y 602 LFT).

Por otra parte, menciona, que a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, a los Gobernadores de los Estados y al Jefe del Departamento del Distrito Federal, les corresponde asignar la jurisdicción territorial de las Juntas (arts. 606

---

<sup>51</sup> Ibidem. Pág. 150.

y 622 LFT), disponer de su integración y funcionamiento (art. 623 LFT) y la determinación del personal jurídico que debe hacerse cargo de ellas.

Por lo que, no obstante lo anterior, ninguna de las autoridades mencionadas esta facultada para invadir la autonomía jurisdiccional, administrativa y tutelar de las Juntas. De ahí que, en este sentido no hay dependencia alguna de carácter legal, así mismo, entre las facultades que la Constitución otorga al presidente de la república, no se encuentra ninguna que le permita imponer a las Juntas una determinada decisión.

En cuanto al poder Judicial, Nestor de Buen, hace referencia que su ejercicio, en la Federación, se deposita en la Suprema Corte, en Tribunales de Circuito, Colegiados en materia de Amparo y Unitarios en materia de Apelación, en Juzgados de Distrito, según lo dispone el artículo 94 Constitucional.

Nos dice, que si se atendiera exclusivamente a la función jurisdiccional de las Juntas en los asuntos jurídicos sería claro el paralelo respecto de la que realiza el Poder Judicial no obstante su independencia orgánica. Pero si se advierten las funciones de las juntas en los conflictos económicos, sus facultades administrativas y a partir de 1980, la responsabilidad tutelar, adicionadas a la elección democrática de los representantes del trabajo y del capital, muestra claro que las Juntas no forman parte del Poder Judicial.

Al entrar al estudio de que si las Juntas son tribunales de derecho, de conciencia o de equidad, menciona que debido a la adición que aparece desde 1980, al artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a las Juntas a expresar los motivos y fundamentos legales en que se apoyen, es claro que les otorga, sin ninguna duda, el carácter de tribunales de derecho.

En cuanto a la equidad, nos dice que siguiendo a Jorge Carpizo, que las Juntas no son tribunales de equidad, pero si pueden recurrir a ella al momento

de dictar sus resoluciones por mandato del artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo.

Del análisis hecho en este punto, acerca de la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tomando en cuenta las opiniones de los doctrinarios antes mencionados, desde mi personal punto de vista, creó que en un principio el constituyente quiso crear organismos independientes del poder judicial, los cuales no fueran similares a los tribunales civiles, esto para dar seguridad jurídica a la clase trabajadora y así crear un modo de justicia más equitativo entre las partes en conflicto, de ahí que su integración fuera tripartita: sin embargo, atendiendo a las reformas que ha sufrido la ley Federal del trabajo, en especial las de 1980, así como la contradicción que existe entre los textos legales y la jurisprudencia, en la actualidad las Juntas de Conciliación y Arbitraje son organismos constitucionales, autónomos en el ejercicio de sus funciones, pero dependientes administrativamente de los ejecutivos federal y local, en cuanto a los nombramientos de los Presidentes de las Juntas, la jurisdicción territorial de su competencia y el personal jurídico que las integra a las mismas, que fungen como tribunales de Derecho, en tanto que deben de exponer los motivos y fundamentos legales en que se apoyen al momento de dictar los laudos, y que están capacitadas, con restricciones evidentes a juzgar de los hechos en conciencia.

#### **3.4. Estructura de las Juntas de Conciliación y Arbitraje**

**La vigente Ley Federal del Trabajo, en el Título Once, establece las Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales, y declara en su artículo 523, que complete la aplicación de las disposiciones de esta ley a:**

- I. "A la Secretaría del Trabajo y previsión Social;



- II. A las secretarías de hacienda y Crédito Público y de Educación pública;
- III. A las autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;
- IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- V. Al Servicio Público del Empleo;
- VI. A la Inspección del Trabajo;
- VII. A las Comisiones Nacionales y Regionales de los Salarios Mínimos;
- VIII. A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;
- IX. A las Juntas Federales y Locales de Conciliación;
- X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- XI. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje;
- XII. Al Jurado de Responsabilidades".

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 604, es un tribunal con plena jurisdicción, que tiene a su cargo la tramitación y decisión de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre estos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente ligados con ellas, y su competencia está determinada por la fracción XXXI del artículo 123 constitucional y por la Ley en comento.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, funciona en Pleno o en Juntas Especiales; el Pleno lo integran el Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patrones; mientras que, las Juntas Especiales se constituyen de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades diversas que determinan la jurisdicción federal.

La Ley Federal del Trabajo, mediante el artículo 606 autoriza que se establezcan Juntas especiales fuera de la capital de la República correspondiéndoles el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne, con excepción de los conflictos colectivos, sin perjuicio del derecho del trabajador, cuando así convenga a sus intereses, a concurrir directamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Así mismo, las Juntas Especiales establecidas fuera de la capital de la República, quedarán integradas en su funcionamiento y régimen jurídico a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

De conformidad con lo previsto en la **Ley Federal del Trabajo y con el artículo tercero del Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje**, la Junta contará con los siguientes órganos jurídicos y administrativos, y servidores públicos:

- Pleno de la Junta.
- Juntas Especiales.
- Presidente de la Junta.
- Presidentes de las Juntas Especiales.
- Secretaría General de Acuerdos y Conflictos Colectivos.
- Secretaría General de Conflictos Individuales.
- Secretaría General de Asuntos Jurídicos y Documentación.
- Coordinación General de Administración.
- Secretaría Auxiliar de Huelgas.
- Secretaría Auxiliar de Huelgas Estalladas.
- Secretaría Auxiliar de Conflictos Colectivos.
- Secretaría Auxiliar de Apoyo y Control Procesal a Juntas Especiales.
- Secretaría Auxiliar de Peritajes y Diligencias.

- Secretaría Auxiliar de Información Técnica y Documentación.
- Secretaría Auxiliar de Amparos.
- Secretaría Auxiliar de Programación, Organización y Presupuesto.
- Secretaría Auxiliar de Administración de Personal.
- Subdirección de Registro de Contratos Colectivos y Reglamentos Interiores de Trabajo.
- Unidad de Quejas, Denuncias y Responsabilidades.

Por otro lado, el personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se compondrá de:

- ◆ Actuarios,
- ◆ Secretarios,
- ◆ Auxiliares,
- ◆ Secretarios generales, y
- ◆ Presidentes de Junta Especial.

El número de personas que en cada Junta deberán integrar la plantilla de auxiliares los determinará en cada caso la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los gobernadores de las Entidades Federativas y el Jefe del Departamento del Distrito Federal, teniendo en cuenta las necesidades a satisfacer y las posibilidades presupuestarias.

La Ley Federal del Trabajo señala, respecto de cada categoría de personal jurídico, los requisitos que deben cumplir para ser nombrados. Tienen algunos en común y otros con variables.

Son comunes:

- La nacionalidad mexicana, la mayoría de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

- No pertenecer al estado eclesiástico;
- No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.

Los Actuarios deberán haber terminado el tercer año o el sexto semestre de la carrera de licenciado en derecho, por lo menos.

Los Secretarios deben tener título de licenciado en derecho y haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo, condición que también se exige a los Auxiliares, Secretarios Generales y Presidentes de Juntas Especiales.

Los Auxiliares, Secretarios Generales y Presidentes de Juntas Especiales deberán ser mayores de veinticinco años de edad.

De acuerdo a lo previsto en el artículo 631 de la Ley Federal del Trabajo, los Presidentes de las Juntas especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje percibirán los mismos emolumentos que correspondan a los magistrados de circuito y los de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, los que correspondan a los magistrados del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal.

Los Presidentes de las Juntas especiales serán nombrados cada seis años por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por el Gobernador del Estado o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal. Sus ausencias temporales y las definitivas, en tanto no se nombre el sustituto serán cubiertas por el auxiliar que esté conociendo del negocio (art. 635 LFT).

### **3.5. Clasificación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje**

En la Ley Federal del Trabajo actual, se encuentra organizada la jurisdicción del trabajo, así como, los órganos jurisdiccionales: Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, Locales y Federales, regulando sus actividades procesales y las responsabilidades de los funcionarios laborales.

Nuestro sistema de gobierno, según el artículo 40 de la Carta Magna, es republicano, representativo, democrático y federal, compuesto de Estados libres y soberanos en todo lo concerniente a su régimen interior, pero unidos en una Federación: ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Por consiguiente, tenemos en la República dos gobiernos: el de los Estados-miembros, con jurisdicción en sus respectivas entidades, y el Federal, que se extiende en toda la nación mexicana; siendo característica esencial del régimen federativo, la supremacía jurídica del Estado Federal.

Conforme a este principio federalista, las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje son de dos clases: Locales y Federales; las primeras, ejercen jurisdicción dentro del territorio de los Estados-miembros, y las segundas, en toda la República.

Coexisten, entonces, dos clases de tribunales sociales del trabajo:

#### **3.5.1. Juntas Locales y Federales de Conciliación**

- **Juntas Locales de Conciliación**

Las Juntas de Conciliación o Juntas Locales, datan del año 1915, en la República Mexicana. Se fundaron originariamente en los Estados de Yucatán y Jalisco. Con posterioridad, los Códigos locales del trabajo, expedidos de acuerdo con los mandamientos del artículo 123 de la Constitución de 1917,

reglamentaron la organización y competencia de las Juntas Locales de Conciliación. Actualmente están reglamentadas en la Ley Federal del Trabajo, en los artículos 601 al 603.

- **Juntas Federales de Conciliación.**

En el decreto de 17 de septiembre de 1927 se establecieron, al mismo tiempo que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, las Juntas Regionales de Conciliación que funcionaron en diversos lugares del país. Estas Juntas regionales fueron sustituidas por las Juntas Federales de Conciliación, que reglamenta la Ley Federal del Trabajo, en los artículos 591 al 600.

No obstante, que la Ley Federal del Trabajo actual, regula el funcionamiento, así como la integración de las Juntas Federales de Conciliación: en la actualidad y conforme al **Acuerdo con fecha 13 de septiembre de 1982**, publicado en el Diario Oficial de la Federación, por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, las Juntas Federales de Conciliación; son canceladas y sustituidas por las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje.

La sustitución de éstas Juntas, tiene como objetivo agilizar el proceso de desconcentración regional de la justicia laboral e incrementar, con medidas de bajo costo financiero, el nivel de productividad global y con ello, optimizar los recursos económicos del sector.

Dicho acuerdo establece que las Juntas Federales de Conciliación, cuentan con una estructura similar a las de las Juntas Especiales, pero con una jurisdicción y competencia mucho más limitadas que éstas, toda vez que sus facultades se restringen a la instrucción de juicios conciliatorios y al arbitraje en juicios en los que la reclamación no exceda de 3 meses de salario.

Por otro lado establece, que únicamente las juntas Federales de Conciliación, representan el 23% del total de las Juntas de la Federal de conciliación y Arbitraje existentes en provincia y significan un costo que contrasta con su baja participación en la totalidad de la justicia que imparte este Tribunal, en virtud de su restringida competencia.

Expresa, que con dicha medida se acercará más la impartición de justicia laboral a las regiones en donde se requiere y, contribuirá a una tramitación más rápida y expedita en la solución de los problemas que ante ellas se plantean.

El Acuerdo entró en vigor el día 17 de septiembre de 1982.

### **3.5.2. Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje**

Las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, según el texto de la fracción XX, apartado A, del artículo 123 constitucional.

En las capitales de las Entidades Federativas, Distrito Federal y Territorios Federales, funcionan Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos contenciosos del trabajo, de conformidad con lo prevenido en las leyes reglamentarias. En Acapulco, que no es capital, existe una Junta de conciliación y Arbitraje.

Hasta el año 1927 sólo existieron en los Estados Unidos Mexicanos: Juntas Locales, Municipales y Centrales de Conciliación y Arbitraje; pero a partir de ese año, conjuntamente con éstas empezaron a funcionar las Juntas Regionales de Conciliación y la Federal de conciliación y Arbitraje. Y finalmente, el artículo 621 de la nueva Ley Federal del Trabajo dispone:

**“Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las Entidades Federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje”.**

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, son los tribunales locales del trabajo que ejercen la jurisdicción laboral en los Estados-miembros.

### **3.5.3. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje**

El origen de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se encuentra en las circulares de 28 de abril de 1926 y de 5 y 18 de marzo de 1927, dirigidas por la extinta Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo a los gobernadores de los Estados, notoriamente inconstitucionales, por cuanto que tuvieron por objeto sustraer del conocimiento de las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje determinados asuntos: ferrocarrileros, petróleo, minas, hilados y tejidos, industria textil.

Posteriormente, el Ejecutivo Federal dictó el decreto de 17 de septiembre de 1927, estableciendo la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cuyo texto es el siguiente:

**“PLUTARCO ELÍAS CALLES, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, a sus habitantes, sabed:**

**“Que en ejercicio de las facultades que me concede el artículo 89 de la Constitución General de la República, en su fracción I, a fin de que tenga un exacto cumplimiento lo mandado en el artículo 119, caso XI, de la Ley de Ferrocarriles, de 24 de abril de 1926; el artículo 1° de la Ley de Petróleo, de 26 de diciembre de 1925 y 6° de la Ley de Industrias Minerales, que declara de**



jurisdicción federal todo lo relativo a dichas industrias, y obedeciendo a la necesidad de reglamentar la competencia en la resolución de los conflictos de trabajo que surgen en las zonas federales, en concordancia con la Ley Orgánica de Secretarías de Estado, de 25 de diciembre de 1917, y en cumplimiento del mandato de la fracción XX del artículo 123, en relación con el 11 transitorio constitucional, he tenido a bien expedir el siguiente:

#### DECRETO

Art. 1° Se establece la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con residencia en esta ciudad y las Regionales de Conciliación que sean necesarias para normar su funcionamiento.

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

Art. 3° La intervención de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se hará extensiva:

- a) En las zonas federales.
- b) En los problemas y conflictos que se susciten en las industrias y negociaciones cuyo establecimiento o explotación sea motivo de contrato o concesión federal.
- c) En los conflictos y problemas de trabajo que abarquen dos o más Estados, o un Estado y las zonas federales.
- d) En los conflictos y problemas que se deriven de contratos de trabajo que tengan por objeto la prestación de trabajos continuos y de la misma naturaleza, a su vez en un Estado y en otros de la República.
- e) En los casos en que por convenio escrito de la mayoría de los representantes de una industria y los trabajadores del ramo, se haya aceptado la jurisdicción expresa del Gobierno Federal.

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

Art.5° Se faculta a la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, para que a la mayor brevedad posible expida el reglamento que norme el funcionamiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje”.

Dado en el Palacio del Poder Ejecutivo Federal, en México, a los 17 días del mes de septiembre de 1927.-*P. Ellas Calles.*- Rúbrica.- Secretario de Estado y del Despacho de Industria, Comercio y Trabajo, *Luis N. Morones.*- Al C. Ing. *Adalberto Tejeda*, Secretario de Estado y del Despacho de Gobernación.- Presente.

El decreto que dio vida a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, derivado de las circulares mencionadas, implicaba un notorio quebrantamiento del régimen constitucional, toda vez que el Presidente de la República carece de facultad para legislar en materia de trabajo; además, dicho decreto violaba la soberanía de los Estados. La Suprema Corte de Justicia, en la ejecutoria pronunciada el 19 de mayo de 1930, Cia Industrial de Orizaba, S. A., reconoció la inconstitucionalidad en la tesis siguiente:

“El artículo 123 de la Constitución antes de la reforma de que fue objeto en el año de 1929, establecía que el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados, deberían expedir leyes sobre trabajo; por tanto las Juntas de Conciliación y Arbitraje Locales, establecidas por las leyes reglamentarias del citado artículo 123 constitucional, eran competentes para conocer de los conflictos de trabajo, surgidos dentro de la jurisdicción de la ley respectiva, y el acuerdo presidencial de 15 de marzo de 1927, que ordenaba que la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo se avocara el conocimiento de los conflictos de

las empresas de hilados y tejidos de la República, legislaba sin facultades, en materia de trabajo e invadía la soberanía de los Estados que habían expedido sus leyes reglamentarias, y violaba la fracción XX, del artículo 123 constitucional, que de modo terminante expresa que los conflictos entre el capital y el trabajo se avocara al conocimiento de los conflictos de las empresas de hilados en la forma que la misma previene; por tanto, dicho acuerdo era ineficaz para arrebatar a las Juntas Locales la competencia para conocer de los conflictos entre el capital y el trabajo. Otro tanto puede decirse del decreto que estableció la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cuya jurisdicción no puede existir, aun por convenio expreso de los interesados en el conflicto, si se tratara de diversos fueros, no cabiendo, por lo mismo, prorroga de jurisdicción”.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, se estableció por virtud de la **Ley Federal del Trabajo de 1931**, que en su **artículo 358**, expresó:

“Se establece en la ciudad de México una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para resolver las diferencias o conflictos que surjan entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, en los casos señalados en los artículos 359 a 361.”

Posteriormente se expidió el Reglamento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje de 21 de julio de 1933, el cual fue reformado el 7 de noviembre de 1983 y abrogado por el actual de 14 de junio de 1999, en el que se establece la organización, funcionamiento y demás cuestiones administrativas y procesales de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Al respecto, la nueva **Ley Federal del Trabajo**, en vigor desde el 1° de mayo de 1970, en su **artículo 604**, establece:

**"Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600, fracción IV."**

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

### **3.6. Integración y Funciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje**

Las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje en general, se integran por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del Gobierno, por lo que; tres representaciones integran los tribunales mexicanos del trabajo, por mandato de la Constitución y su Ley reglamentaria.

En consecuencia, los órganos estatales que administran justicia social están organizados tripartitamente, estos son Locales o Federales, dependiendo el ámbito de competencia que para tal efecto les designe la Ley.

Los primitivos Consejos de Arbitraje, como el que tasaba los salarios de los alfareros de Glasgow, tuvieron naturaleza paritaria, pues se componían de tres patrones y tres obreros. Los antiquísimos "Conseil de Prud hommes" estaban organizados bipartitamente; pero estas instituciones perdieron su carácter paritario cuando se reorganizaron en el año de 1848, componiéndose de representantes de las clases sociales y un presidente designado por el Emperador.

Nuestros tribunales del trabajo no tienen composición paritaria sino tripartita, como se expresa al principio.

### **3.6.1. Como se integran y funcionan las Juntas**

- **Juntas Federales de Conciliación**

Las Juntas Federales de Conciliación, como ya se mencionó anteriormente, fueron canceladas y sustituidas por las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje, mediante el acuerdo con fecha 13 de septiembre de 1982.

Sin embargo, la Ley Federal del Trabajo dentro de su contenido reglamenta cual es su integración y funcionamiento de la Junta Federal de Conciliación, y con base en ello se expone lo siguiente: las Juntas Federales de Conciliación tenían por objeto actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones, en asuntos de menor cuantía. Estos son, en los términos del artículo 600 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, los juicios en que se reclame el cobro de prestaciones cuyo importe no exceda de tres meses de salario.

Las Juntas Federales de Conciliación, se integraban con un representante del Gobierno, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que fungía como Presidente y con un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patrones, designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expedía la misma Secretaría. Sólo a falta de trabajadores sindicalizados la elección se haría por los trabajadores libres. (Art. 593 de la ley Federal del Trabajo)

Por cada representante propietario de los trabajadores y de los patrones se nombraba, un representante suplente. (Art. 594 de la Ley Federal del Trabajo)

En principio, las Juntas Federales de Conciliación funcionaban permanentemente y tenían la jurisdicción territorial que les asignaba la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (art. 592 de la ley federal del Trabajo). Sin embargo, si la importancia y el volumen de los conflictos de trabajo no ameritan el funcionamiento de una Junta permanente, funcionaba una accidental (art. 595 de la Ley Federal del Trabajo).

No funcionaban estas Juntas en los lugares en que estaba instalada la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

En el artículo 600 de la Ley Federal del Trabajo, se determinan las facultades y obligaciones que tenían las Juntas Federales de Conciliación, las cuales pueden clasificarse de la siguiente manera:

- ♦ **De Conciliación.** En virtud de ellas las juntas debían procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo (frac. I) y, de ser procedente, aprobar los convenios que les sean sometidos por las partes.
- ♦ **De instrucción.** Las Juntas debían recibir las pruebas que los trabajadores o los patrones juzguen conveniente rendir ante ellas, en relación con las acciones y excepciones que pretendan deducir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El término no podría exceder de diez días. Al concluir la recepción de las pruebas o habiendo transcurrido el término de diez días, debían remitir el expediente a la Junta especial de la jurisdicción territorial a que estuviere asignada, de haberla y sino, a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (frac. II).
- ♦ **De tramitación.** Estas facultades atienden a dos problemas específicos. En primer término las Juntas Federales de Conciliación, debían recibir las demandas que les sean presentadas y remitirlas a la Junta Especial o a la

Junta Federal de conciliación y Arbitraje, en su caso (frac III) y, en segundo lugar, cumplimentar los exhortos y practicar las diligencias encomendadas por otras Juntas Federales o Locales de Conciliación o las Federales o Locales de Conciliación y Arbitraje (frac. V).

- ◆ **De arbitraje.** Las Juntas Federales de Conciliación debían resolver, en definitiva, los conflictos que tenían por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda de tres meses de salario (frac. IV).
- ◆ **De denuncia social.** Se encargaba a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje la denuncia ante el Ministerio Público cuando un patrón haya dejado de pagar el salario mínimo general a uno o varios de sus trabajadores (frac. VI).
- ◆ Finalmente se indica que tenían las demás facultades y obligaciones que les señalen las leyes (frac VII).

- **Junta Federal de Conciliación y Arbitraje**

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, como también ya se expresó anteriormente, y de conformidad con la Ley Federal del Trabajo, es el Tribunal del Trabajo de mayor jerarquía y cuenta con plena jurisdicción teniendo a su cargo la tramitación y decisión de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre estos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente ligados con ellas y cuya competencia está determinada por la fracción XXXI del artículo 123 constitucional, así mismo, por la Ley en cita.

Se integrará con un representante del Gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patrones designados por ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Habrá uno o varios secretarios generales según se juzgue necesario.  
(Art. 605 de la Ley Federal del Trabajo)

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

El Pleno lo integran el Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patronos.

Las facultades del Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, aparecen en el artículo 614 de la Ley Federal del Trabajo, y pueden clasificarse de acuerdo a lo siguiente:

- ♦ **Normativas.** El Pleno es el órgano legislativo de la Junta, ya que le corresponde expedir el reglamento interior (frac. I). Además debe unificar el criterio de las resoluciones de las Juntas especiales, cuando éstas sustenten tesis contrarias (frac. IV).
- ♦ **De arbitraje.** Debe conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la junta (frac. II).
- ♦ **De revisión.** Le toca al Pleno conocer de la revisión de los actos del presidente de la junta en ejecución de los laudos del Pleno (frac. III).
- ♦ **Administrativas.** El Pleno debe cuidar que se integren y funcionen debidamente las juntas de conciliación y queda a su cargo girar las instrucciones que juzgue conveniente para su mejor funcionamiento (frac. V).
- ♦ **De información.** Debe informar a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social de las deficiencias que observe en el funcionamiento de la junta, sugiriendo las medidas convenientes para corregirlas (frac. VI).



Las Juntas Especiales se constituyen de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades diversas que determinan la jurisdicción federal.

Las Juntas Especiales conocen de asuntos relacionados con determinadas ramas de la industria o bien, conocen de todos los asuntos de competencia federal de naturaleza individual, sin especificación de especialidad cuando se trata de las que se establecen en los Estados de la República. Es factible que en un solo Estado se asienten dos o más juntas, en todo caso atendiendo a divisiones municipales de manera que no coincidan territorialmente.

Cuando un conflicto afecte a dos o más ramas de la industria o de las actividades representadas en la Junta, ésta se integrará con el Presidente de la misma y con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones(art. 608 de la Ley Federal del Trabajo).

Por ejemplo: si se llegará a suscitar un conflicto que afecte a dos ramas de la industria; como a la industria minera y a la industria siderúrgica, la Junta de conocimiento será la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, integrada tanto por los representantes de los trabajadores y patrones de la industria minera; así como, por los representantes de los trabajadores y patrones de la industria siderúrgica, siendo presidida por el mismo Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Tratándose de asuntos colectivos las Juntas Especiales se integrarán con el Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones; esto siguiendo a lo anotado por el artículo 609 de la Ley Federal del Trabajo.

En este caso, cuando existe una empresa nacional como "LUZ Y FUERZA del CENTRO", la cual tiene en toda la República diversas filiales, y

cuenta con una casa matriz situada en el Distrito Federal; en este supuesto, si se llegare a suscitar un conflicto colectivo en alguna de sus filiales por ejemplo; la que ésta ubicada en el Estado de Veracruz, la Junta de conocimiento será la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y se integrara por los representantes de los trabajadores y patronos, adscritos en la Junta Especial de la jurisdicción en donde está ubicada la filial en el Estado de Veracruz (ya que son ellos quienes conocen de las causas del conflicto), y por los representantes de los trabajadores y patronos adscritos en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, siendo presidida por el Presidente de la misma.

En otro supuesto, si surgiere un conflicto colectivo en una empresa individual; por ejemplo, "LITTLE BOY", la cual únicamente tiene residencia en el Distrito Federal, la Junta se integrará con los representantes de los trabajadores y patronos adscritos en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, presidiéndola el Presidente de la misma.

Las facultades de las Juntas Especiales están precisadas en el artículo 616 de la Ley Federal del Trabajo y son las siguientes:

- ♦ **De arbitraje.** Deben conocer los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas (frac. I) y los asuntos de menor cuantía a que se refiere la fracción IV del artículo 600, es decir, aquellos conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de 3 meses de salario (frac. II).
- ♦ **De investigación de dependencia económica en caso de muerte de un trabajador por riesgo de trabajo.** Las juntas especiales, de conformidad con las reglas establecidas en el artículo 503 de la Ley Federal del Trabajo, deben investigar quienes son los dependientes de los trabajadores fallecidos con motivo de un riesgo de trabajo y, con audiencia de las partes, determinar quién tiene derecho a la indemnización (frac. III).

- ◆ **De revisión.** Les corresponde resolver los recursos de revisión interpuestos en contra de las resoluciones del presidente en ejecución de los laudos (frac IV).
- ◆ **De depósito.** La Ley señala que las juntas especiales deben recibir en depósito los contratos colectivos de trabajo y los reglamentos interiores de trabajo y una vez decretado el depósito remitir el expediente al archivo (frac. V).

Aun cuando la Ley no lo dice, es claro que esta última responsabilidad se refiere en exclusiva a las juntas especiales estatales. Las que integran la Junta Federal de conciliación y Arbitraje en la ciudad de México tienen una oficialía de partes común en los términos del artículo 86 del reglamento.

El Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, es nombrado por el Presidente de la República y debe percibir los mismos emolumentos correspondientes a los ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Sin embargo la equiparación no va más allá en virtud de que su nombramiento no queda sometido a la aprobación de la Cámara de senadores como dispone el artículo 96 constitucional respecto de los ministros de la Corte.

Los requisitos que la Ley exige, mediante el artículo 612, para poder ser nombrado son los siguientes:

- ◆ "Nacionalidad mexicana, ser mayor de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos.
- ◆ Tener título legalmente expedido de licenciado en derecho.
- ◆ Tener cinco años de ejercicio profesional a la fecha de adquisición del título.
- ◆ Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social.
- ◆ No pertenecer al estado eclesiástico.

- ◆ **No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal".**

Las Funciones del Presidente se precisan en el artículo 617 y pueden clasificarse como sigue:

- ◆ **Administrativas.** Debe de cuidar del orden y de la disciplina del personal de la junta.
- ◆ **De representación gubernamental.** Preside el Pleno y las juntas especiales cuando éstas deban conocer de un conflicto que afecte a dos o más ramas de la industria o de actividades representadas en las juntas (art. 608) y cuando se trate de asuntos colectivos (arts. 609 – I y 617 fracs. II y III).
- ◆ **De ejecución.** Le corresponde la ejecución de los laudos dictados por el Pleno y por las Juntas especiales en los asuntos mencionados anteriormente.
- ◆ **De revisión.** Al Presidente le toca revisar los actos de los actuarios en la ejecución de los laudos, a petición de parte.
- ◆ **De tramitación.** Debe cumplimentar los exhortos o turnarlos a los presidentes de las juntas especiales.
- ◆ **De información.** En los juicios de amparo promovido en contra de actos de la junta, el presidente debe rendir los informes previo y justificado requeridos en la Ley de amparo, tratándose de actos del Pleno o de las juntas especiales que presida.

Por otro lado, los Presidentes de las Juntas Especiales serán nombrados cada seis años por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por el Gobernador del Estado o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal. Sus ausencias temporales y las definitivas, en tanto no se nombre el sustituto serán cubiertas por el auxiliar que esté conociendo del negocio (art. 635 LFT).

Sus facultades siguiendo el artículo 618 de la Ley Federal del Trabajo, son las siguientes:

- ◆ **Administrativas.** Deben cuidar el orden y la disciplina del personal de la junta especial.
- ◆ **De ejecución.** Les corresponde disponer la ejecución de los laudos dictados por la junta especial y conocer y resolver las providencias precautorias.
- ◆ **De revisión.** De los actos de ejecución de laudos y providencias cautelares que realicen los actuarios, en todo caso a solicitud de parte.
- ◆ **De tramitación.** En materia de amparos interpuestos en contra de los laudos y resoluciones dictadas por la junta especial, deben rendir los informes a la autoridad judicial federal. Respecto del funcionamiento de la junta especial, deben comunicar al Presidente las diferencias que observen en su funcionamiento y sugerir las medidas que convenga dictar.

Los Secretarios Generales de la Junta, siguiendo a lo establecido por el artículo 619 de la Ley Federal del trabajo, tienen las facultades y obligaciones siguientes:

- ◆ Actuar como Secretarios del pleno;
- ◆ Cuidar de los archivos de la Junta; y
- ◆ Las demás que confiera la Ley Federal del Trabajo.

Para el funcionamiento del Pleno y de las Juntas Especiales, atendiendo al artículo 620 de la Ley Federal del Trabajo, se observarán las normas siguientes:

- I. "En el Pleno se requiere la presencia del Presidente de la Junta y del cincuenta por ciento de los representantes, por lo menos. En caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente;
- II. En las Juntas Especiales se observarán las normas siguientes:

- a) Durante la tramitación de los conflictos individuales y de los conflictos de naturaleza jurídica, bastará la presencia de su Presidente o del Auxiliar, quien llevará adelante la audiencia, hasta su terminación. Si no están presentes uno o varios de los representantes, las resoluciones se tomarán por mayoría de votos. Si no está presente ninguno de los representantes, el presidente o el Auxiliar dictará las resoluciones que procedan, salvo que se trate de las que versan sobre personalidad, competencia, aceptación de pruebas, desistimiento de la acción a que se refiere el artículo 773 y sustitución de patrón. El mismo Presidente acordará se cite a los representantes a una audiencia para la resolución de dichas cuestiones, y si ninguno concurre, dictará la resolución que proceda.
- b) La audiencia de discusión y votación del laudo se regirá por lo dispuesto en la fracción siguiente.
- c) Cuando se trate de conflictos colectivos de naturaleza económica, además del Presidente se requiere la presencia de uno de los representantes, por lo menos.
- d) En los casos de empate, el voto del o de los representantes ausentes se sumará al del presidente o al del Auxiliar.

III. Para la audiencia de discusión y votación del laudo, será necesaria la presencia del Presidente o Presidente Especial y del cincuenta por ciento de los representantes de los trabajadores y de los patronos, por lo menos. Si concurre menos del cincuenta por ciento, el Presidente señalará nuevo día y hora para que se celebre la audiencia; si tampoco se reúne la mayoría, se citará a los suplentes, quedando excluidos los faltistas del conocimiento del negocio. Si tampoco concurren los suplentes, el presidente de la Junta o el de la Junta Especial, dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social, para que designe las personas que los

substituyan. En caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente”.

- **Juntas Locales de Conciliación**

Los gobernadores de los Estados quedan facultados para instalar Juntas Locales de Conciliación, en los municipios o zonas económicas que lo requieran, esto según el artículo 601 de la Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo, no podrán hacerlo en los municipios o zonas económicas en que estén instaladas Juntas de Conciliación y Arbitraje, atendiendo a lo escrito por el artículo 602 de la Ley Federal del Trabajo.

Las Juntas Locales de Conciliación a cuyo cargo está la función conciliatoria, se integran con un representante del Gobierno que designan los gobiernos de los Estados y Territorios, uno del trabajador y otro del patrono afectados, cuando se constituyen accidentalmente. (Arts. 593 y 603 de la Ley Federal del Trabajo).

Son aplicables a las Juntas Locales de Conciliación, las reglas y funciones que la Ley Federal del Trabajo en la actualidad confiere a las Juntas Federales de Conciliación. Las atribuciones asignadas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los Gobiernos de los Estados y Territorios (art. 603 de la Ley Federal del trabajo).

- **Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje**

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las Entidades Federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. (Art. 621 de la Ley Federal del Trabajo)

Atendiendo al significado del precepto anterior, parecería que se refiere exclusivamente a los Estados, en realidad también se incluye en el mismo concepto, al Distrito Federal.

El gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, cuando lo requieran las necesidades del Trabajo y del Capital, podrá establecer una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial. ( Art. 622 de la Ley Federal del Trabajo)

Las facultades del Presidente de la República y del Secretario del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los gobernadores de los Estados y Territorios y en el caso del Distrito Federal, por el propio Presidente de la República y por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, respectivamente. (Art. 623 de la Ley Federal del Trabajo)

La integración y funcionamiento de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se sujetara a los lineamientos que para tal efecto sigue la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

### **3.7. Competencia de las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje**

"La Competencia es el ámbito de la jurisdicción atribuido a un órgano determinado".<sup>52</sup> Los órganos jurisdiccionales tienen una misma función, pero no todos están facultados para intervenir en cualquier controversia que se suscite en la materia sujeta a su conocimiento. Por la competencia se determina de que

---

<sup>52</sup> CASTORENA, Jesús. Proceso del Derecho Obrero, Spi. Dídot, p. 57.



asuntos puede conocer un órgano, de cuales otro; determinar la competencia de un órgano es definir de que asuntos puede conocer.

La competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se define en el artículo 123 constitucional, teniendo atribución constitucional dichas Juntas para dirimir los conflictos que se susciten entre el capital y el trabajo o entre trabajadores y patrones.

La competencia de las Juntas puede ser en razón de la materia o del territorio.

### **3.7.1. Competencia en razón de la materia**

En razón de la materia, la competencia de las Juntas Federales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje se especifica en la **fracción XXXI del apartado A del artículo 123 constitucional**, en concordancia con la **Ley Federal del trabajo**, que declara de la competencia de dichas Juntas los asuntos relativos a:

- La industria textil, eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, minera, petroquímica, metalúrgica y siderúrgica.
- La explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y a los productos laminados de los mismos, hidrocarburos, cemento, ferrocarriles.
- Empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;

- Empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas,
- Empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales; a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas;
- Contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa y
- Las obligaciones que en materia educativa correspondan a los patrones.

En consecuencia, cualquier otra materia de las no especificadas anteriormente, es del conocimiento de las Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y arbitraje, cuya competencia es general en relación con la de las juntas Federales que es específica.

### **3.7.2. Competencia por razón del territorio**

La competencia por razón del territorio, según el artículo 700 de la Ley Federal del trabajo, se rige por las normas siguientes:

1. "Si se trata de Juntas de Conciliación, la del lugar de prestación de servicios;
2. Si se trata de la Junta de Conciliación y arbitraje, el actor puede escoger entre:
  - a) La Junta del lugar de prestación de los servicios; si estos se prestaron en varios lugares, será la Junta de cualquiera de ellos.
  - b) La Junta del lugar de celebración del contrato.

c) La Junta del domicilio del demandado.

3. En los conflictos colectivos de jurisdicción federal, la junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en los términos del artículo 606 de esta Ley; en los conflictos colectivos de jurisdicción local, la del lugar en que este ubicada la empresa o establecimiento;
4. Cuando se trate de la cancelación del registro de un sindicato, la Junta del lugar donde se hizo;
5. En los conflictos entre patrones o trabajadores entre sí, la Junta del domicilio del demandado; y
6. Cuando el demandado sea un sindicato, la Junta del domicilio del mismo".

Para concluir con este capítulo creo conveniente delimitar qué Autoridad es competente para conocer de la huelga entendida ésta como un conflicto colectivo de naturaleza económica y atendiendo a lo establecido en el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo, que la traduce como la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores, cuyo objetivo general es conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

Como ya se dijo, tratándose de un conflicto colectivo de naturaleza económica, la Ley Federal del Trabajo establece que la Autoridad competente para conocer de aquel es la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la entidad Federativa correspondiente, dependiendo si se trata de jurisdicción federal o local; en ambos casos la Junta

se integrará con el Presidente titular de ellas y los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones que para el caso concreto sean los necesarios.

A mejor explicación, en el ámbito Federal, sin importar si el conflicto surge en el Distrito Federal o en alguna entidad Federativa conocerá del problema la Junta Especial radicada en el Distrito Federal de la rama industrial correspondiente integrándose la misma con el Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y los representantes sociales de las Juntas Especiales respectivas.

En cuanto a la Competencia Local si surgiere una Huelga, la Autoridad competente será la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la entidad Federativa donde surja el conflicto; con la particularidad de que, el trámite de aquella se realizará en la Junta Especial que tenga jurisdicción territorial en el lugar donde se ubica la empresa emplazada a huelga, misma que quedará integrada por los respectivos representantes de trabajadores y patrones, siendo presidida por el titular de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, lo anterior de conformidad con lo establecido por los artículos 606 y 700 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, tomando en cuenta lo establecido por el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo, el procedimiento de huelga se iniciara mediante la presentación del pliego de peticiones, mismo que se dirige al patrón, pero que se presenta, por duplicado, a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje o en su caso a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Finalmente, de acuerdo a lo previsto en el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, el Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje o en su caso el Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, son la Autoridad que debe cerciorarse que se cumplan los requisitos legales para poder emplazar a huelga y resolverá sobre el trámite o desechamiento del emplazamiento:

cuestión que, por su trascendencia, se analizará más en detalle en el siguiente capítulo.

#### **CAPITULO IV. LA INCONSTITUCIONALIDAD DEL ART. 923 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

Uno de los principios de mayor trascendencia de nuestra Carta Magna es el denominado "de la supremacía constitucional", contenido en el artículo 133, y el cual se refiere a la necesidad de mantener a la Ley Fundamental como la máxima disposición jurídico-normativa.

La Supremacía de la Constitución, como norma fundamental, es básica en todo régimen de derecho, debido a que tal principio constitucional significa la necesidad de la existencia de un ordenamiento superior a los demás, al que se deben sujetar todos los actos de Autoridad, lo que implica mantener vigente la paz social y pública conjuntamente con el estado de derecho en una sociedad.

La defensa de la Constitución ha sido un tema que ha preocupado desde el siglo XIX a políticos nacionales, como es el caso del jurista yucateco Manuel Crecencio Rejón y Alcalá, quien en el año de 1840 "propuso al Congreso Constituyente de aquel Estado, la adopción de un medio de defensa por órgano judicial y por vía activa, a través del cual se llevaría adelante la defensa de la Constitución, obteniéndose la consolidación del principio de la supremacía constitucional".<sup>53</sup>

---

<sup>53</sup> DEL CASTILLO DEL VALLE, Alberto. La Defensa Jurídica de la Constitución en México. ed. Duero. México 1994, pág. 17.

A ese medio de protección y salvaguarda de la Constitución se le ha denominado "Juicio de Amparo", mismo que fue estructurado como control de legalidad y a través de él se pueden invalidar actos de autoridad arbitrarios o que contravienen los mandatos constitucionales, esto en cualquier ámbito, es decir, la Carta Magna debe imperar sobre cualquier autoridad de gobierno independientemente de que ésta sea legislativa, ejecutiva o judicial.

Lo anterior se desprende de la lectura del **artículo 133 constitucional**, el cual a la letra establece:

"Esta constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen 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 la 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".

Como se observa este precepto constitucional ordena que todas las autoridades acaten puntualmente los mandatos de la Carta Suprema mexicana, se insiste, es imperante este principio tanto para las autoridades legislativas, como para las ejecutivas o administrativas así como, para las judiciales, sin importar que sea del fuero federal, estatal o municipal.

De conformidad con el texto del artículo 133 constitucional, son leyes supremas de la Federación conjuntamente con la Constitución, las Leyes Federales que emanen de la Constitución, así como los Tratados Internacionales que hayan sido celebrados por México, en términos de los mandatos constitucionales, lo que ha llevado a diversas personas a sostener que existe una igualdad jurídica entre todos esos ordenamientos jurídicos.

Ahora bien, tomando en consideración la idea de supremacía constitucional, podemos decir que los demás actos de autoridad señalados por el artículo 133 precisan estar emitidos o dictados conforme a la propia Carta Magna, la idea expresada en el párrafo anterior parecería equivocada.

Para aclarar más este punto, el artículo 133 constitucional indica que las leyes que dicte el Congreso de la Unión, serán validas, siempre y cuando las mismas emanen de la Constitución, lo que equivale a sostener que tales leyes podrán ser aplicadas cuando en el proceso de formación de las mismas, las autoridades encargadas de darles nacimiento hayan cumplido cabalmente con las diversas disposiciones que conforman a la Ley Fundamental del país; de lo contrario, esas leyes no sólo no serán supremas, sino que su aplicación conllevará una violación previa a la Constitución, procediendo el juicio de amparo para impugnarlas.

Lo mismo sucede por lo que hace a los Tratados Internacionales, puesto que éstos podrán ser aplicados siempre y cuando hayan sido celebrados por el Presidente de la República, con la aprobación del Senado y siguiendo al artículo 15 constitucional, sujetándose a las disposiciones constitucionales, no contradiciendo las garantías contempladas en la propia Constitución. Si no están reunidos ambos requisitos, el tratado no tendrá vigencia en nuestro país.

Al referirnos a los tratados internacionales es conveniente precisar que respecto al problema de la estructura jerárquica, el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación a través de una tesis jurisprudencial determino que:

**"Tratados Internacionales. Se ubican jerárquicamente por encima de las Leyes Federales y en un segundo plano respecto de la Constitución Federal".** (..... Esta Suprema Corte de Justicia considera que los tratados internacionales se encuentran en un segundo plano inmediatamente debajo de la Ley fundamental y por encima del derecho federal y local.....)



Semanario Judicial de la Federación, Pleno, IX Epoca, Tomo X, Noviembre 1999, pag 46.

Conforme a lo anteriormente expuesto se concluye, que ninguna Ley Federal, Tratado Internacional; o en su caso, cualquier acto de autoridad, debe contravenir las disposiciones que para el caso concreto señale la Constitución; ya que de manera contraria, se estarían violando los parámetros constitucionales y por lo tanto ese acto tendría el carácter de anticonstitucional, procediendo el Juicio de Amparo.

#### 4.1. Reforma procesal de 1980

El 18 de diciembre de 1979, "el Presidente José López Portillo presentó a la consideración de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión una iniciativa para la modificación de los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis de la Ley Federal del Trabajo, que implicaba la reubicación y reforma de los artículos de la Ley que fijaban el procedimiento de Huelga y una adición a la parte final del artículo 47, en relación con la obligación patronal de dar aviso al trabajador de la causa o causas de despido".<sup>54</sup>

El proyecto elevó el número de artículos de la Ley de 1970, de 891 a 1010; sin embargo, lo importante no era el número de los preceptos sino su contenido.

Por primera vez se apreciaba en el derecho adjetivo, la idea tutelar que caracteriza al Derecho Individual del Trabajo. La igualdad de las partes dejaba de ser un presupuesto para convertirse; según diversos críticos, en un fin.

---

<sup>54</sup> DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Cuarta Edición. cd. Porrúa. México 1992. pág. 74.

Los principales protagonistas de la reforma fueron; "Pedro Ojeda Paullada, Secretario del Trabajo y Previsión Social, Jorge Trueba Barrera, catedrático reconocido de la época, el Subsecretario "A" del Trabajo, Guillermo González López y quien era entonces Director General de Asuntos Jurídicos de la Secretaría del Trabajo, Pedro Cervantes Campos".<sup>55</sup>

Las reformas fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación, el 4 de enero de 1980 y entraron en vigor el 1° de Mayo del mismo año.

Entre las modificaciones que se dieron al procedimiento laboral destacan:

- Los efectos del aviso del despido;
- La preeminencia de la conciliación como medio de resolución de los conflictos;
- La concentración del procedimiento, que reúne en una sola audiencia las etapas de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas;
- La nueva distribución de la carga de la prueba, esto es, la carga de la prueba al patrón;
- La suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, la cual consiste, en que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen la obligación de mejorar las demandas de los trabajadores, incorporando nuevas acciones que deriven de los hechos expuestos o agregando prestaciones omitidas o planteadas en cuantía menor de lo debido; y por último,
- El impulso procesal a cargo de la autoridad.

Podemos afirmar que de las adecuaciones que tuvo la Ley Federal del Trabajo la mayoría resultan benéficas para la clase trabajadora, ya que buscaron la agilización del procedimiento laboral; sin embargo, con la introducción del artículo 923 a la Ley Federal del Trabajo, se generaron críticas, ello en razón de

---

<sup>55</sup> DE BUEN, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo, Segunda Edición. México 1990, ed. Porrúa, pág. 135.

que se estableció una calificación previa ya no de la Huelga como derecho, sino de su mero emplazamiento, la cual podía detener su tramitación y por ende dicho precepto tenía la característica de ser anticonstitucional por atacar lo previsto en las fracciones XVII y XVIII del apartado A del artículo 123 Constitucional, ideas que más adelante trataremos de analizar con más detalle para llegar a una conclusión razonada.

Otro criterio de impugnación al artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, radica en la consideración de que este precepto viola a lo establecido en la fracción XX del Apartado A del artículo 123 Constitucional, en cuanto a la integración que debe tener una Junta para conocer de un conflicto del trabajo.

#### **4.1.1. Sentido social de la reforma de 1980**

Con la Declaración de los Derecho Sociales, se establecieron los principios que regirían las relaciones laborales; aquellos tomaron el carácter de observancia obligatoria y para su cumplimiento el Estado mexicano adquirió el compromiso de proteger a la clase trabajadora, en razón de su condición cultural, económica y social, frente a la clase patronal.

Con ello la Norma laboral mexicana, adquiere una naturaleza social, en la que su génesis lo constituye el artículo 123 constitucional, el cual siguiendo la idea del constituyente del 17, nace teniendo como fin la protección de la clase trabajadora.

En cuanto al Derecho procesal, la Ley Federal del Trabajo de 1931 y la de 1970, no reflejaron el sentido social que pretendió imprimirle la diputación obrera; ya que, el procedimiento se integraba con defensas e incidentes que lo convertían en un mecanismo lento y costoso en perjuicio de los trabajadores.

Lo que traía como consecuencia que el procedimiento, entre más se prolongara resultaba benéfico para el patrón y por lo tanto perjudicial para el trabajador, ya que hacía que el trabajador renunciara a continuar el juicio a fin de dedicarse a alguna otra actividad que le permitiera subsistir.

Con el paso del tiempo y como reacción a lo anterior se empezó a estudiar la posibilidad de una reforma, la cual no solamente otorgara derechos sustantivos, tanto individuales como colectivos a los trabajadores, sino que se empezara a contar con una infraestructura procesal sólida, que hiciera factible la defensa de dichas prerrogativas.

Con la finalidad de subsanar todos esos vicios se reestructuro el procedimiento laboral, mediante la implementación de la reforma a la Ley Federal del Trabajo en 1980, y donde se tuvo como objetivo, el establecimiento de la nivelación del poder económico del empresario frente a la clase trabajadora.

Dos de los aspectos más importantes que destacan de la reforma de 1980, a favor de la clase trabajadora son: la implementación de la figura de la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador y la imposición de la carga de la prueba al patrón.

Por lo tanto, y atendiendo a todas y cada una de las características de la reforma, se le atribuye un sentido social a la misma.

#### **4.2. El artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo y su contenido**

Como ya se menciono en la reforma de la Ley Federal del Trabajo de 1980, se incorpora el artículo 923, mismo que a la letra establece:

"No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. El Presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente".

Con la introducción de este precepto; diversos doctrinarios, han establecido sus puntos de vista, la mayoría manifiesta que dicho artículo ataca frontalmente a las fracciones XVII y XVIII del apartado A del artículo 123 Constitucional, violando nuestra Carta Magna en su esencia de Ley Fundamental y haciendo nugatorio el derecho de huelga que otorgó el constituyente del 17 a la clase trabajadora.

Como fundamento de sus razonamientos exponen que el artículo 923 no deja nacer el derecho de Huelga que contemplan estas fracciones, como un derecho natural que la constitución otorga a los trabajadores, ya que califica, previamente, el mero emplazamiento y no el derecho como tal.

Hay que tomar en cuenta que el derecho de huelga; tal y como lo contempla la doctrina, no es una potestad natural desde nuestro punto de vista, ya que atendiendo a lo establecido por la Normatividad Española, la Ley suprema es el "derecho natural", donde los mandatos del mismo debían prevalecer sobre las costumbres y las leyes.

Por lo que, cuando existía una oposición con el derecho natural, las leyes no debían ser cumplidas; es decir, no debían acatarse sus disposiciones ni

ejecutarse, sino que solamente debían escucharse, asumiendo una actitud pasiva.

En el caso del Derecho Mexicano, la Ley Federal del Trabajo, desde su exposición de motivos de 1970, le da la característica a la Huelga de ser un acto jurídico, el cual para que una coalición o bien un sindicato de trabajadores lo pueda hacer valer, necesitan la realización de determinados requisitos que la propia Ley establece; estos son, requisitos de forma, fondo y mayoría. Es por ello, que la idea de que la Huelga es un derecho natural resulta desde nuestro punto de vista, equivocada.

Al analizar el contenido del artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, se puede percibir que la intensión que pudo tener el legislador con la implantación del citado artículo, fue únicamente agregar un requisito más de procedibilidad para poder emplazar a Huelga, y desde nuestra óptica; tuvo como objetivo el verificar, en principio, la calidad de legítimo, ya sea de la coalición o del sindicato que pretende emplazar a huelga, teniendo como resultado el ahorro de tiempo y de tramitación que pueda llevar la investigación de la misma dentro del propio procedimiento.

El Diccionario Enciclopédico Quillet; en su tomo VII, en relación con la legitimación establece que es: "La acción y efecto de probar o justificar la verdad de una cosa o la calidad de una persona o cosa conforme a las Leyes".<sup>56</sup>

En la dogmática procesal "legitimidad" alude en principio a: "los procedimientos o bien a las condiciones o requerimientos para poder actuar en derecho, manteniendo el sentido de justificación o fundamentación. En este sentido se habla de legitimidad para actuar indicando la posesión de un interés jurídicamente justificado para intervenir en juicio. En este mismo sentido la dogmática procesal habla de legitimación ad causam y de legitimación ad

---

<sup>56</sup> Diccionario Enciclopédico Quillet. Tomo VII. ed. Cumbre. S.A. 1990. Págs. 384.

processum. La primera se refiere al requerimiento de que la acción sea interpuesta por su titular. La legitimidad ad processum se refiere a la idoneidad del sujeto que interviene en juicio, la que pertenece a la parte procesal".<sup>57</sup>

Con base en lo anterior, desde nuestra visión, lo que pretende el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, es que esa coalición o bien ese sindicato sean realmente los titulares para ejercer esa acción conforme a derecho, demostrando para ello el interés jurídico para intervenir en el emplazamiento y posteriormente en el procedimiento.

Sin embargo, hay que comentar que de conformidad con lo establecido por la fracción XX del Apartado A del artículo 123 Constitucional, en cuanto a la integración de la Junta de Conciliación y Arbitraje, esta debe ser tripartita; es decir, un representante de los trabajadores, uno del patrón y un representante de gobierno, para conocer de un conflicto entre el capital y el trabajo y en este sentido el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, pudiera tener la característica de ser anticonstitucional, cuestión que más adelante se tratara de desentrañar en un apartado especial.

#### **4.3. En la Ley Federal del Trabajo un ataque al derecho de huelga**

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos consagra el derecho de huelga en el artículo 123 fracciones XVII y XVIII, calificándolas de "licitas" cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, y en sus fracciones XX y XXI establece la competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para decidir las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo.

---

<sup>57</sup> Diccionario Jurídico 2000. Desarrollo Jurídico Copyright 2000. Derechos Reservados. DJ2K-1637.

Bajo ese contexto, la ley reglamentaria, que lo es la Ley Federal del Trabajo, amplía en mucho los objetivos de la huelga, considerando que a más del genérico de conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, éste tiene como derivación lógica el obtener la celebración y firma de un contrato colectivo de trabajo; así como, su revisión y cumplimiento tanto del referido contrato colectivo como del contrato ley; así también son meta de la huelga, el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación en las utilidades y el apoyar otra en un centro de trabajo distinto del propio, es decir, la huelga por solidaridad.

Hoy día, en la práctica, la huelga no cumple con su objeto legal: en efecto, a la luz de los artículos 440 y 441 de la Ley Federal del Trabajo - el primero define, a la huelga como la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores y, el segundo, establece que para los efectos de la huelga los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes— se ha ocasionado que los líderes sindicales, sin generalizar, consideren que la huelga es un derecho personal y particular cuyas finalidades no siempre son las de buscar el equilibrio entre los factores de la producción sino obtener, bajo la presión de la expectativa de una suspensión de labores, beneficios estrictamente personales y se olvidan que la huelga es producto del ejercicio individual de cada trabajador simultáneamente aplicado para lograr la suspensión de labores en determinada fuente de trabajo para lograr determinados fines lícitos y no del sindicato y mucho menos de quienes lo dirigen.

El texto del artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, producto de la reforma que tuvo en 1980 tiene, en principio, la característica de ser anticonstitucional y atacar al Derecho de Huelga que contemplan las Fracciones XVII y XVIII del apartado A del artículo 123 Constitucional; así como, a la fracción XX del mismo Apartado.



No obstante, la Ley Federal del Trabajo, da la característica a la Huelga de ser un acto jurídico; para lo que resulta necesario al momento de querer hacer valer ese derecho, la realización de determinados requisitos que la propia Ley establece para tal efecto.

Por lo que hay que entender a esta Institución, como un acto jurídico y ver, desde ese enfoque, al multicitado artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo como un requisito previo de procedibilidad que se establece en la Ley para poder ejercitar el derecho de huelga.

#### **4.3.1. Violación a la fracción XX del Apartado A del artículo 123 Constitucional**

**La fracción XX del apartado A del artículo 123 Constitucional, establece:**

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

De lo anterior se puede deducir, que cuando surge un conflicto colectivo de naturaleza económica; como lo es una Huelga, la autoridad que resulta competente para conocer de está será la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, integrada de manera tripartita, lo que, en esencia, es lo que pudiera llegar a diferenciar a las Juntas de los Tribunales Judiciales.

En efecto, hay que tomar en cuenta que el constituyente creó organismos independientes del poder judicial, que no fueran similares a los tribunales civiles, esto para dar seguridad jurídica a la clase trabajadora y así crear un modo de justicia más equitativo entre las partes en conflicto, de ahí que

su integración fuera tripartita con representación social; no obstante en la actualidad como lo referimos en el capítulo anterior, las Juntas de Conciliación y Arbitraje son organismos constitucionales, autónomos en el ejercicio de sus funciones, pero dependientes administrativamente de los ejecutivos federal y local, en cuanto a los nombramientos de los Presidentes de las Juntas, la jurisdicción territorial de su competencia y el personal jurídico que las integra a las mismas, que fungen como tribunales de Derecho, en tanto que deben de exponer los motivos y fundamentos legales en que se apoyen al momento de dictar los laudos, y que están capacitadas, con restricciones evidentes a juzgar de los hechos en conciencia.

Por su parte el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, establece que el Presidente de la Junta, de manera individual será la autoridad que conocerá del conflicto y quien tendrá la facultad para resolver sobre el trámite o desechamiento del emplazamiento a Huelga.

Es por ello que, atendiendo al sentido literal de la fracción XX del apartado A del artículo 123 Constitucional, conforme a la cual los conflictos del trabajo deben ser resueltos por una Junta de Conciliación y Arbitraje integrada en forma tripartita y no en forma unipersonal por el Presidente de la Junta tenga el carácter de ser anticonstitucional.

Sin embargo, tomando en cuenta que la huelga es la suspensión temporal de las labores decretada por una coalición de trabajadores, en este sentido, el emplazamiento a través de la autoridad expresando peticiones concretas, se trataría lógicamente de un acto preliminar, en el que se anuncia el propósito de suspender el trabajo, si el patrón no accede a lo pedido. En esta medida se trata de un presupuesto, esto es, de un acto previo al hecho mismo de la huelga que otorga a ésta una condición de juricidad.

Por lo que desde esta perspectiva, el artículo 923 no tendría la característica de ser anticonstitucional.

#### **4.3.2. Violación a las fracciones XVII y XVIII del Apartado A del artículo 123 Constitucional**

La Huelga es una de las prerrogativas más importantes de los trabajadores, es un derecho que forma parte de la Constitución desde el año de 1917. Su sustento se encuentra en el **artículo 123, fracciones XVII y XVIII, del apartado "A"**:

XVII. " Las Leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros;

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno".

La regulación específica de este instrumento se localiza en los **artículos del 440 al 469 y del 920 al 938 de la Ley Federal del Trabajo.**

Se reitera, con motivo de la incorporación del artículo 923 en la Ley Federal del Trabajo, la doctrina estableció que existe en la propia Ley un ataque al Derecho de Huelga.

Según la doctrina, el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, concede al Presidente de la Junta la facultad para desechar un emplazamiento a huelga, si no está formulado conforme a los requisitos del artículo 920, si lo presenta un sindicato que no es titular del contrato colectivo o administrador del contrato-ley; o si se pretende exigir la celebración de un contrato colectivo, habiendo ya uno depositado en la Junta.

En otras palabras, establece la circunstancia de que jamás se había visto concentrado tanto poder en las manos del Presidente de la Junta para calificar, ya no la huelga, sino el mero emplazamiento.

Como hemos expuesto, para ejercitar el derecho de huelga, se debe seguir un procedimiento en el cual se deben ir agotando ciertos requisitos que la ley laboral establece, por lo que desde ese enfoque la huelga sea contemplada como un acto jurídico, esto es, una manifestación de la voluntad que produce efectos en el mundo del derecho.

Hay que tener muy claro y con base en el contenido del artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, que en esta fase del procedimiento, siendo el emplazamiento un mero acto administrativo y previo al juicio como tal, se entiende que el artículo citado es un requisito previo de procedibilidad, en donde el Presidente de la Junta se cerciorara que se cumplan los requisitos de forma que establece el artículo 920 del mismo ordenamiento; así como, se compruebe la calidad de legítimo del sindicato que pretenda emplazar a huelga y de ahí poder determinar, si es viable el trámite o desechamiento del emplazamiento a huelga.

En efecto, siendo el Presidente la máxima autoridad de la Junta y el representante del gobierno, contemplando que el emplazamiento es un acto previo a juicio, es por lo tanto competente para conocer en esta fase y no habría

la necesidad de que estuvieran presentes los representantes sociales, ya que no se estaría tocando el fondo del asunto.

Por lo que, del análisis hecho en todo este capítulo desde nuestro personal punto de vista, el artículo 923 no tenga la característica de ser anticonstitucional por no atacar a lo establecido por las fracciones XVII y XVIII del Apartado A del Artículo 123 Constitucional, toda vez que dicho artículo únicamente establece un requisito previo para que se ejercite el derecho de huelga, delegando la responsabilidad para hacerlo valer al Presidente de la Junta, como el representante del gobierno y la máxima autoridad con la que cuenta la Junta de Conciliación y Arbitraje, además de ser la persona que tiene los conocimientos jurídicos para el caso en concreto y él cual únicamente busca la calidad de legítimo del emplazante a huelga y que se traduce en que esa coalición o bien ese sindicato sean realmente los titulares para ejercer esa acción conforme a derecho, demostrando para ello el interés jurídico para intervenir en el emplazamiento y posteriormente en el juicio ;así como, que se hayan satisfecho la realización de los requisitos de forma marcados por la Ley, para de ahí poder determinar sobre el trámite o bien el desechamiento del emplazamiento a Huelga.

#### **4.4. Jurisprudencia definida vigente**

Conforme a los criterios que ha tenido la Suprema Corte de la Justicia de la Nación antes de la reforma de 1980 y después de ella, no existe ninguna Jurisprudencia que establezca la anticonstitucionalidad del artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo.

En cuanto a la integración y competencia, hay jurisprudencia que define conforme a la fracción XX del artículo 123 Constitucional, que la integración de una Junta para conocer de cualquier conflicto colectivo siempre será de forma

tripartita; así como también ha establecido que son las únicas autoridades que pueden resolver las controversias obrero-patronales, concluyendo que si otra Autoridad se abocará al conocimiento de tales conflictos, indudablemente viola con ello las garantías individuales de los interesados:

**TRABAJO, CONFLICTO ENTRE EL CAPITAL Y EL.** Conforme a la fracción XX del artículo 123 constitucional, los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, integrada en la forma que el mismo precepto previene, y si otra autoridad cualquiera se avoca al conocimiento de esos conflictos, indudablemente carece de competencia para resolverlos, y con ello viola garantías individuales de los interesados.

Semanario Judicial de la Federación. Séptima Época. Volumen 151-156 Quinta parte. Pág. 237.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sido muy clara en establecer que antes de iniciarse el procedimiento de huelga se deben de satisfacer las exigencias fundamentales que la ley previene, así como, examinar la calidad de legítimo del sindicato, ya que establece que corresponde a la autoridad responsable, (entendiéndose el Presidente de la Junta) analizar de manera oficiosa la legitimidad procesal como presupuesto para iniciar el procedimiento en comento:

**HUELGA. REQUISITOS PARA SU INICIACIÓN.** Si la Junta responsable requiere al sindicato solicitante que acredite que los trabajadores que laboran en la empresa están afiliados, que aporte los nombres de los que están en servicio, y lo justifique con el documento idóneo, tal proceder no es violatorio de garantías, partiendo de la base de que la legitimación procesal es uno de los presupuestos que deben ser analizados de manera oficiosa por la autoridad responsable. por

ende, antes de iniciar el procedimiento en cuestión, atento a lo dispuesto en los artículos 387, en relación con el 377, fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

Semanario Judicial de la Federación. Novena Epoca. Tomo XI. Febrero de 2000. tesis X.1º.J/14. Pág. 935.

**HUELGA, EMPLAZAMIENTO DE EXAMEN OFICIOSO DE LOS REQUISITOS.** No puede aceptarse que una Junta Local de Conciliación y Arbitraje, sea mero amanuense, obligada a poner en práctica las facultades que la Ley establece, por el sólo hecho de que se presente escrito sobre emplazamiento de huelga. Como al admitir y darle curso a un emplazamiento de huelga se determina la existencia de providencias y circunstancias excepcionalmente importantes, la Junta, antes de admitir y darle curso al escrito de4 emplazamiento de huelga, debe examinar si los emplazantes tienen la calidad, la legitimación que la ley requiere para el ejercicio del derecho de huelga.

Semanario Judicial de la Federación. Séptima Epoca. Volumen 23 Sexta Parte. 1970. Pág. 27.

Siguiendo con lo anterior, la Suprema Corte de Justicia de la Federación establece ya, de forma más directa, que antes iniciarse el procedimiento de huelga se deben de satisfacer los requisitos de forma previstos en el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo, así como ser presentado el pliego de peticiones por el Sindicato titular del contrato colectivo:

**HUELGA, EMPLAZAMIENTO A LA. CORRESPONDE EXCLUSIVAMENTE AL SINDICATO TITULAR DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.** De conformidad con el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, sólo se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 de la Ley de la materia, o sea, presentado por el sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo, o el

administrador del contrato ley, y por ende, cualquier irregularidad o deficiencia en el contrato colectivo registrado no puede invocarla un sindicato ajeno a la relación, para de esta manera pretender el emplazamiento a huelga, porque el legislador es determinante al señalar los presupuestos de procedencia.

Semanario Judicial de la Federación. Octava Epoca. Tomo III. Enero a Junio de 1989. tesis XX.-J/1. Pág. 921.

Por otra parte, la Suprema Corte ha establecido las fases procedimentales por las que va desarrollándose la huelga, y atendiendo a lo establecido por el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, en esta fase del procedimiento es donde únicamente se verifica el cumplimiento de los requisitos de procedibilidad por parte de la autoridad y en donde, en caso de quedar satisfechos se dará trámite al procedimiento, entendiéndose que es una etapa previa y por lo tanto fuera del procedimiento de huelga, por lo que la autoridad en este caso el Presidente de la Junta, no entra al conocimiento del asunto, ni interviene como autoridad jurisdiccional en el conflicto:

**HUELGA. SUS ETAPAS PROCEDIMENTALES.** El análisis de las disposiciones contenidas en el título octavo, capítulos I y II, y título decimocuarto, capítulo XX, de la Ley Federal del Trabajo, permite distinguir, con base en los efectos jurídicos que se producen para las partes y terceros, tres principales etapas dentro del procedimiento de huelga, cuyas características esenciales son las siguientes: a) La primera, que comprende desde la presentación del pliego petitorio por la coalición de trabajadores hasta la orden de emplazamiento al patrón, En esta fase se precisa el motivo, objeto, fecha y hora de la suspensión de labores, se verifica el cumplimiento de los requisitos de procedibilidad por la autoridad y, en caso de quedar satisfechos, se ordenará su notificación al patrón o, de no ser procedente la petición, se negará el trámite correspondiente. dando por concluido el procedimiento; b) la segunda etapa .....

Semanario Judicial de la Federación. Novena Epoca. Tomo VIII. Octubre de 1998. Tesis 2ª./J. 79/98. Pág. 445.



**HUELGA, COMPETENCIA EN LOS CONFLICTOS DE.** El conflicto de huelga, en cuanto hace a la intervención de las autoridades del trabajo, comprende dos fases o periodos: el primero, hasta antes de estallar el movimiento, y el segundo, a partir de ese momento. Hasta antes de estallar la huelga, la intervención de las autoridades del trabajo, de acuerdo con los artículos 265 y 267 de la Ley Federal del Trabajo, no tiene carácter jurisdiccional, sino que se reduce a recibir el pliego de peticiones de los trabajadores; a hacer entrega de él, inmediatamente, al patrón; a recibir la contestación a dicho pliego; a darla a conocer a los propios trabajadores y a citar a ambas partes para una junta de avenencia; pero puede afirmarse que hasta antes de que estalle la huelga, las autoridades laborales nada resuelven, ni intervienen como autoridades jurisdiccionales en el conflicto, por lo que en este período no puede hablarse de la competencia o la incompetencia de tales Juntas. A partir del momento .....

Semanario Judicial de la Federación. Séptima Epoca. Volumen 41 Sexta Parte. Pág. 38.

En cuanto al artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, la Suprema Corte únicamente establece, que sería incorrecto aplicar este artículo para dar por concluido un procedimiento de huelga ya iniciado, esto es, una vez que la Junta ya hizo el examen oficioso de los requisitos de forma y de haber comprobado la calidad de legítimo del sindicato emplazante; así como, de cerciorarse y verificar si existe o no un contrato colectivo de trabajo, en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente; por lo que es claro que la negativa debe constatarse de manera previa al inicio de la tramitación del procedimiento, ya que el propio artículo señala que el Presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente. Luego entonces, cuando ya se ha dado curso al escrito de emplazamiento, no

tendría aplicación el artículo 923 y sus prevenciones no pueden servir de fundamento para dar por concluido el procedimiento de huelga respectivo:

**HUELGA, PROCEDIMIENTO DE. ES INAPLICABLE EL ARTICULO 923 DE LA LEY LABORAL PARA DARLO POR CONCLUIDO, CUANDO YA SE HA DADO CURSO AL ESCRITO DE EMPLAZAMIENTO.** Es incorrecto que la Junta dé por concluido un procedimiento de huelga ya iniciado, con fundamento en el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, porque cuando un sindicato pretende exigir la firma de un contrato colectivo de trabajo, no obstante existir uno ya depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dicho precepto sólo autoriza a no dar trámite al escrito de emplazamiento a huelga. Lo anterior se corrobora con lo ordenado en el propio dispositivo, en su parte final, a cuyo tenor, el presidente de la Junta, previo al inicio del trámite de cualquier emplazante a huelga, debe cerciorarse y certificar si existe o no ya depositado un contrato colectivo de trabajo, en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

Semanario Judicial de la Federación. Octava Epoca. Septiembre de 1994. Tomo XIV. Tesis XXI. 2º. 25 L. Pág. 339.

Como se hace mención en el principio de este apartado, del conjunto de Jurisprudencias analizadas en el mismo, no se desprende que alguna de ellas establezca la anticonstitucionalidad del artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, por el contrario se tiene como criterio uniforme el tener como obligación acreditar la legitimidad procesal del sindicato emplazante y reiterando el deber de satisfacer los requisitos de forma que establece el artículo 920 del mismo ordenamiento; todo ello antes de ejercitar el derecho de huelga, por lo que se puede concluir que la apreciación que tiene la doctrina del artículo 923 resulta equivocada.

Para terminar con este capítulo, se expresa nuestro personal punto de vista, en el sentido de que es necesario actualizar la doctrina sobre el punto en estudio, ello con base en la evolución que presenta la Jurisprudencia y teniendo

como finalidad, el comprobar el verdadero sentido que el legislador impuso al implantar el artículo 923 en la Ley Federal del Trabajo y que es el que se ha manifestado a lo largo de este capítulo.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.** El Derecho del Trabajo, en el ámbito colectivo, no es un derecho de clase, por el contrario debe verse como un elemento de equilibrio entre los factores de la producción, esto en razón de que si bien establece Instituciones protectoras de los trabajadores, éstas operan respetando los derechos del sector patronal.

**SEGUNDA.** El Derecho de huelga es el instrumento con el que cuentan los trabajadores para mantener o bien restablecer el equilibrio entre los factores de la producción.

**TERCERA.** La huelga debe ser considerada como un acto jurídico, el cual requiere para su existencia y ejercicio la realización de determinados requisitos que la propia ley establece.

**CUARTA.** El Derecho de huelga en la actualidad, debe ejercitarse para lograr la armonía de los derechos del trabajo, con los del capital, más no para satisfacer intereses propios o particulares de los líderes sindicales.

**QUINTA.** Las Juntas de Conciliación y Arbitraje como Autoridades del Trabajo, son órganos jurisdiccionales autónomos en el ejercicio de sus funciones, pero dependientes administrativamente de los ejecutivos federal y local, en cuanto a los nombramientos de los Presidentes de las Juntas, la jurisdicción territorial de su competencia y el personal jurídico que las integra.

**SEXTA.** Las Juntas de Conciliación y Arbitraje fungen como tribunales de Derecho, en tanto que deben fundamentar y motivar sus resoluciones y laudos.

**SEPTIMA.** Es necesario que la doctrina actualice sus comentarios u opiniones respecto del verdadero sentido que tiene el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, basándose en los textos de derecho que establece la Jurisprudencia reciente, de lo contrario, el estudioso del derecho que invoque aquella, puede llegar a interpretar al artículo en comento de manera equivocada o en forma anacrónica.

**OCTAVA.** El artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo no tiene la característica de ser anticonstitucional, ya que no contraviene a lo dispuesto por la fracción XX del artículo 123 constitucional, en cuanto a la integración de una Junta para conocer de un conflicto entre el capital y el trabajo, esto en razón de que hasta antes de estallar la huelga, la intervención de las Autoridades del trabajo no tiene el carácter de jurisdiccional, sino que se reduce únicamente a recibir el pliego de peticiones de los trabajadores y pugnar por una conciliación, de ahí que desde nuestro punto de vista el Presidente de la Junta nada resuelve, ni interviene como autoridad jurisdiccional en el conflicto.

**NOVENA.** El artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo no tiene la característica de ser anticonstitucional, ya que no contraviene al Derecho de huelga que contemplan las fracciones XVII y XVIII del artículo 123 constitucional; toda vez que, dicho precepto únicamente establece que antes de entrar al conocimiento del asunto, sea el Presidente de la Junta, como la Autoridad de mayor jerarquía y el representante del gobierno, quien examine si los emplazantes tienen la calidad, es decir, la legitimación que la ley requiere para el ejercicio del derecho de huelga; así como, que el escrito de emplazamiento a huelga sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 de la ley de la materia, para determinar sobre el trámite o desechamiento por falta de elementos.

**DECIMA.** Ubicándonos exclusivamente en el emplazamiento, como se dijo en conclusiones anteriores, no es necesario que se encuentre integrada la Junta, ya que se trata de un acto administrativo preliminar al hecho mismo de la huelga. Ahora bien, a partir del momento en que se da la suspensión de labores, los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados podrán solicitar dentro de las 72 horas siguientes, que la Junta de Conciliación y Arbitraje integrada de manera tripartita, intervenga para decidir sobre la inexistencia o en su caso ilicitud de la huelga.

**DECIMA PRIMERA.** El artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo no contraviene a lo establecido por el artículo 926 del mismo ordenamiento, toda vez que de él no se desprende el análisis de la existencia o inexistencia de la huelga, sino únicamente se establece un requisito previo para que se ejercite el derecho de huelga y que consiste en comprobar la calidad de legítimo del emplazante, así como, que el pliego de peticiones cumpla con las exigencias de ley.

## BIBLIOGRAFIA

1. BERMUDEZ CISNEROS, Baltazar. Derecho Procesal del Trabajo. Trillas. México 1989.
2. CARPIZO, Jorge, FIX ZAMUDIO, Hector. La Naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en México. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. 1975.
3. CASTORENA, J Jesús. Procesos del derecho Obrero. Imprenta Didot S de R L. México.
4. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Hacia un Nuevo Derecho Laboral. Trillas. México 1994.
5. DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa. México 1988.
6. DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Cuarta Edición. Porrúa. México 1992.
7. DAVALOS, José. Tópicos Laborales. Porrúa. México 2000.
8. DEL CATILLO DEL VALLE, Alberto. La Defensa Jurídica de la Constitución en México. Duero. México 1994.
9. DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Décima Quinta Edición. Porrúa. México 2001.
10. DE BUEN, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Porrúa. México 1990.
11. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décima Sexta Edición. Porrúa. México 1990.

12. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Décima Edición. Porrúa. México 1999.
13. FLORIS MARGADANTS, Guillermo. Introducción a la Historia del Derecho Mexicano. Décima Segunda Edición. Esfinge. México 1995.
14. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Decimonovena Edición. Porrúa. México 1996.
15. MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo I. Porrúa. México 1989.
16. ROUAIX, Pastor. Génesis de las Artículos 27 y 123 Constitucionales. Comisión Nacional Editorial del C.E.N. México 1984.
17. SORIANO BORJA, Manuel. Teoría General de las Obligaciones. Tomo I. Porrúa. México 1953.
18. TENA SUCK, Rafael, ITALO MORALES, Hugo. Derecho Procesal del Trabajo. Trillas. México 1999.
19. TORRES JARA, Ma. Teresa. Antecedentes de la Ley Federal del Trabajo. Editorial Popular de los Trabajadores. México 1981.
20. TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México 1965.
21. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Tomo I. Porrúa. México 1979.
22. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México 1982.



## LEGISLACIÓN

23. **CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS**, Comentada Dr. Rúben Delgado Moya, Décima Quinta Edición, Sista, México, 2002.
24. **LEY FEDERAL DEL TRABAJO**, Octava Edición, Grupo ISEF, México 2002.
25. **REGLAMENTO INTERIOR DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**, Compila, 1999.
26. **IUS 2002**.

## HEMEROGRAFIA

27. **DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN**, México, 1982.
28. **SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN**, México, 1995.

## OTROS

29. **Diccionario Enciclopédico Quillet**, Tomo VII, Cumbre S. A, México, 1990.
30. **Diccionario Jurídico 2000**, Desarrollo Jurídico Copyright 2000, Derechos Reservados, DJ2k – 1637.
31. <http://www.gaceta.cddhcu.gob.mx>.
32. <http://www.scjn.gob.mx>

*V. b.*  
*27/11/11*  
*[Signature]*