

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

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

ANÁLISIS SOBRE LA NATURALEZA JURÍDICA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
CLAUDIA MIRAFUENTES GARCÍA

A S E S O R A :
LIC. ALENA GARRIDO RAMÓN

CIUDAD UNIVERSITARIA, MÉXICO, D.F., JUNIO 2006.



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A DIOS

*Gracias por guiar mi camino
y darme fuerzas para seguir
adelante en los momentos más
complicados de mi existir.*

*Porque a cambio de nada, me
has dado lo más importante
que pudiera tener: Mi
familia, digna de ser amada.*

A MIS PADRES

*Catalina García García y
Lorenzo Mirafuentes
Campos, que con su amor,
paciencia y apoyo que
siempre han tenido para mí,
me han enseñado que las
metas que se tienen en la vida
por muy inasequibles que
parezcan, son realizables.*

A MI PAPÁ

*Gracias, que por tus sabios
consejos y ejemplo a seguir
has formado en mí un criterio
de rectitud y responsabilidad
para sentirme siempre
orgullosa de mi digna
profesión.*

A MI MAMÁ

*Gracias, por darme la vida,
ternura y comprensión, por
ser en quien encuentro un
refugio dónde estar cuando
más necesito palabras de
aliento.*

A MI HERMANO

*Marco Antonio, gracias por
quererme tanto, y por
compartir conmigo momentos
maravillosos, que con tus
consejos y paciencia eres mi
mejor amigo, el que siempre
está a mi lado; apoyándome
en todo, y que sin tí no
hubiera llegado hasta aquí.*

*A LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO*

*Que siendo la Máxima Casa
de Estudios me permitió
formar parte de ella
guiándome por los senderos
de la sabiduría.*

*A LA ESCUELA NACIONAL
PREPARATORIA No. 2
“ERASMO CASTELLANOS
QUINTO”*

*Que me brindó la oportunidad
de pertenecer a ella desde
“Iniciación Universitaria”
enalteciendo el amor y respeto
por “Mi Alma Mater” a tan
corta edad.*

*A LA FACULTAD DE
DERECHO*

*Por acogerme en sus aulas,
siendo afortunada de tener
como catedráticos a grandes
juristas que con sus
enseñanzas y consejos forjan
a gente de bien, día a día.*

*A MIS QUERIDOS
MAESTROS*

*Que por el amor que tienen
hacia su profesión, comparten
con paciencia y dedicación su
vasta sabiduría, a través de
la enseñanza.*

A MI ASESORA

*La Licenciada Alena Garrido
Ramón, gracias a su
orientación, paciencia y
conocimientos ha hecho
posible la realización de este
trabajo, dedicándome de su
valioso tiempo, pero sobre
todo su amistad.*

A LA LICENCIADA

*Martha Rodríguez Ortiz, por
brindarme su experiencia en
la supervisión del presente
trabajo.*

AL LICENCIADO

Luis Gustavo Arratibel Salas, quien es modelo a seguir, por su trayectoria académica, demostrando su calidad humana.

AL LICENCIADO

Antonio Cascante Pineda, por sus palabras llenas de experiencia que me han llevado a tomar decisiones importantes y positivas en mi vida.

AL LICENCIADO

Adolfo García Bustamante, por el inimaginable apoyo que me brindó en una etapa muy difícil de mi vida.

AL LICENCIADO

*Fausto José Ledesma Rocher,
por depositar su confianza en
mí, siendo la guía durante mi
estancia en la Universidad.*

A LA LICENCIADA

*María del Carmen Rivera
García, por su tenacidad y
sensibilidad humana quien
me brindó apoyo
incondicional, confiando
siempre en mí.*

AL LICENCIADO

*Pedro Noguerrón de la
Roquete, por sus consejos
que me ha brindado.*

AL LICENCIADO

*Roberto Carlos Jiménez
Almeida, gracias por ser mi
amigo y alentarme día a día,
para conseguir un sueño.*

AL DOCTOR

*Genaro Castro Flores, por el
apoyo que me brindó en todo
momento.*

A MI PRIMO

*Daniel Campos García, por
su invaluable apoyo que he
recibido, tanto en momentos
hacederos como en los
difíciles.*

IN MEMORIAM

*De mi primo el Doctor Raúl
Valdez García, por sus
palabras de aliento en esa
etapa difícil, apoyándome de
manera incondicional.*

IN MEMORIAM

*De mi tío Arturo García
García, quien estuvo junto a
mi, dándome fuerzas para
salir adelante en esos
momentos, cuando lo necesité.*

IN MEMORIAM

*De mi amigo Francisco Javier
Álvarez Mora, quien
permaneció a mi lado en
momentos llenos de
tribulación como un gran
apoyo.*

A MIS AMIGOS

*Con quienes siempre he contado, y que
me han apoyado de una u otra forma:*

Abel Ordaz Lira

César Cabrera Santillán

Claudia Carmen Miranda Uribe

Daniel Israel Hernández Rivera

Enriqueta Chávez Galván

Faustino Amaya Contreras

Francisco Javier Contreras Valdés

Guillermo Herrera Zamora

Jorge Hurtado Alonso

Kandhy Yohanna Olivares Velásquez

Lidia Edith Cortés Andapia

Lourdes Andrea García Aguas

Mara Thelma Vega Pozos

María Isidra Palacios Hernández

Oscar Yáñez Álvarez

Pablo González González

Raúl Castro Armenta

Samuel Gómez Álvarez

Y A TODOS AQUELLOS

*Que día a día enriquecen mi
vida con sus experiencias,
conocimientos y alegrías.*

“ANÁLISIS SOBRE LA NATURALEZA JURÍDICA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE”

INTRODUCCIÓN	I
---------------------	----------

CAPÍTULO PRIMERO

MARCO CONCEPTUAL Y GENERALIDADES.

1.1.	Concepto de Derecho.	1
1.2.	Concepto de Trabajo.	2
1.3.	Derecho del Trabajo.	4
	1.3.1 Naturaleza y Surgimiento del Derecho del Trabajo.	6
	1.3.2 Fines del Derecho del Trabajo.	10
1.4.	Derecho Individual y Colectivo del Trabajo.	11
1.5.	Derecho Procesal del Trabajo.	19
1.6.	Relación de Trabajo.	22
1.7.	Jurisdicción.	26
1.8.	Competencia.	29
1.9.	Justicia Social.	31
1.10.	Naturaleza Jurídica de las Juntas.	32
1.11.	Arbitraje.	33
1.12.	Audiencia.	34
1.13.	Autonomía.	35
1.14.	Burocracia.	36
1.15.	Conciliación.	40
1.16.	Discusión.	43
1.17.	Dictamen.	44
1.18.	Laudo.	45

CAPÍTULO SEGUNDO

EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

2.1.	Antecedentes en Francia.	50
2.2.	Antecedentes en Inglaterra.	55
2.3.	Antecedentes en Alemania.	59
2.4.	Antecedentes en México.	62
	2.4.1 Leyes de Indias.	62
	2.4.2 El Movimiento Insurgente.	69
	2.4.3 Fundamentos Constitucionales de 1824	75
	2.4.4 Fundamentos Constitucionales de 1836	77
	2.4.5 La Constitución de 1857.	78

2.4.6	Leyes del Trabajo (antes de 1917)	81
2.4.7	La Constitución de 1917	83
2.4.8	Período de 1917 a 1931	87
2.4.9	Ley Federal del Trabajo de 1931	90

CAPÍTULO TERCERO

LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

3.1.	Integración.	94
	3.1.1 Representantes del Capital.	96
	3.1.2. Representantes del Trabajo.	100
3.2.	El Tripartismo en la Justicia Laboral.	102
3.3.	Jurisdicción y Competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.	104
3.4.	Competencia de las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje.	110

CAPÍTULO CUARTO

NATURALEZA JURÍDICA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

4.1.	La Junta de Conciliación y Arbitraje como Tribunal de Conciencia.	118
4.2.	La Junta de Conciliación y Arbitraje como Tribunal de Equidad.	123
4.3.	La Junta de Conciliación y Arbitraje como Tribunal de Derecho.	127
4.4.	Diversas Posturas asumidas por la Doctrina en cuanto a la Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.	129
4.5.	Evolución del Principio de la División de Poderes como Fundamento para la Existencia de Tribunales Formalmente Administrativos, con Funciones Materialmente Jurisdiccionales.	136

ÍNDICE

CONCLUSIONES	144
BIBLIOGRAFÍA	148
DICCIONARIOS	151
HEMEROGRAFÍA	152
LEGISLACIÓN	153
JURISPRUDENCIA	154

INTRODUCCIÓN

Los derechos laborales consagrados actualmente por el artículo 123 Constitucional, la Ley Federal del Trabajo y demás ordenamientos legales, ha sido una conquista de la clase trabajadora, resultado de arduas batallas libradas en contra de los capitalistas, empeñados en obtener beneficios económicos a costa de la explotación de la fuerza de trabajo de los obreros. Precisamente, una de las conquistas fundamentales ha sido la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje creadas con el objeto de que se conozcan y se resuelvan los conflictos laborales surgidos entre los trabajadores y los patrones, con base en la aplicación de las normas abstractas del Derecho del Trabajo al caso concreto, a través del procedimiento previsto en la ley laboral, con el fin de lograr un equilibrio entre los factores de la producción.

Ahora bien, de acuerdo al Principio de División de Poderes que prevalece en nuestro país, cada uno de los Poderes de la Unión tiene una función primordial que llevar a cabo: el Poder Legislativo crea las normas abstractas, coercibles, heterónomas y generales; el Judicial resuelve las controversias surgidas al interior del Estado, con base en la aplicación de la norma abstracta al caso concreto; y el Ejecutivo, ejecuta la norma. Sin embargo, dicha concepción tradicional del citado Principio ha evolucionado con el devenir del tiempo, de modo que en la actualidad, cada uno de los Poderes Federales desempeña una función formal en específico, la cual ha quedado establecida, pero materialmente puede llevar a cabo funciones que competen a los otros poderes; verbigracia: el Poder Legislativo desempeña una función jurisdiccional cuando se erige en jurado para calificar sobre la responsabilidad política de los servidores públicos; o igualmente el Poder Judicial legisla cuando crea la jurisprudencia.

En este contexto, y por lo que respecta al Poder Ejecutivo, materialmente legisla cuando el Presidente de la República emite los decretos; o también ejerce una función jurisdiccional cuando a través de tribunales creados

dentro de su ámbito, resuelve controversias, como sucede con el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa, el Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Distrito Federal, y por supuesto, las Juntas de Conciliación y Arbitraje. En otras palabras, dichos tribunales formalmente son administrativos y materialmente jurisdiccionales, en virtud de no quedar comprendidos dentro del Poder Judicial.

Sin duda, ello constituye una muestra palpable de la evolución del consabido Principio de División de Poderes, a través de la cual se trata de lograr un mayor equilibrio entre los mismos, que funcionen como contrapeso uno respecto del otro, de forma que no exista preeminencia entre ellos.

Lo interesante del caso radica en que, aún cuando queda claro en un primer momento que los tribunales del trabajo son formalmente administrativos y materialmente jurisdiccionales, existen algunas otras cuestiones que resultan importantes destacar respecto de la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y que hasta la fecha no han podido ser resueltas de manera unánime e indiscutible por la ley, la jurisprudencia y la doctrina, como son:

- a) Determinar si es un tribunal de conciencia, de equidad o de derecho.
- b) Encontrar las razones por las cuales se integran con representantes de los trabajadores y de los patrones, es decir, de las partes que se encuentran en conflicto.
- c) Analizar la conveniencia de que se reforme la Constitución Federal a efecto de incluirlas dentro del Poder Judicial Federal, como un tribunal formal y materialmente jurisdiccional.
- d) Ventajas que representan que las Juntas de Conciliación y Arbitraje sean parte formal del Poder Judicial de la Federación.

Tales dudas dimanar del hecho de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son un Tribunal *sui generis*, que se aparta de los cánones tradicionales de los judiciales, particularmente en cuanto a la valoración de las pruebas y de las

reglas a seguir en el dictado de la resolución de fondo, pues mientras en éstos la ley es muy clara en el sentido de que los jueces están obligados a valorar las pruebas de acuerdo a las normas previstas en la ley, y a dictar las resoluciones de fondo con estricto apego a la norma, y sólo de manera supletoria invocar la equidad y la justicia, en el caso de los tribunales del trabajo sucede lo contrario, ya que de acuerdo al artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, “los Laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen”.

De la interpretación de dicho precepto, resulta que las Juntas de Conciliación y Arbitraje valoran las pruebas y dictan sus fallos sin sujetarse a normas en sentido estricto, ya que el legislador les otorga facultades para apreciar los hechos de acuerdo a su leal saber y entender, basándose en principios de justicia y equidad, así como en su buena conciencia, en la búsqueda de lograr el equilibrio entre las partes, y aunque dicha facultad no es absoluta ni arbitraria, sino que está limitada por la parte final del precepto citado que establece la obligación de fundamentación y motivación de los laudos, así como del artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo que establece la congruencia en el sentido de los mismos, tal laxitud del texto legal ha provocado que en la práctica los tribunales del trabajo dicten laudos del todo incongruentes con las constancias procesales, bajo el argumento de que ellos aprecian de acuerdo a su buen juicio que los hechos y el derecho quedó probado en la forma en que ellos lo apreciaron de acuerdo a su buena fe y conciencia.

Igualmente, el hecho de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje se integren de manera tripartita por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno ha ocasionado que los laudos muchas veces se dicten atendiendo más a la defensa de los intereses de la parte a la cual representan, más que lo que realmente argumentaron y probaron las partes durante la secuela

procedimental, siendo, por tanto, parciales en sus razonamientos y voto particular, lo que en nada contribuye a que se cumpla con el principio de la justicia social y el equilibrio entre el capital y el trabajo plasmado en el artículo 2º de la Ley de la Materia.

En tal contexto, el objeto central de la presente investigación radica en analizar la Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como los problemas que se derivan de ello, por lo que se propone reformar la Ley Federal del Trabajo para salvaguardar los derechos tanto de los trabajadores como de los patrones de acuerdo con las circunstancias actuales; sin perder la esencia por la cual fueron creadas y que se encuentran establecidas en la fracción XX del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y que consisten en Organismos de Integración Tripartita en que están representados por los factores de la producción, esto es, Trabajo, Capital y Gobierno.

CAPÍTULO PRIMERO

MARCO CONCEPTUAL Y GENERALIDADES.

1.1. CONCEPTO DE DERECHO.

El vocablo *derecho*, etimológicamente proviene del latín *directum*, que en un sentido figurado significa “lo que está conforme a la regla, a la ley, a la norma. Es decir, lo que no se desvía a un lado ni al otro, lo que es recto, lo que se dirige sin oscilaciones a su propio fin”.¹ Doctrinalmente se le asignan a la acepción *derecho* cuatro significados, a saber:

- a) *Como Ciencia*. Se refiere a la disciplina científica que tiene como misión el estudio de todo aquello en que se expresa el Derecho, como son: los ordenamientos jurídicos en que se plasman, sus fines filosóficos (justicia, equidad), así como las facultades otorgadas a los destinatarios, el estudio de sus fuentes (formales, reales e históricas), entre otras.
- b) *Como un Fin Filosófico*. El derecho debe estar encaminado siempre a la consecución de la justicia y la equidad.²
- c) *Como Norma Jurídica*. Se llama *derecho objetivo*, el cual se refiere a un conjunto de reglas o disposiciones de carácter jurídico emanadas del Estado, con el objeto de regular la conducta del individuo en sociedad. Como ejemplos tenemos a la Ley y al Reglamento.
- d) *Como Facultad*. Se le conoce también como *Derecho Subjetivo* y consiste en que el individuo tiene “la facultad o poder, bajo la protección de la ley, de usar y disponer de algo libremente y con

¹ Cfr. MOTO SALAZAR, Efraín, *Elementos de Derecho*, 31ª edc., Porrúa, México, 1985, p. 9.

² *Ibid*, p.p. 6-7.

exclusión de los demás”.³ Como ejemplo de éste, encontramos el Derecho de Propiedad.

El autor Efraín Moto Salazar dice que el Derecho “es un conjunto de normas que regulan la conducta social de los individuos, susceptibles de recibir una sanción política y que, inspiradas en la idea de justicia, tienden a realizar el orden social”.⁴

Para efectos de la presente investigación, nos interesa entender el Derecho como un conglomerado de normas jurídicas rectoras del comportamiento exterior de las personas, para lograr una armonía y paz sociales. Dichas normas tienen las siguientes características:

Externas: regulan la conducta que exteriorizan los individuos.

Heterónomas: las crea el Estado para que los gobernados las cumplan.

Coercibles: su observancia es obligatoria para los particulares, pudiendo el Estado hacer que las cumplan valiéndose de la fuerza.

Bilaterales: confieren derechos e imponen obligaciones.

Generales: se aplican a todos los individuos, sin determinarse de manera específica.

1.2. CONCEPTO DE TRABAJO.

“El origen etimológico de la palabra trabajo es incierto. Algunos autores señalan que proviene del latín *trabis*, que significa traba, toda vez que el trabajo se traduce en una traba para los individuos, porque siempre lleva implícito el despliegue de determinado esfuerzo. Otros encuentran su raíz en la palabra

³ VILORO TORANZO, Miguel, *Introducción al Estudio del Derecho*, 7ª edc., Porrúa, México, 1987, p. 6.

⁴ MOTO SALAZAR, Efraín, *Elementos de Derecho*, 21ª edc., Porrúa, México, 1985, p. 9.

laborare o *labrare*, que quiere decir labora, relativo a la labranza de la tierra. Y otros más, ubican la palabra trabajo dentro del vocablo griego *thilbo*, que denota apretar, oprimir o afligir”.⁵ De los orígenes etimológicos de la palabra “trabajo”, estimamos más correcto el relativo a laborar, pues los otros resultan en extremo denigrantes, o lo identifican como opresión, lo que en ninguna forma refleja la esencia de tal actividad.

El Diccionario de la Real Academia Española, en una de sus acepciones define al trabajo como “el esfuerzo humano dedicado a la producción de la riqueza”. Como es lógico suponer, la definición gramatical del trabajo dista mucho de contemplar los elementos que jurídicamente implica tal vocablo, ya que no especifica qué tipo de esfuerzo humano es, ni tampoco si se debe tomar en cuenta el grado de preparación que se requiere para llevarlo a cabo.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en el artículo 8º, párrafo segundo, conceptúa al trabajo como “...toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”. Consideramos correcto el concepto previsto por la ley, pues no sólo abarca dentro del trabajo al puramente físico, sino al mental, sin tomar en cuenta la mayor o menor preparación obtenida por quien lo presta.

Resulta muy plausible la manera en la cual el legislador concibió al trabajo, dejando de lado las antiguas concepciones de explotación a que se circunscribía tal actividad, manifestando que no sólo es un deber de la gente, sino igualmente un derecho, a través del cual desarrolla su potencial físico y mental, obteniendo un ingreso que le permita subvenir a sus necesidades y las de su familia; pero además debe desempeñarse en condiciones de respeto a su libertad y dignidad.

⁵ Instituto de Investigaciones Jurídicas, *Diccionario Jurídico Mexicano, P-Z*, 5ª edc., Porrúa, México, 1992, p. 3112.

1.3. DERECHO DEL TRABAJO.

Las relaciones entre los trabajadores y los patrones en un principio resultaron desiguales, puesto que las condiciones de trabajo eran impuestas unilateral y arbitrariamente por los segundos, explotando de sobremanera a los primeros, al denigrar su persona y derechos.

Precisamente en nuestro país, hasta antes de la promulgación de la Constitución de 1917, las condiciones en que laboraban los trabajadores eran injustas, pues entre otras cosas existían: una jornada de trabajo inhumana; el salario que éstos percibían era insuficiente para satisfacer sus necesidades más elementales siquiera; el trato recibido de los patrones era humillante. En fin, eran explotados. Para acabar con tal situación y proteger a la clase obrera, el Constituyente de Querétaro contempló en la Carta Magna de 1917, un apartado especial encargado de regular las relaciones obrero-patronales, cuya finalidad era lograr un equilibrio entre los factores de la producción: Capital y Trabajo. Todas esas aspiraciones quedaron plasmadas en el artículo 123, en donde se determinó una serie de derechos mínimos a favor del trabajador, que el patrón tenía obligación de respetar y el Estado de vigilar.

Más tarde, fue creada en el año de 1931, la Ley Federal del Trabajo, como ordenamiento reglamentario del precepto constitucional antes señalado, en donde quedaron mejor detallados tales derechos de los trabajadores.

En este marco, el Derecho del Trabajo viene a ser un conjunto de normas jurídicas encargadas de regular las relaciones entre los patrones y los trabajadores, en un plano de igualdad y de justicia.

El Maestro Alberto Trueba Urbina comenta que el Derecho del Trabajo es “el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e

intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.⁶ El concepto planteado es muy completo, pues no circunscribe el Derecho del Trabajo únicamente a un conjunto de normas jurídicas, sino que además agrupa principios e instituciones que lo han forjado y que han contribuido al respeto y seguridad jurídica de los trabajadores. Pero diferimos en cuanto a que el Derecho del Trabajo coadyuve a la socialización del individuo, pues el hombre es un ser sociable por naturaleza.

Por su parte, el jurista Alfredo Sánchez Alvarado considera que “es el conjunto de principios y normas que regulan, en sus aspectos individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patrones; entre trabajadores entre sí y entre patrones entre sí, mediante la intervención del Estado, con el objeto de proteger y tutelar a todo aquél que preste un servicio subordinado y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino”.⁷ Lo novedoso de éste concepto radica en que el autor alude tanto a la relación individual como a la colectiva de trabajo, así como a las surgidas entre patrón y trabajador, de las interpatronales y entre trabajadores, a efecto de salvaguardar los intereses de éstos últimos. Sin embargo, consideramos inapropiado su comentario final, pues el término “destino” implica cuestiones más espirituales que jurídicas.

El tratadista Néstor de Buen afirma: “el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”.⁸ Este autor no toma en cuenta dentro del Derecho del Trabajo a los principios e instituciones vinculados con la cuestión laboral, sino solamente al ordenamiento jurídico compuesto por un conglomerado de normas jurídicas, rector

⁶ TRUEBA URBINA, Alberto, *El Nuevo Derecho del Trabajo*, 2ª edc., Porrúa, México, 1973, p. 135.

⁷ SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo, *Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo I, Vol. I, Porrúa, México, 1967, p. 31.

⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho del Trabajo*, Tomo II, 10ª edc., Porrúa, México, 1994, p. 131.

de todas aquellas situaciones desprendidas de los servicios del trabajador, para dar cumplimiento a los fines de justicia social. De igual manera, al referirse a las características del trabajo, manifiesta debe ser libre, subordinado y remunerado, de lo cual se infiere que el trabajador no puede ser obligado a prestar sus servicios de manera gratuita.

El Dr. Mario de la Cueva conceptualiza el Derecho del Trabajo en los siguientes términos: “en su acepción más amplia se entiende como una serie de normas que, a cambio del trabajo humano intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana”.⁹ Esta definición resulta muy vaga, al no establecer quiénes son los sujetos a los cuales van dirigidas las normas del trabajo, limitándose a señalar el fin perseguido por las mismas.

El Maestro José Dávalos opina que el Derecho del Trabajo “es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo”.¹⁰ Sobre el particular cabe hacer los mismos comentarios vertidos para la definición anterior.

Con base a los puntos de vista expuestos por los tratadistas, podemos definir al Derecho del Trabajo como una rama del Derecho Social que, a través de un conjunto de normas jurídicas, instituciones y principios, rige la relación obrero-patronal, sustentada en la justicia y la equidad, para lograr un equilibrio entre los factores de la producción: Capital y Trabajo.

1.3.1. NATURALEZA Y SURGIMIENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Se considera que el trabajo surge desde la aparición del hombre, siempre con la finalidad de satisfacer sus necesidades.

⁹ DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, 13ª edc., Porrúa, México, 1993, p. 263.

¹⁰ DÁVALOS, José, *Derecho del Trabajo I*, 5ª edc., Porrúa, México, 1994, p. 44.

De esta manera podemos referirnos a la historia del hombre en cuanto a su desempeño de trabajo:

Periodo Paleolítico (Palaios=antiguo; litos=piedra). La edad de piedra antigua, en donde se dedicaban a la caza, utilizando instrumentos y armas que ellos mismos hicieron. Eran en realidad cazadores nómadas.

Edad Neolítica (Neo=nuevo; litos=piedra). En esta edad el hombre se establece principalmente a las orillas de los ríos y lagos, originando con ello que las mujeres y los niños se dedicaran a la siembra y a la recolección, a la domesticación y cría de animales, mientras los hombres a la caza, a la pesca y a los trabajos manuales.

Mujeres y hombres se empiezan a organizar, los clanes forman tribus, a fines de la Edad Neolítica empieza a aparecer la figura del matriarcado, que es donde se reconoce como autoridad máxima a la mujer, esto después de que las tribus habían tenido un gobierno patriarcal, teocrático o teocrático patriarcal.

Como la agricultura exige que el hombre fije su residencia, la vida sedentaria exige la distribución de trabajos y actividades, como consecuencia de esto, aparecen las primeras decisiones sociales, que corresponden a los trabajos que se desempeñan. Este tipo de vida permite a los hombres trabajar y meditar para la elevación cultural del espíritu sin descuidar la parte económica de la vida.

Era Eneolítica (Aeneus=bronce, que resulta de la aleación de cobre y estaño). Aquí aparecen las ciudades-estado, la vida de las ciudades se hace cada vez más organizada y exigente. Las clases y castas se van definiendo en forma acelerada, reglamentando por ello las actividades, los deberes y las obligaciones. Existen clases de condición social superior que se benefician del esfuerzo manual de los trabajadores tanto libres como esclavos.

Edad de Hierro. El hierro provocó una revolución económica muy grande en todo el mundo, y la técnica de trabajo avanzó en una forma muy acelerada.

Edad Antigua 6000 años a. C. al 476 d. C. Época caracterizada por la esclavitud, y el comercio artesanal. En Egipto la sociedad estaba integrada por la nobleza (cortesianos, el clero, jefes militares y altos funcionarios), clase media (empleados comerciantes y profesionistas), pueblo común (artesanos libres, campesinos, siervos y medieros) y esclavos quienes realizaban los trabajos más penosos, además de que eran considerados como cosas, y no como personas, no tenían derechos, pudiendo ser muertos por su amo.

A los esclavos se les exigía de manera fundamental, un trabajo socialmente productivo, es decir, producir bienes y servicios económicamente valiosos, tanto para él, como para el dueño, ya que a éste se le pasaban los bienes automáticamente, es decir, la titularidad de los frutos del trabajo del esclavo, correspondiera al dueño en forma inmediata, y el esclavo, se hacía más valioso frente a su amo, por la calidad de trabajo y rendimiento que demostrara, así el esclavo no contaba con alguna paga económica, sino lo que recibía era comida suficiente, así al dueño le interesaba darle la subsistencia alimenticia, para que pudiera producir más.

Con esto se advierte que el trabajo del esclavo era forzado o involuntario, ya que éste era propiedad del dueño, quien tenía la facultad de decidir su destino; porque tenía derechos absolutos sobre su vida y su persona.

Posteriormente la escasez de esclavos originó la reaparición de los *Collegia* (colegios artesanos) disueltos antes por Julio César, cuando se pusieron a sueldo de los agitadores políticos. Alejandro Severo intentó una nueva organización, delimitó las profesiones y permitió a cada *Collegia* redactar sus estatutos. Pero ni aún en esta última época llegaron a constituir verdaderas

corporaciones de artesanos, pues continuó predominando sobre el interés profesional, el espíritu religioso y mutualista”.

Edad Media. Principia en 476 d.C. termina en 1453, en que Constantinopla, cae en poder de los Turcos.¹¹

En esta etapa tuvieron desarrollo los gremios, corporaciones y organismos que debían encargarse de la protección de las condiciones de trabajo. La corporación la integraban maestros, compañeros y aprendices. Estas mismas reglamentaban la forma de producción, redactaban sus estatutos, fijaban los precios, vigilaban la compra de material, prohibían que ningún extraño trabajara y evitaban la competencia entre los propios maestros.

Edad Moderna. Inicia hacia la segunda mitad del siglo XV y termina en 1789, año en que estalla la Revolución Francesa.

La forma medieval de trabajo resultó incompatible, con la gran invención de las máquinas que acortaron el tiempo, para la realización de diferentes tareas, además de que las ideas liberales, que proclamaron la libertad y la igualdad, dieron fin a los gremios con la Revolución Francesa en 1789.

La revolución contribuyó al cambio en la producción, por ello se dieron nuevas condiciones de trabajo entre obreros e industriales, las cuales se tuvieron que regular dando lugar al nacimiento del Derecho del Trabajo como un fenómeno social, puesto que no estaban contempladas aun en la legislación civil.

¹¹ APPENDINI, Ida y ZAVALA, Silvio. *Historia Universal. Antigüedad y Edad Media*. Porrúa, México, 1982. p. 18

1.3.2. FINES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Con las acepciones mencionadas nos podemos dar cuenta de que el Derecho del Trabajo es un Derecho Social, pues ha surgido para la protección de los trabajadores, ya que a través del tiempo se han dado diversos actos revolucionarios que se originaron por causa de la injusticia, la pobreza y el maltrato, entre otros. Con el firme ideal de que esto al llegar a cambiar algún día , serían beneficiados los trabajadores en su protección y su dignidad; esto fue lo que impulso a la aparición del Derecho del Trabajo, como el conjunto de normas jurídicas cuyo objetivo es equilibrar las relaciones laborales.

La Ley Federal del Trabajo en vigor, en su artículo 2º, señala: *“Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones”.*

Dicho precepto consagra precisamente los ideales del Derecho del Trabajo que son precisamente armonizar los intereses económicos tanto de la clase trabajadora, como de la capitalista, de modo tal que no exista una situación de superioridad o de explotación de una con respecto a la otra. Y por lo que respecta a la justicia social implica que la clase obrera alcance su dignidad de personas y el mejoramiento de sus condiciones económicas, sino que también logren la reivindicación de sus derechos.

Es pues, la justicia social, lo que justifica la existencia del Derecho del Trabajo y le da sentido, porque representa plasmar en la Ley por lo que durante tantos siglos han luchado: lograr un respeto a su *status* de personas, antes que de trabajadores.

1.4. DERECHO INDIVIDUAL Y COLECTIVO DEL TRABAJO.

DERECHO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

El Dr. Mario de la Cueva lo define como “La suma de principios, normas e instituciones que regulan el nacimiento, la vida y la extinción de las relaciones individuales del trabajo, determinan las condiciones generales para la prestación del trabajo; fijan los derechos y las obligaciones de los trabajadores y de los patrones y señalan las normas particulares para algunas formas de prestación del trabajo”.¹² La definición aportada por este autor resulta muy completa, pues no únicamente abarca a las normas jurídicas, sino a los principios e instituciones que indican el modo de regir la relación patrón-trabajador desde su génesis y hasta su terminación.

El Maestro Néstor de Buen Lozano nos da su definición al respecto de una manera más concreta, pero también toca los aspectos esenciales del Derecho Individual del Trabajo, al expresar que es: “Un conjunto de normas jurídicas relativas a la prestación del trabajo personal subordinado y remunerado”.¹³

Siguiendo al Dr. Mario de la Cueva, podemos establecer que el Derecho Individual del Trabajo está contenido en la declaración de Derechos Sociales de 1917 y en las fuentes formales, de manera especial en la ley, en los Tratados Internacionales, en los Contratos Colectivos y Contratos-Ley, con un amplio contenido, el estatuto laboral es de contenido noble, porque comprende la protección directa del derecho del hombre a la existencia.

¹² DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit., p. 179.

¹³ DE BUEN LOZANO, Néstor, Op. Cit., p. 45.

DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO.

Existen varias definiciones al respecto, por lo que nosotros expondremos las que, de alguna manera, engloban los aspectos más generales sobre esta cuestión. En primer término, el Dr. Mario de la Cueva comenta que “el Derecho Colectivo del Trabajo es la envoltura del Derecho Individual del Trabajo, del Derecho Protector de las mujeres y de los menores, además de la previsión social; el camino para la creación de éstos estatutos y para vigilar su cumplimiento; es un Derecho instrumental, un medio para conseguir una finalidad y tiene su apoyo en los derechos naturales de libertad e igualdad (...) los principios e instituciones que reglamentan la formación y función de las asociaciones profesionales de trabajadores y patrones, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos de trabajo”.¹⁴

En teoría estamos de acuerdo con lo expresado por el Dr. Mario de la Cueva; empero, en la práctica observamos que no se aplica de manera exacta, pues si bien es cierto, representa una parte protectora de los intereses de los trabajadores, cuando uno de ellos pretende ingresar a una empresa en la que ya existe un Contrato Colectivo, si no está de acuerdo con alguna cláusula del mismo, evidentemente no podrá alegar inconformidad; o bien, en el caso de un grupo minoritario de trabajadores inconformes con algunas cláusulas del Contrato, de cualquier manera surtirá efectos si la mayoría está de acuerdo con ellas. Todo esto se verifica gracias a la interpretación hecha por el Derecho Colectivo, en el sentido de que la voluntad del trabajador va implícita en la representación de los dirigentes sindicales, quienes negocian y pactan las condiciones del Convenio Colectivo de Trabajo.

El Maestro Néstor de Buen, señala que el Derecho Colectivo de Trabajo es “el capítulo del Derecho del Trabajo que establece los cauces institucionales

¹⁴ DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit., pp. 211-217.

de la lucha de clases”.¹⁵ El Derecho del Trabajo desde su génesis implicó una denodada lucha social por aspirar a un mejor nivel de vida.

En nuestra opinión, el Derecho Colectivo del Trabajo comprende todo el régimen legal que es aplicable al vínculo laboral establecido entre los patrones y los trabajadores entendidos en su dimensión grupal, es decir, a través de la agrupación de aquellos factores de la producción. Desde luego, consideramos que para entenderlo, debemos tener presente algunos aspectos en los cuales se manifiesta el Derecho Colectivo del Trabajo, los cuales explicamos a continuación.

Coalición y sindicato.

“La coalición es la forma gregaria o solidaria más elemental de asociación o agrupamiento, es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes, y su vigencia se limita sólo a la consecución del fin propuesto”.¹⁶

La fracción XVI del Apartado “A” del artículo 123 Constitucional reconoce el Derecho y la libertad de todo trabajador a afiliarse al sindicato de su simpatía o preferencia, así como el Derecho a coaligarse y establece: “... tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse, en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.”. Asimismo, el artículo 9º Constitucional, con toda claridad prescribe que no se podrá coartar el Derecho de asociación.

El artículo 355 de la Ley Federal del Trabajo define a la coalición diciendo que “es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes”. De ésta definición se desprende que es el simple acuerdo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes, pero no se

¹⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor, Op. Cit., p. 691.

¹⁶ BORRELL NAVARRO, Miguel, *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*, 4ª edc., Sista, México, 1994, p. 412.

identifica con la huelga ni con la asociación sindical, aún cuando es un antecedente necesario de estas instituciones y normalmente desemboca en ellas. La huelga y la asociación sindical, como fenómenos sociales no son posibles sin una coalición previa y si no está reconocida la libertad de coalición, por lo que no podrían adquirir existencia legal la huelga ni los sindicatos.

El jurista Néstor de Buen, al citar a García Abellán, expresa que la palabra sindicato ha sido tomada del francés, encontrando diversos antecedentes en Grecia y Roma, que deriva del griego *sundiké* y significa “justicia comunitaria”, o bien, “idea de administración y atención de comunidad”, y que la palabra “sindical” aparece utilizada por primera vez en una Federación parisiense denominada “*chambre syndicale du bâtiment de la sainte chapelle*”, aproximadamente en 1810 y que sirvió para denominar a las organizaciones patronales. Define al Sindicato de la siguiente manera “es la persona social, libremente constituida por trabajadores o por patrones, para la defensa de sus intereses de clase”.¹⁷

Al expresar la idea del Derecho del Trabajo, la naturaleza y finalidades del movimiento obrero, el Dr. Mario de la Cueva enfatiza que el Sindicato “es la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas”.¹⁸

Para nuestra Ley Laboral, sindicato es la “asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”.

¹⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor, Op. Cit., pp. 685-691.

¹⁸ DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit., p. 293.

Federación y confederación.

El fundamento de éstas, lo encontramos en la fracción XVI del apartado “A” del artículo 123 Constitucional, al establecer que “tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse, en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.”. Por la forma en que termina la enunciación de los grupos sociales podríamos incluir en la misma a las Federaciones y Confederaciones. Asimismo, en el artículo 381 de la Ley establece que “los sindicatos pueden formar Federaciones y Confederaciones, las que se regirán por las disposiciones de este capítulo, en lo que sean aplicables”. El convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) del año de 1948 establece que “las organizaciones de trabajadores y empleados tienen el derecho de constituir Federaciones y Confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas”.

De acuerdo a una definición formal, y en virtud de la existencia de una concepción legal, podemos establecer que: “las Federaciones y Confederaciones son las uniones sindicales constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa, de los intereses y derechos de la clase trabajadora”; y en cuanto a una definición substancial “las Federaciones y Confederaciones son la cúspide de las organizaciones obreras que tienen como misión el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses del trabajo y la preparación de un mundo para todos”.¹⁹

Contrato Colectivo de Trabajo y Contrato ey.

Contrato Colectivo de Trabajo es el “acuerdo al que llegan un grupo de trabajadores representados por una organización sindical, con un patrón o un grupo de patrones, con una empresa o una industria, en su carácter de unidades económicas de producción o distribución de bienes y servicios, para establecer las condiciones de trabajo, según las cuales los primeros prestarán un servicio

¹⁹ Ibidem, p. 367.

subordinado y los segundos aceptarán obligaciones de naturaleza individual y social, mediante la consignación de beneficios y compromisos recíprocos, ajustados a la índole de los servicios a desarrollar por los trabajadores”.²⁰

Para el Maestro Borrel Navarro esta figura del Derecho Laboral “representa el conjunto de disposiciones que establecen y reglamentan las relaciones obrero patronales en las empresas de acuerdo con las etapas y necesidades económicas y sociales de la comunidad donde se celebra. Es normativo al establecer condiciones de trabajo y tienen ejecutoriedad sus disposiciones porque son de obligatoria y exacta observancia; de acuerdo a la exposición de motivos de la Ley tiene como objeto darle garantías de orden, estabilidad y paz a las relaciones empresario-trabajadores”.²¹

El artículo 386 de la Ley define al Contrato Colectivo de Trabajo de la siguiente manera: *“es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”*.

De la definición legal anterior, el Maestro Néstor de Buen Lozano²² considera que:

- a) El legislador le atribuye la naturaleza de convenio;
- b) Lo celebran, por parte de los trabajadores una o varias organizaciones sindicales;
- c) Su finalidad es establecer normas generales;
- d) Su campo de aplicación será necesariamente una empresa o un establecimiento.

²⁰ Instituto de Investigaciones Jurídicas, Op. Cit., p. 695.

²¹ BORRELL NAVARRO, Miguel, Op. Cit., p. 460.

²² DE BUEN LOZANO, Néstor, Op. Cit., p. 779.

De acuerdo a lo anterior, se concluye que la celebración de un Contrato Colectivo exige como presupuesto indeclinable, que participe un sindicato de trabajadores y que sólo estará obligado a celebrarlo el patrón que sea titular de una empresa o establecimiento.

En el artículo 404 de la Ley, se define al Contrato Ley de la siguiente manera: *“es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional”*.

En relación al Contrato Ley, el Dr. Mario de la Cueva menciona que “es el último peldaño en la evolución de las convenciones colectivas. Constituye un grado próximo a la Ley, pues si ésta se extiende a todos los trabajadores estableciendo sobre los mínimos constitucionales, el mínimo legal en la República para todas las prestaciones de servicios, el Contrato Ley se eleva sobre los mínimos constitucionales, internacionales y legales, a fin de ofrecer a los trabajadores de cada rama de la actividad económica y social, mediante una renovación periódica, a niveles de vida más justos”.²³

El Dr. Mario de la Cueva indica que el Contrato-Ley “contempla el proceso general de la vida económica de las distintas ramas de la industria, en tanto el Contrato Colectivo ordinario mira únicamente a una o varias empresas determinadas, y porque el punto final del proceso de elaboración del Contrato-ley consiste en la declaratoria de obligatoriedad no sólo para las empresas existentes, sino para las negociaciones futuras de la rama industrial de que se trate”.²⁴ Esta afirmación hecha por el Maestro De la Cueva nos parece acertada pues con la

²³ DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit., p. 474.

²⁴ Ibidem., p. 476.

implantación de esta figura, el Estado tiene un control político más estricto de ramas de la industria que son muy importantes en la vida económica del país.

Huelga.

La huelga aparece en nuestro país “como un derecho de los obreros y una institución jurídica; se nos presenta como la suspensión de trabajo realizada por todos o la mayor parte de los trabajadores, con el fin de parar las labores y presionar al patrón para que acceda a alguna petición formulada”.²⁵

Efectivamente, es una prerrogativa con la que los trabajadores cuentan para ejercer presión sobre el patrón respecto a no cumplir las condiciones de trabajo o sus requerimientos.

El Dr. Mario de Cueva afirma que la huelga “es la suspensión concertada del trabajo, llevada a cabo para imponer y hacer cumplir las condiciones de trabajo, que responden a la idea de justicia social, como un régimen transitorio, en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas, que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos, para lograr la satisfacción integral de su necesidad”.²⁶ Nos parece muy completa la disertación hecha por este autor, pues el Derecho de huelga no sólo pretende presionar sobre la demanda de los derechos de los trabajadores, sino va más allá, al encaminarse a los alcances y repercusiones de este singular privilegio al cual accede la clase trabajadora.

De acuerdo con las fracciones XVII y XVIII del apartado “A” del artículo 123 Constitucional, constituye un Derecho Social condicionado a que su objeto sea conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando el Derecho del Trabajo con el capital. Esta finalidad se repite en la

²⁵ GUERRERO, Euquerio, *Manual del Derecho del Trabajo*, 18ª edc., Porrúa, México, 1990, p. 412.

²⁶ DE LA CUEVA, Mario Op. Cit., p. 412.

fracción I del artículo 450 de la Ley y demás relativos, consignándose otros objetos específicos.

El maestro Mario de la Cueva, en su obra, menciona al jurista Néstor de Buen como una aportación importante, para poder llegar a un concepto de huelga, el cual menciona que dicha definición debe hacerse a partir de 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. De tal manera, señala que 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”.²⁷

Por nuestra parte, consideramos que la huelga es una figura distintiva del Derecho Laboral, actualizada por la suspensión de labores, en tanto que supone la prerrogativa más importante de la clase trabajadora y una situación de hecho, producto de la desigualdad entre los factores de la producción y, cuyo procedimiento tiene como finalidad la transformación o formación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de condiciones colectivas de trabajo.

1.5. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Para emitir un concepto de Derecho Procesal del Trabajo es indispensable determinar primero su naturaleza.

La naturaleza del Derecho Procesal del Trabajo se determina en razón del carácter social de las normas que lo constituyen. Es por eso que no podemos olvidar que tanto el Derecho Sustantivo como el Derecho Procesal del Trabajo son disciplinas jurídicas que tienen un antecedente común: su génesis haya sustento

²⁷ Ibidem., p. 844.

en el nuevo derecho, eminentemente social, que surgió gracias a la injusta y vieja legislación que imperó a fines del siglo XVIII y a principios del siglo XIX, además de los justos reclamos del proletariado para mejorar sus condiciones de vida y la reivindicación de sus derechos. En nuestro país se dio a través de la Revolución Mexicana cuando ésta alcanzó matices de ideología.

Es incuestionable que las Leyes Procesales del Trabajo regulan una actividad o función social del Estado, en beneficio de la clase trabajadora; pero también es innegable que la naturaleza de estas normas es distinta de las civiles, para las que nada importa la estructura de una sociedad dividida en clases, ni tiene finalidades reivindicatorias de valores humanos. En conclusión las normas laborales son de naturaleza social.

Tanto el Derecho del Trabajo como el Derecho Procesal del Trabajo pertenecen a una clase del Derecho Especial, ya que no es posible ubicarlos estrictamente dentro del Derecho Público o del Derecho Privado, sobre todo porque regulan conflictos de clases y relaciones jurídicas y económicas en las que está interesada la comunidad obrera y realizan la tutela del Estado en lo que toca al mejoramiento económico de los trabajadores. Esto es, tiene finalidades colectivistas, enteramente nuevas, pues como ya dijimos, no encaja específicamente dentro de la clasificación de Derecho Público o Privado, en virtud de que se trata de dos polos opuestos.

Generalmente se ha considerado que estas ramas del Derecho son disciplinas autónomas que no deben asimilarse al Derecho Privado ni al Público, ni que tienen carácter mixto, aun cuando se compongan de elementos de uno y otro, toda vez que no nos sirve para determinar la naturaleza de estas disciplinas.

Es definitivo pues que en el Derecho Procesal del Trabajo destacan como características principales el proteccionismo y la reivindicación de la clase trabajadora, puesto que al igual que el Derecho Sustantivo Laboral, el cual

consiste en un conjunto de normas jurídicas encargadas de regular la relación obrero-patronal y los principios a los cuales está sujeta, las que encontramos en el artículo 123 Constitucional y en la Ley Federal del Trabajo.

El tratadista Rafael de Pina Vara más caracterizado representante de ideas burguesas, establece que “El Derecho Procesal de Trabajo –como manifestación del derecho positivo- es el conjunto de normas relativas a la aplicación del derecho del trabajo por la vía del proceso. El derecho procesal del trabajo -como rama de la Enciclopedia Jurídica- es la disciplina que estudia las instituciones procesales del trabajo con finalidades y métodos científicos”.²⁸

Por su parte, el Maestro Trueba Urbina, atendiendo más a los propósitos de la disciplina que a su contenido, considera que “es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los Tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, interobreras e interpersonales”.²⁹

Como podemos notar, el tratar de definir el Derecho Procesal del Trabajo engloba una diversidad de opiniones y perspectivas, todas ellas válidas y significativas.

En nuestro concepto, el Derecho Procesal del Trabajo es la serie de normas jurídicas que regulan los procedimientos que se deben observar para la solución de los conflictos de trabajo, así como la forma de actuar de las instituciones que intervienen en la resolución de los mismos.

²⁸ DE PINA VARA, Rafael. Citado por TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo Derecho del Trabajo*, Teoría Integral, 2ª edc., Porrúa, México, 1973, p. 26.

²⁹ Cfr. Idem.

1.6. RELACIÓN DE TRABAJO.

EL Dr. Mario de la Cueva describe a la relación de trabajo como :
“Situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud del cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios institucionales y normas de la declaración de los derechos sociales, de la Ley Federal del Trabajo, de los Contratos Colectivos-ley y de sus normas supletorias”.³⁰ En otras palabras, para este tratadista, desde el momento mismo de la prestación del servicio personal subordinado de una persona a otra, a cambio de un salario, surge la relación de trabajo, independientemente del motivo por el cual se dé esta, quedando sujeta a la normatividad laboral.

Nuestra Ley de Trabajo en su artículo 20 menciona: *“Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”.*

El mismo precepto, en el segundo párrafo establece: *“Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”.*

En el tercer párrafo agrega: *“la prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos”.*

De lo asentado en el párrafo anterior, vale comentar como un acierto de los redactores de tal precepto el haber otorgado los mismos efectos jurídicos a la relación de trabajo, como al Contrato Individual del Trabajo, impidiendo a los patrones excusarse de sus obligaciones, argumentando la inexistencia del contrato que rigiera aquella.

³⁰ DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit., p. 189.

El Maestro Néstor de Buen Lozano, al analizar el anterior precepto, concluye:

- a) No importará el nombre que las partes le den al contrato que celebren y este será contrato de trabajo.
- b) El contrato es simplemente un acuerdo de voluntades, siendo intrascendente para que surta todas las consecuencias legales que se inicie o no la prestación del servicio.³¹

Resulta interesante el comentario vertido por el Maestro Néstor de Buen, en el sentido de que una vez que las partes han celebrado un Contrato Individual de Trabajo, surte todos los efectos legales, con independencia de si el trabajador presta o no sus servicios, con lo cual el patrón no puede argumentar en su favor que éste último no ha desempeñado actividad alguna subordinada.

En cuanto a los elementos constitutivos de la relación de trabajo, El Dr. Mario de la Cueva³² afirma que son cuatro, a saber:

- a) Dos personas, una con el carácter de trabajador y otra con el de patrono;
- b) Una prestación de trabajo;
- c) Subordinación y
- d) El salario.

Analizando los elementos anteriores, el artículo 8º de la Ley define al trabajador como: *"la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado"*. De esta definición se desprende que la ley requiere que el trabajador sea una persona física, por lo que excluye a las personas morales como a los sindicatos.

³¹ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, Op. Cit., p. 49.

³² Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit., p. 199.

El artículo 10 de la Ley establece la definición de patrón en los siguientes términos: *“es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”*. Y añade que si los trabajadores, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de estos.

Otro de los elementos del Contrato Individual y de la relación de trabajo es la subordinación, el más importante como elemento distintivo que permite diferenciarlo de otras relaciones o contratos jurídicos que le sean semejantes. Al respecto, la exposición de motivos de la Ley señala que:

“El concepto de relación individual de trabajo incluye el término subordinación para distinguir las relaciones regidas por el Derecho del Trabajo, de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos. Por subordinación se entiende, de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en virtud de la cual está obligado el primero en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo, para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa”.

Para precisar de una mejor manera las características de la subordinación jurídica en el campo de la práctica, a continuación mencionaremos una tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

“SUBORDINACION, CONCEPTO DE. Subordinación significa, por parte del patrono, un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. Esto tiene su apoyo en el artículo 134, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo”.

(Séptima Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Apéndice de 1995. Tomo V, Parte SCJN. Página 350. Tesis: 530. Jurisprudencia: Materia Laboral).

En cuanto al salario, como último elemento de la relación de trabajo, si bien es cierto que en el campo de la teoría es un elemento constitutivo de la relación de trabajo, en la práctica aparece después como consecuencia de la prestación del trabajo; o sea que para su existencia es suficiente la presencia del trabajador y del patrón, y el inicio de la prestación de un trabajo, aunque no se haya determinado el salario.

La Ley, en el artículo 82 establece que: *"Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo"*. Expresado en un sentido social, en el artículo 3º exige que, a cambio del trabajo se proporcione "un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia". Entendido de esta manera, el salario estará determinado, no como contraprestación paralela al servicio, sino como instrumento de justicia social.

El salario no es necesariamente una contraprestación por el trabajo; en ocasiones, sólo una obligación nacida de la relación de trabajo estriba en que, bajo ciertas condiciones legales y contractuales, el patrón podrá exigir un servicio (en el horario y lugar convenidos y con respecto a las obligaciones pactadas), pero eventualmente el trabajador podrá quedar relevado de la obligación de prestar el servicio, conservando su derecho a cobrar el salario (séptimos días de descanso, vacaciones remuneradas, licencias con sueldo, licencias por embarazo y maternidad entre otros). El salario, en cambio, siempre será debido cuando se preste el servicio.

De acuerdo a nuestra Ley, el salario debe pagarse preferentemente en moneda de curso legal. También puede cubrirse en especie, en mercancía o servicios. Existen dos limitaciones legales en cuanto al pago en especie: la primera es que el salario mínimo siempre deberá ser pagado en efectivo (artículo 90) y la segunda es que las prestaciones en especie *"deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo"* (artículo 102).

Como regla general, el salario se devenga en la tarea ordinaria; sin embargo, en ocasiones el trabajador desempeña una tarea más allá de la jornada convenida, y genera el derecho a una paga extraordinaria. El salario también puede tener su origen en un acontecimiento que sólo se produce en determinada época (prima vacacional, aguinaldo, entre otros).

1.7. JURISDICCIÓN.

Frente al derecho de acción ejercitado por los particulares, existe correlativamente la obligación estatal de desempeñar la función jurisdiccional, a través de los Tribunales creados *ex profeso*, por ello se solucionan así los conflictos suscitados en la convivencia social, con base en la aplicación de la norma abstracta al caso concreto.

Etimológicamente, la palabra “jurisdicción” deriva del latín *jus* que significa “derecho”, y *dicere* que equivale a “decir”; por lo tanto, jurisdicción implica decir el derecho.

Dentro de la doctrina, el Maestro José Ovalle Favela señala que la jurisdicción “es el poder del Estado, para resolver conflictos de trascendencia jurídica en forma vinculativa para las partes”.³³ Aunque este autor no explica lo que debe entenderse por “conflictos de trascendencia jurídica”, nosotros pensamos que cualquier controversia surgida por la convivencia social amerita ser resuelta a través de la jurisdicción ejercida por los órganos del Estado.

El jurista Cipriano Gómez Lara concibe a la jurisdicción como “una función soberana del Estado, realizada a través de una serie de actos que están

³³ OVALLE FAVELA, José, *Derecho Procesal Civil*, Trillas, México, 1990, p. 6.

proyectados o encaminados a la solución de un litigio o controversia, mediante la aplicación de una ley general a ese caso concreto para solucionarlo o dirimirlo".³⁴

El Maestro Rafael de Pina Vara y el tratadista José Castillo Larrañaga opinan que la jurisdicción "es la actividad del Estado encaminada a la actuación del derecho objetivo mediante la aplicación de la norma general al caso concreto".³⁵ Si acaso en esta definición faltó agregar la finalidad de la jurisdicción, que es la de resolver los conflictos que le sean sometidos a su conocimiento.

El Maestro José Becerra Bautista comenta que la jurisdicción es "la facultad de decidir, con fuerza vinculativa para las partes, una determinada situación jurídica controvertida".³⁶

De esta definición, inferimos que la jurisdicción implica que los contendientes quedan sometidos al imperio del órgano jurisdiccional durante toda la secuela procesal, al tener que acatar la sentencia y pasar en todo tiempo por ella, siendo obligados incluso coactivamente.

De las definiciones apuntadas, podemos apreciar que la jurisdicción es una actividad del Estado, a través de los órganos creados para tal fin, por medio de la cual se pretende realizar la vigencia efectiva de la norma jurídica que ha sido transgredida. Es así que el Estado, al gozar de su facultad de imperio, hace uso, en caso necesario, de la coacción para establecer dicha vigencia de las normas jurídicas.

Se ha dicho, que la jurisdicción cuenta con tres elementos esenciales:

La *Notio*, que sería la potestad de conocer la controversia;

³⁴ GÓMEZ LARA, Cipriano, *Teoría General del Proceso*, Harla, México, 1990, p. 101.

³⁵ DE PINA VARA, Rafael y José Castillo Larrañaga, *Instituciones de Derecho Procesal Civil*, 21ª edc., Porrúa, México, 1993, p. 59.

³⁶ BECERRA BAUTISTA, José, *El Proceso Civil en México*, 16ª edc., Porrúa, México, 1999, p. 5.

La *Juditio* o *Judicium*, que es la facultad de juzgar, decir o aplicar el derecho al caso en particular;

El *Imperium* o *executio*, consistente en la potestad de ejecutar lo juzgado o sentenciado.

Algunos autores manifiestan, que dentro de la *Notio*, se encuentran contenidas la *vocatio* como potestad de llamar a juicio, y la *coertio* como la potestad de obligar al cumplimiento de las formalidades del procedimiento (rito procesal); asimismo, opinan que el *imperium* o *executio* se divide en: mero, considerado como el poder de hacer efectivas las sentencias en los asuntos en que la sanción fuera de pena de muerte, mutilación o destierro, y en mixto, que es el poder para hacer efectivas las sentencias en asuntos civiles o penales, en tanto que, sus sanciones o penas fueran inferiores a las mencionadas para ser utilizadas por mero.

La doctrina señala, que la jurisdicción se encuentra constituida por caracteres indispensables, tales como: la facultad decisoria, la facultad de coerción y la facultad de documentación (que significa que las actuaciones realizadas por los órganos jurisdiccionales deben tener fe pública). Asimismo, le son atribuidos caracteres formales, tales como, la existencia previa de un órgano especial, en este caso jurisdiccional, distinto a los demás órganos estatales, que goce de una posición independiente, que exista un procedimiento preestablecido que garantice la libertad de las partes y la garantía del Juez”.³⁷

Al trasladar los conceptos anteriores a nuestra legislación procesal, podemos decir que los órganos jurisdiccionales, a efecto de dar debido cumplimiento a sus obligaciones legales, gozan de determinados poderes o facultades para tales fines. Es así, que cuentan con el poder de conocimiento, tendiente a mantener un contacto directo con la controversia, desde la demanda, hasta el procedimiento en su totalidad.

³⁷ Ibidem., pp. 6-7.

El poder de decisión, que es correlativo a la obligación consignada en los artículos 8 y 17 de la Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos; el poder de documentación, consistente en la realización de todas las actuaciones judiciales, estas integran un expediente que incluye las peticiones de las partes y resoluciones judiciales, mismas que gozarán de fehaciencia; el poder de ejecución, que versa sobre los medios coactivos de que gozan estos órganos para dar cumplimiento a sus resoluciones; el poder de comunicación, que es a través del cual, el órgano jurisdiccional tiene contacto con entidades o personas (externas) que tengan vínculo con la controversia; y el poder disciplinario, consistente en mantener el buen orden dentro del local en donde se encuentre establecido, así como el mantener el respeto a la investidura del órgano de mérito.

1.8. COMPETENCIA.

Es la capacidad de un Tribunal o de un Juez para poder conocer de una controversia legal y decidir sobre el fondo de ella. Además fija los límites dentro de los cuales el órgano jurisdiccional puede ejercer su función de declarar el Derecho. En otras palabras, la competencia es el ámbito dentro del cual se dice el Derecho.

Son tres los criterios que se siguen para determinar la competencia, a saber:

1. La Materia;
2. La Cuantía;
3. El Territorio.

1. La Competencia Laboral por razón de la Materia.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 730 señala: *“La competencia por razón de la Materia se rige por las disposiciones contenidas en los artículos 123, Apartado “A”, fracción XXXI de la constitución política y 527 de esta Ley”.*

Esta competencia se refiere a la especialidad de cada una de las Juntas para conocer de determinados asuntos dentro de una misma jurisdicción según se determine en el cuadro de distribución de labores que cada Junta establece.

2. Competencia por razón de la Cuantía del Conflicto.

La Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 600, fracción IV, lo referente a ésta competencia: en los términos siguientes:

“Las Juntas Federales de Conciliación tienen las facultades y obligaciones siguientes:

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

3. Competencia laboral por Territorio.

El artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo regula esta competencia atendiendo a las siguientes reglas:

I. Si se trata de Juntas de Conciliación, la del lugar de prestación de los servicios;

II. 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 éstos se prestaron en varios lugares, la Junta de cualquiera de ellos.

b) La Junta del lugar de celebración del contrato.

c) La Junta del domicilio del demandado.

III. En los conflictos colectivos, la Junta del lugar en que esté ubicada la empresa o establecimiento;

IV. Si se trata de cancelación del registro de un sindicato, la Junta del lugar donde se hizo; y

V. En los conflictos entre patronos y trabajadores entre sí, la Junta de Conciliación y Arbitraje del domicilio del demandado.

1.9. JUSTICIA SOCIAL.

La justicia social se refiere al adecuado equilibrio en el reparto de la riqueza, a fin de superar las diferencias u oposiciones que existen entre capitalistas y trabajadores.

Objeto de la justicia social, distributiva y legal:

* *Justicia Social.* Su objeto material es la riqueza y el objeto formal, es el derecho de los trabajadores.

* *Justicia distributiva.* Objeto material es el bien común encaminado a todos los ciudadanos. Y como Objeto formal es el derecho de éstos mismos.

Justicia Legal. Su objeto material son los bienes de los particulares y el formal es el derecho de la sociedad.

El Maestro Trueba Urbina señala que "...la idea de justicia social no sólo tiene por finalidad nivelar a los factores en las relaciones de producción o

laborales, protegiendo y tutelando a los trabajadores, sino que persigue la reivindicación de los derechos del proletariado...”³⁸

El Dr. Mario de la Cueva, afirma que la justicia social es una luz que brota esencialmente del artículo 123 Constitucional, una categoría que regula las relaciones de trabajo en forma diferente que como las regula la justicia conmutativa.

1.10. NATURALEZA JURÍDICA DE LAS JUNTAS.

En 1924, la Suprema Corte de Justicia de la Nación sostuvo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son Tribunales del Trabajo que se encuentran capacitados para resolver todos los conflictos tanto individuales como colectivos entre los trabajadores y patrones.

Las Juntas son Tribunales Sociales, según lo señala el Maestro Alberto Trueba Urbina, apoyándose en una investigación que realizó sobre el contenido de las fracciones XX y XXI del artículo 123 Constitucional, de donde el desasimiento que se da, es que los constituyentes crearon un sistema propio, típicamente mexicano, donde sus antecedentes se ven en las leyes de la época revolucionaria.

Las Juntas son Tribunales del Trabajo, pero distintos de los Tribunales clásicos, independientes del Poder Judicial, que forman parte del estado de Derecho Social, que les permite ejercer funciones tutelares y reivindicadoras de los trabajadores.³⁹

³⁸ TRUEBA URBINA, Alberto, Op. Cit. p.201

³⁹ Ibidem., p. 237

1.11. ARBITRAJE.

El Derecho como conjunto de normas que regulan la conducta social de la humanidad para lograr armonía, supone que sus destinatarios habrán de observarlo espontáneamente. Sin embargo, también existe la posibilidad de que no sea acatado y con ese motivo se estructura el proceso, que en principio se concibió bajo figuras como la autotutela y la autocomposición, hasta alcanzar perfección en la heterocomposición.

La autotutela o autodefensa fue el medio más frecuentemente utilizado para la solución de conflictos. El Maestro Ovalle Favela considera que “la autodefensa se caracteriza porque uno de los sujetos en conflicto..., y aún a veces los dos, como en el duelo o en la guerra, resuelven o intentan resolver el conflicto pendiente con el otro, mediante su acción directa, en lugar de servirse de la acción dirigida hacia el Estado a través del proceso”.⁴⁰

La autocomposición es también un medio de solución que, al igual que la autodefensa, es parcial, ya que su solución del conflicto se da gracias a una de las partes. Consiste en una renuncia a la pretensión o en el autosometimiento a la de la contraparte.

Ya en la heterocomposición se da una solución del conflicto de forma imparcial porque no se dirime entre ambas partes, sino por un tercero ajeno a la controversia, alguien no es parte en el conflicto.

Dicha forma de solución del conflicto reviste dos modalidades, a saber:

a) *El Proceso*. En el cual interviene un tercero nombrado por el Estado, encarnando en la figura del Juez, el cual substancia y dirime la controversia con

⁴⁰ ALCALÁ-ZAMORA Y CASTILLO, Niceto, *Proceso, Autocomposición y Autodefensa*, UNAM, México, 1990, p. 18.

base en el procedimiento establecido en la ley, al seguir todas las formalidades esenciales, que hacen factible el dictado de una sentencia mediante la aplicación de la norma abstracta al caso concreto, resuelve la controversia, la cual es obligatoria su observancia para las partes en conflicto, al existir los medios de apremio para obligarlas a cumplir con lo condenado para el caso de que no lo hagan voluntariamente.

- c) *El arbitraje.* En este caso, el tercero que interviene es un árbitro, el cual es nombrado por las partes en controversia, quien se encarga de juzgar o fallar con apoyo en la equidad y el derecho, cuya decisión la asumen aquellas como obligatorias.

En el ámbito laboral el arbitraje es aquél medio que las partes utilizan para resolver conflictos, terminando en un laudo en el que se fijan las condiciones de trabajo nuevas, o bien, que resuelven el derecho que se debe aplicar y sobre el cual se desarrolló el conflicto ya sea individual o colectivo.

1.12. AUDIENCIA.

La palabra Audiencia viene del latín *audientia* que significa “acto por medio de los soberanos o autoridades, de oír a las personas que exponen, reclaman o solicitan alguna cosa”.

Del verbo “*audire*”, oír, aquellos actos por virtud del cual el Tribunal escucha las peticiones, demandas, contestaciones de las partes, ofrecimiento y recepción de pruebas, alegatos de las mismas partes, etc. La regla general es que las audiencias sean públicas, o sea, que cualquier persona extraña al juicio y al Tribunal puede tener intervención en el mismo. Sin embargo, en aquellos casos en que por convenir así el despacho de los negocios, a la moral, o al decoro, según

las cuestiones que vayan a tratarse, la Junta puede resolver que la audiencia se lleve a puerta cerrada.⁴¹

Cada audiencia deberá constar de un acta que contenga los puntos expuestos en el desarrollo de la misma y la firma de cada una de las partes que intervinieron en ella.

1.13. AUTONOMÍA.

(De *autos*: sí mismo, y de *nomos*: Ley; Darse leyes por sí mismo).

Autonomía. Libertad de gobernarse por sus propias leyes o fueros.⁴²

Para el Maestro Rafael de Pina la autonomía, son las facultades que dentro del Estado, las entidades políticas que lo integran pueden disfrutar dentro de ese entorno territorial, que les permite gestionar sus intereses locales por medio de organizaciones propias que han sido creadas por los ciudadanos.

De lo anterior se dan dos tipos de autonomía:

- 1) *Autonomía Administrativa*. Aquella referente a la administración pública, de la que gozan los municipios conforme a lo establecido en el artículo 115 Constitucional. Es decir, se emplea para precisar la posición de los municipios frente a los gobiernos de los Estados.
- 2) *Autonomía Política*. Es la facultad de un pueblo para poderse dar leyes para sí mismo sin la intervención de gobierno extranjero. La autonomía va ligada con la soberanía, pero difiere en que la autonomía se puede dar en lo Municipal, Estatal o Federal, y la

⁴¹ GUERRERO, Euquerio. *Manual de Derecho del trabajo*, 15ª edc., Porrúa. México, 1994, p. 475.

⁴² ESCRICHE Joaquín, *Diccionario Razonado de Legislación Civil, Penal, Comercial y Forense*, UNAM, México, 1993, p. 59

soberanía es únicamente dentro del Estado, por ser la potestad máxima de éste.

1.14. BUROCRACIA.

El concepto en estudio ha motivado diversas concepciones, todas ellas sin apartarse de la base de que se trata de una estructura administrativa y del personal de una organización. En sentido amplio, el vocablo burocracia se puede aplicar a las entidades empresariales, laborales, religiosas, docentes y oficiales mismas que tienen en común la exigencia de abundantes recursos humanos, ordenados según un esquema jerárquico para desempeñar unas tareas especializadas basadas en reglamentos internos. El término se utiliza en sentido estricto, principalmente, al referirse a la Administración Pública, teniendo también connotación peyorativa, que denota pérdida de tiempo, ineficacia y papeleo.

El Maestro Miguel Acosta Romero, aborda la problemática de la definición,⁴³ propone un concepto jurídico de “burocracia” que a nuestro criterio, obedece más a una connotación histórica o sociológica que a una legal, concluyendo lo siguiente: *jurídicamente “...es un término que adquiere plaza y valor pese a su origen político y a su raíz de expresión despectiva. Su valor e importancia la ha adquirido en el presente siglo y es consubstancial con el Estado intervencionista y de tendencia social.*

El Estado liberal o gendarme tenía limitado el número de funcionarios administrativos. Concentraba sus fuerzas en la organización de un perfecto ejército y en un núcleo de personas dedicadas a la recaudación de los impuestos. Cuando el Estado deja su aislamiento dictado por las doctrinas

⁴³ ACOSTA ROMERO, Miguel, *Derecho Burocrático Mexicano*, Porrúa, México, 1995, p. 17.

liberales y comienza a intervenir suplantando actividades que correspondían a la iniciativa privada, el cuerpo ejecutor de esta nueva política se transforma en un gran número de funcionarios públicos”.

El Maestro Max Weber, el más importante estudioso de la estructura y principios de la burocracia, identificó las siguientes normas básicas fundamentales:

- 1) El funcionariado está organizado como una jerarquía de mandos.
- 2) Los funcionarios son remunerados mediante un sueldo y no reciben gratificaciones por servicios;
- 3) La autoridad de los funcionarios proviene de su cargo y determinada por éste;
- 4) El nombramiento responde a méritos probados, no a recomendaciones;
- 5) Las decisiones se toman de acuerdo con unas reglas estrictas preestablecidas, y
- 6) Las burocracias actúan mediante la aptitud técnica y mantienen un registro de sus actuaciones.

El mencionado autor consideraba que las burocracias constituidas de la manera descrita eran especialmente eficaces para cumplir con sus funciones, y por ello confiaba en que la burocratización se extendiera por todo el mundo moderno.

Los postulados contenidos en las ideas del Maestro Weber, generaron señalamientos en el sentido de que pocas burocracias encarnan todos estos ideales y que a menudo pueden ser menos eficaces que otros tipos de organización. No obstante, esos seis puntos siguen siendo una guía útil

sobre las características y el sentido de la burocracia. Los teóricos weberianos que argumentaron que todas las sociedades modernas se convertirían en Estados burócratas, obligados por la necesidad de converger en un patrón burocrático único, quedaron desmentidos a finales de la década de los 80's por el colapso de las ineficaces economías centralizadas y por la deliberada reducción de la burocracia en algunos estados capitalistas.

Lo expuesto no obsta para precisar que para los efectos del presente estudio, bastaría con ponderar que el término lingüístico "burocracia" ha sido objeto de debate respecto de su significado semántico con relación a su aplicación en el ámbito de las relaciones laborales de los servidores públicos, para precisar lo anterior, resulta método idóneo el desmembrar los elementos etimológicos de la locución "burocracia", para posteriormente confrontarlo con la concepción general del término y con una selección de los valiosos criterios que al respecto se hayan emitido, para lo cual se requiere en orden lógico procurar el análisis del concepto descrito en los términos siguientes:

Etimológicamente, la acepción *burocracia* deriva del anglicismo *bureaucratie*,⁴⁴ que a su vez es un fonema compuesto por las partículas *bureau* y el sufijo griego *kratos*, lo que significa, respectivamente, escritorio y autoridad o la autoridad de los de escritorio⁴⁵, lo cual denota que se identifica ideológicamente el escritorio o mesa de trabajo, con determinado tipo de individuos, que son aquellos que están investidos de alguna potestad o autoridad, que de manera natural se asume como pública o gubernamental y por ende dignificada de autoridad.

⁴⁴ Breve Diccionario Etimológico de la Lengua Española, Fondo de Cultura Económica.

⁴⁵ Es importante destacar que el análisis etimológico de un fonema, es un método lingüístico que se usa como elemento para determinar el significado de una palabra, en base a su estructura, no debiéndose pretender una interpretación literal ya que evidentemente se incurriría en errores de apreciación respecto del alcance real de las locuciones.

Otra concepción que se puede validamente analizar, es la semántica que coincide con la concebida por el común de la población respecto del término burocracia, misma que atiende al siguiente orden:

Burocracia.- Importancia excesiva de los empleados públicos;
Clase social formada por esos empleados.⁴⁶

Se puede ampliar la connotación vertida con la siguiente definición:

Burocracia:

(fr. bureaucratie)

1. Conjunto de los funcionarios públicos.
2. Administración Pública.
3. Influencia excesiva de los funcionarios públicos en los negocios del Estado.
4. Exceso de normas y de papeleo que complican o retrasan la resolución de un asunto.

En ese orden, la concepción genérica del término burocracia, responde a la actividad de atención de los asuntos públicos, función que se encomienda a personas físicas, sin que tal concepto prejuzgue jerarquías o calidades, igual criterio es sostenido en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado al establecer en su artículo 3º un concepto de trabajador, en los términos siguientes: *"Trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de los trabajadores temporales"*.

De tal concepto se puede apreciar que la legislación emite un criterio general de trabajador, resulta válido invocar tal situación en el presente momento, en atención de que trabajador al servicio del Estado es una célula de la

⁴⁶ *Diccionario Larrouse Ilustrado*, Buenos Aires, Argentina, 1964, p. 167.

burocracia, asimismo, el concepto descrito, analizado de manera aislada, es aplicable tanto a los trabajadores de base como de confianza, al señalar como trabajador a: “toda persona que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales”.

La burocracia es en sí, sociológicamente constitutiva de un grupo homogéneo, en razón de que ejerce el poder público del que es titular el Estado, esa actividad redundante por regla general en la prestación de un Servicio Público, y en casos excepcionales, la realización de funciones que fueron creadas ya sea para generar recursos al Estado o para procurar que este conserve el control estratégico de determinada actividad, estos fines alcanzados mediante la descentralización, ya que las entidades paraestatales, no siempre proporcionan un servicio público, pero su constitución obedece a la atención de una actividad encaminada a satisfacer cualquiera de los objetivos descritos.

El vocablo burocracia ha sido relacionado con la atención de los trámites públicos, lo cual intrínsecamente ha convertido ese término al igual que burócrata o burocrático, en sinónimos de lánguido, apático, tardío; conjeturas generadas por la popular y anárquica tendencia de cuestionar al que ejerce el poder público.

1.15. CONCILIACIÓN.

Esta primera etapa del proceso laboral implica una instancia prevista en la Ley Federal del Trabajo mediante la cual se pretende una solución de la litis a través de un acuerdo entre las partes en conflicto: trabajador y patrón, en que ceden en cuanto a sus posturas, pretensiones y derechos, a cambio de la solución lo más rápida y expedita del mismo y sin necesidad de agotar todas las fases del proceso contencioso.

En la práctica diaria, el quehacer de la autoridad laboral consiste en conminar a las partes a que dialoguen y traten de llegar a un arreglo, que sea lo más equitativo y benéfico para ellas, en especial, para el trabajador, cuando ello sea posible, atendiendo a la naturaleza y condiciones del caso en particular. Y en el caso de los apoderados y representantes legales su función radica en ubicar a sus representados en el sentido de ser conveniente arreglar sus asuntos en vía conciliatoria, cuando existen circunstancias que hacen suponer que el agotamiento de todo el proceso laboral resultará a la larga más perjudicial económicamente o que no existirán beneficios adicionales. Porque como reza el refrán popular: *"Más vale un mal arreglo que un buen pleito"*.

Cabe mencionar que en la realidad acontece que por políticas de algunos patrones, especialmente de los órganos estatales o descentralizados, tienen como línea de trabajo el no resolver los juicios en forma conciliatoria, por lo cual sus apoderados o representantes legales se ven imposibilitados para llegar a algún arreglo con el trabajador (aún a sabiendas de que es lo más conveniente para su representado en virtud de carecer de los elementos necesarios para una adecuada defensa de sus intereses) ya que tienen instrucciones precisas de no hacerlo, situación que en muchas ocasiones les genera mayores pérdidas económicas cuando los laudos le son condenatorios, puesto que en caso de que el patrón quiera negociarlo, resulta muy difícil que los trabajadores accedan, ya que el juicio lo tienen ganado y es cuestión únicamente de ejecutar el laudo respectivo; e incluso, los propios abogados del trabajador pueden considerar que es mejor para sus propios intereses el ya no llegar a un arreglo puesto que sus provechos económicos se verían disminuidos.

Por eso, para que el trabajador o el patrón valoren adecuadamente si es mejor para sus intereses el arreglar el asunto en la fase conciliatoria, es necesario tomar en cuenta una serie de factores, a saber:

Que exista un conocimiento claro de los argumentos y pruebas con que se cuenta para acreditar los hechos constitutivos de la acción, en el caso del trabajador y de las defensas y excepciones en el caso del patrón;

Que la propuesta que plantea alguna de las partes no implique una situación ventajosa, porque en ocasiones sucede que los trabajadores quieren llegar a un arreglo, pero quieren que todas las prestaciones que reclaman se les pague, por lo que lógicamente los patrones optan mejor por seguir el proceso hasta sus últimas consecuencias.

El trabajador y el patrón, de común acuerdo y por una sola vez podrán solicitar a la Junta la suspensión de la audiencia, a efecto de que cuenten con un término prudente para analizar la posibilidad del convenio y los puntos esenciales sobre los cuales versaría el mismo. No obstante, la práctica nos muestra que dicha audiencia se suspende en más de una ocasión *so pretexto* de la posible conciliación en el juicio, siendo que la realidad muestra que se utiliza como una artimaña cuando el patrón no lleva preparada su contestación a la demanda o sus pruebas, o simplemente para ganar tiempo y retrasar el procedimiento.

En el supuesto de que las partes lleguen a un acuerdo, se levantará un convenio en el cual se determinarán los puntos esenciales del mismo, el cual de ser aprobado por la Junta por no contener cláusula contraria a la moral, al derecho o a las buenas costumbres, producirá los efectos jurídicos inherentes a un laudo, dándose por terminado el conflicto.

Si las partes no concurren a la etapa de conciliación o no llegan a un acuerdo en la misma, se les tendrá por inconformes con todo arreglo, pasándose a la etapa de demanda y excepciones, haciéndose la aclaración que la solución mediante convenio entre ellas podrá tener lugar en cualquier etapa del procedimiento.

1.16. DISCUSIÓN.

Es la exposición e intercambios de puntos de vista que tiene una persona ya sea para defender o decidir una idea, al tratar de convencer a otra u otras personas de que lo que manifiesta es válido, apoyándose en la justicia y en la razón, con la intención de llegar a una determinación establecida.

Gramaticalmente, el vocablo discusión “es la acción de discutir, examinar minuciosamente una materia; poner en tela de juicio, controvertir”.⁴⁷

La discusión del proyecto en laudo se llevará a cabo en sesión de la Junta, una vez dada la lectura del proyecto de resolución, el Presidente pondrá a discusión el negocio a fin de discernir diferencias, ajustar y exponer las razones por las cuales se debe decidir la resolución en un determinado sentido.

La discusión es la manera de manifestar las consideraciones personales que tiene como representantes de una clase social a fin de llegar a una determinación en concreto, con la intención de encontrar el beneficio de la clase trabajadora.

El Maestro Alberto Trueba Urbina menciona que para que se den los efectos de la resolución definitiva, el Presidente de la Junta fijará un día y hora a la semana para poder discutir y resolver los asuntos que aun estén pendientes. Los representantes del capital y del trabajo se reúnen en la Presidencia de la Junta y proceden con la discusión en los asuntos en que exista diferencia de opiniones, ya sea entre los representantes del capital y los del trabajo o entre ambos.

⁴⁷ GARCÍA-PELAYO Y GROSS, Ramón, *Pequeño Larousse Ilustrado*, Ediciones Larousee, México, 1980, p. 80.

Votación

Existe una estrecha relación entre discusión y votación dentro de la sesión así denominada. Ya que en la discusión se defienden los argumentos expuestos con la intención de llegar a una decisión y el voto será el medio por el cual los representantes de los tres sectores integrantes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje hacen notoria y acertada su participación dentro del órgano jurisdiccional. De ello podemos afirmar que el voto permite llegar a la determinación tomada por los representantes que integran las Juntas respecto de la resolución planteada.

Los representantes antes mencionados pueden emitir su voto como ellos consideren pertinente, aunque en ocasiones éste voto no sea a favor de los intereses de su representado, ya que la ley no contempla en ningún artículo el obligar e imponer a alguno de los representantes a unirse o a subordinarse a los otros puntos de vista expuestos por los demás integrantes.

Si los representantes del trabajo o del capital se negaren a emitir su voto, se estará hablando de responsabilidad y dará lugar a ser sancionados con amonestación, suspensión hasta por tres meses y la destitución del cargo, previo requerimiento en el acto por parte del Secretario.

1.17. DICTAMEN.

El Dictamen según el Diccionario Larousse Usual, es una Opinión, un **parecer**: *dar un dictamen desfavorable.* // **Informe**: *dictamen de los peritos.*⁴⁸

⁴⁸ GARCÍA PELAYO Y GROSS, Ramón. *Diccionario Larousse Usual*, Ediciones Larousse, México, 1982, p. 232

Conforme al artículo 771 de la Ley Federal del Trabajo, una vez que se cierra la instrucción, el C. Auxiliar deberá proceder dentro del término de diez días a la formulación del dictamen.

El Dictamen en materia laboral es un acto procesal formal que los integrantes de la Junta no están obligados a aceptar, ya que gozan de toda libertad para hacer modificaciones que se consideren oportunas y que además éste acto procesal no puede ser omitido porque lo señala expresamente la ley.

El Dictamen debe ser absolutamente secreto y confidencial por seguridad jurídica de las partes, porque en él se exterioriza la opinión de su autor, y si se diera a conocer limitaría la autonomía y libertad de criterio que deben conservar las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

1.18. LAUDO.

Dada la Naturaleza Jurídica de los Tribunales del Trabajo de no ubicarse dentro del Poder Judicial, sino del Poder Ejecutivo, es por lo que no dictan sentencia como los órganos formal y materialmente jurisdiccionales, por lo cual el fallo que resuelve el fondo del asunto controvertido no es una sentencia, sino un laudo, pero sí produce los mismos efectos que ella, esto es, dicta el derecho en favor del actor o el demandado, al declarar la procedencia o improcedencia de la acción intentada, al igual que sobre las excepciones y defensas planteadas.

Tocante a la estructura del laudo, es la misma que la de la sentencia, a saber:

- a) El preámbulo.
- b) Los resultandos;

- c) Los considerandos; y
- d) Los puntos resolutivos.

En el preámbulo se establecen los datos identificatorios del proceso de que se trate, verbigracia: lugar y fecha, el tribunal del que dimana la resolución, los nombres de las partes y la clase de juicio de que se trate.

Los resultandos son una mera referencia que hace el Tribunal del Trabajo acerca de los aspectos más importantes del asunto como son los hechos afirmados por las partes en su demanda y contestación de la misma; las pruebas ofrecidas para acreditar sus afirmaciones y en general los argumentos esgrimidos para acreditar su respectiva acción y excepciones y defensas.

Los considerandos, como su nombre lo indica, son consideraciones o razonamientos vertidos por la autoridad del trabajo acerca de las afirmaciones, alegaciones y pruebas rendidas por las partes, que le permite llegar a conclusiones concretas.

Finalmente, los puntos resolutivos son proposiciones concretas en que se determina el sentido del fallo, si es favorable al actor o al demandado; si existe condena, se fija el monto y el plazo para cumplirla. En suma, se resuelve en forma concreta el caso planteado.

Por cuanto a los requisitos substanciales de la sentencia, que son aplicables al laudo, los Maestros José Ovalle Favela y Cipriano Gómez Lara, coinciden en que son tres:

- a) Congruencia;
- b) Motivación; y
- c) Exhaustividad.

a) La Congruencia

Esta implica que lo resuelto por la Junta debe ser acorde y tener relación con lo afirmado, pedido y probado por las partes, por lo que aquél no puede resolver sobre hechos o pretensiones no esgrimidas por los contendientes.⁴⁹

b) La Motivación

Se deriva del mandato contenido en el artículo 16 Constitucional que alude a la necesaria fundamentación y motivación de que deben estar investidos todos los actos de autoridad, para de esta forma legítimamente puedan inferir un acto de molestia en la persona, propiedades, posesiones o derechos de los gobernados. Por ello, puesto que la Junta de Conciliación y Arbitraje es una autoridad y el laudo es un acto de autoridad que trasciende a la esfera jurídica de los particulares, es menester que el juzgador establezca con toda precisión cuales fueron los preceptos jurídicos sustantivos y adjetivos aplicados al caso litigioso (fundamentación) y las causas, motivos, razones o circunstancias que condujeron a la autoridad juzgadora a aplicar tales normas abstractas al caso concreto.

c) La Exahustividad

Se refiere a la obligación de la autoridad laboral de resolver sobre todo lo solicitado, argumentado y probado por las partes, sin dejar de valorar algún hecho o probanza.

En la Ley Federal del Trabajo, el laudo se ubica como una de las especies de resoluciones laborales, donde también están los acuerdos y autos incidentales o resoluciones interlocutorias, explicándose en los siguientes términos:

⁴⁹ GÓMEZ LARA, Cipriano, Op. Cit., p. 291.

- a) *Laudos*. Resuelven el fondo del conflicto laboral;
- b) *Los acuerdos*. Deciden sobre cuestiones de trámite en el proceso;
- c) *Autos incidentales o resoluciones interlocutorias*. Por medio de estos se resuelven incidentes.

Las resoluciones laborales antes mencionadas tiene como característica la de ser dictadas por el órgano jurisdiccional con la intención de ordenar la procedencia o improcedencia de lo ya actuado y la resolución del conflicto, es decir, de esta manera se podrán dirimir los conflictos laborales.

Laudo Homologado suele llamarse así por los intérpretes, las sentencias de los árbitros y arbitradores consentidas tácitamente por las partes mediante el silencio de diez días, bien que algunos sólo aplican este nombre a las de los arbitradores. *Laudo* es una voz anticuada que significa convenio; y homologado es lo mismo que consentido.⁵⁰

El Laudo debe contener requisitos de Forma y de Fondo.

Requisitos de forma:

- 1) Fecha.
- 2) Lugar donde se dicta.
- 3) Junta que lo dicta.
- 4) Nombres de las partes en el proceso.
- 5) Carácter con que se ostentan las partes en dicho proceso.
- 6) Nombres de Apoderados o Representantes.
- 7) Domicilios señalados por cada una de las parte para oír y recibir todo tipo de notificaciones.
- 8) Resumen diáfano y conciso de la demanda.

⁵⁰ ESCRICHE, Joaquín, Op.Cit., p. 377.

- 9) Contestación que contenga las pretensiones de las partes, y la controversia de hechos y de Derecho en caso de que existan.
- 10) Pruebas ofrecidas, admitidas y contempladas por la Junta.
- 11) Alegatos pronunciados por las partes.
- 12) Razones legales.
- 13) Doctrina y Jurisprudencia apreciada por la Junta para fundamentar su resolución y aplicarla al caso de controversia.
- 14) Finalmente los Puntos Resolutivos emitidos por la Junta.

Requisitos de Fondo:

1. Claridad
2. Precisión
3. Congruencia

Estos elementos consisten en la conformidad y minuciosidad del contenido de la resolución en relación con la demanda, contestación a ésta y las pruebas practicadas, y expresar los razonamientos y hechos de manera comprensible para el común de las personas.

CAPÍTULO SEGUNDO

EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

2.1. ANTECEDENTES EN FRANCIA.

Francia constituye uno de los países que mayores aportaciones jurídicas ha hecho a la humanidad, como consecuencia de la Revolución Francesa de finales del Siglo XVIII. En los siglos que precedieron a este movimiento sociopolítico, en Francia, así como en otros países, regía la monarquía absolutista, “cuyo régimen gubernamental se cimentaba en un sistema teocrático, puesto que se consideraba que la autoridad monárquica tenía su origen y fundamento en la voluntad divina, por lo que se reputaba aquella como *absoluta*, esto es, sin ninguna limitación a su ejercicio”.⁵¹ Ejemplo de ello fue la frase pronunciada por el Rey Luis XIV, quien afirmaba: “El Estado soy yo”, con lo cual dio a entender que él poseía una voluntad omnímoda, sin haber autoridad o ley que pudiera controlar su actuación. Esto propició un sin fin de arbitrariedades cometidas por el monarca en contra de los gobernados, quienes no gozaban de libertad, ni de un mínimo de derechos oponibles al Estado y lógicamente la libertad de expresión no existía, ya que dependía de la voluntad del rey, siendo objeto de graves sanciones quienes osaban expresarse contrariamente al régimen de gobierno o a la religión, dado que la intolerancia religiosa fue característica de aquellos tiempos.

Ante esta situación, la corriente filosófica del *iusnaturalismo* cobró fuerza, la cual afirmaba que el hombre poseía una serie de derechos innatos, que debían ser reconocidos y respetados por el Estado. Asimismo, en el Siglo XVIII tuvo cabida una corriente de pensamiento conocida como “*La Ilustración, gran*

⁵¹ BURGOA ORIHUELA, Ignacio, *Las Garantías Individuales*, 29ª edc., Porrúa, México, 1997, p. 100.

movimiento cultural, de liberación del espíritu humano, donde destaca John Locke, Este escribe un **Tratado sobre el gobierno civil** que plantea los derechos del hombre, la soberanía del pueblo, y la limitación del poder real. Movimiento donde se edita una obra la **Enciclopedia** que quiere reunir todo el saber de la época. Se publicó en 28 tomos, trabajándose en ella de 1751 a 1772. Se expresan en esta obra muchas ideas revolucionarias que atacan el poder absoluto del rey y exigen la participación de la burguesía en el gobierno⁵², de la cual emergieron brillantes pensadores como D'Alembert, Diderot, Voltaire, Montesquieu y Rousseau, quienes propugnaron por el establecimiento de un gobierno democrático que respetara los derechos fundamentales del hombre; dichas ideas fueron el marco teórico que sustentó la Revolución Francesa.

Por ello, nos adherimos a la opinión del Dr. Ignacio Burgoa Orihuela respecto a que la Revolución Francesa fue causada por la convergencia de diversos factores: “el pensamiento filosófico político del siglo XVIII, el constitucionalismo norteamericano que se difundió en Francia mediante la circulación profusa de las constituciones particulares de Estados que formaron la Unión Americana y de la Constitución Federal, así como la realidad política y social que acusaba tiranía, despotismo, arbitrariedad y graves afrentas a la dignidad humana”.⁵³

Gracias a la Revolución Francesa se proclamó la *Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano*, el 26 de agosto de 1789, que pronunció, entre otros postulados, los derechos fundamentales del hombre (libertad, igualdad y seguridad) y la obligación de respetarlos a cargo del Estado.

En 1791 fue incorporada la *Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano* a la Constitución Francesa de 1791, donde tiene cabida una

⁵² BROM, Juan. *Esbozo de Historia Universal*. Editorial Grijalbo, S.A., México-Barcelona-Buenos Aires, 1973, pp. 133-134

⁵³ BURGOA ORIHUELA, Ignacio, Op. Cit., p. 92.

parte dogmática consagrada al reconocimiento de los derechos fundamentales del hombre y la correlativa obligación de respeto por parte del Estado, que sirvieron como contrapeso para frenar el abuso del poder de éste. A partir de ese instante podemos decir que los derechos fundamentales del hombre son elevados al rango de garantía individual, y por lo tanto, dejan de ser meras aspiraciones filosóficas, para convertirse en derechos objetivados en la norma.

Sin duda, la Revolución Francesa constituyó el parteaguas que permitió sentar las bases de creación de ciertos organismos similares a lo que hoy conocemos como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, esto se da en atención a dos factores: por una parte, existía la premisa del reconocimiento de los derechos fundamentales del hombre, uno de los cuales es, sin discusión, la oportunidad de que a los gobernados se les administre e imparta justicia a través de los Tribunales o instancias previamente establecidos, con las formalidades esenciales del procedimiento. Y por otra parte, porque derivado del hecho que los hombres son iguales ante la ley, resulta evidente que en la relación laboral, el trabajador y el patrón debían estar en un plano de igualdad entre sus derechos y obligaciones, pero podían someter sus diferencias ante las instancias legales correspondientes.

En tal contexto, como lo menciona el jurista Néstor de Buen,⁵⁴ por Ley de 18 de marzo de 1806, se crearon los consejos de hombres prudentes; e incluso el origen de éstos puede ubicarse en las antiguas jurisdicciones corporativas que aseguraban, antes de la Revolución de 1789, la disciplina de los oficios. No obstante, estos consejos tenían el inconveniente de que se integraban únicamente con la representación patronal, lo que seguramente influyó para que sus resoluciones no fueran del todo imparciales, sino favorables a los intereses de la clase a la cual representaban.

Posteriormente, como lo afirma el Maestro Euquerio Guerrero, “en materia de Derecho del Trabajo, el carácter eminentemente humano que debe

⁵⁴ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho Procesal del Trabajo*, 5ª edc., Porrúa, México, 1997, p. 105.

tener la relación, entre el patrón y sus trabajadores y la continuidad de esa relación fue seguramente la causa de que, desde principios del siglo pasado, en Francia, se instituyeran organismos, como el Consejo de Prud-Hommes, del 27 de mayo de 1907, constituidos por igual número de representantes obreros y patronales, elegidos en asambleas profesionales separadas, ejerciéndose su presidencia por turnos en ambos sectores y por períodos de un año”.⁵⁵ Sin duda, esto constituye un antecedente directo de la forma en que se integran actualmente las Juntas de Conciliación y Arbitraje en nuestro país, con la diferencia de que se componían de manera bipartita y no tripartita, ya que no formaban parte de dichos Consejos los representantes del gobierno, seguramente inspirados en la idea de evitar que, en algún momento, estos pudieran asumir el papel de juez y parte en la solución del conflicto, lo que podría restarle imparcialidad a su opinión.

En cuanto al funcionamiento del citado organismo, cabe decir que “si el Consejo no resolvía por unanimidad el negocio que se le había sometido, pasaba éste a la fase arbitral en que tomaba la presidencia del mismo Consejo el Juez de Paz”.⁵⁶ Luego entonces, el Consejo asumía exclusivamente el papel de conciliador, y si fallaba en su propósito, la controversia laboral se sometía al conocimiento y decisión de un órgano perteneciente al Poder Judicial, aunque se seguía el procedimiento arbitral.

A partir de la Ordenanza del 22 de diciembre de 1958, los Consejos constituyen el Tribunal de Derecho Común de los conflictos individuales de trabajo, los cuales revisten las siguientes características:

- No existen éstos en todas las circunscripciones.
- Se instituyen mediante decretos en forma de reglamento administrativo a propuesta de los ministros de Justicia, Trabajo y Agricultura, previa opinión de los consejos municipales de las

⁵⁵ GUERRERO, Euquerio, Op. Cit., p. 442.

⁵⁶ Ibidem, pp. 442-443.

comunas interesadas, en función de la importancia de las profesiones que demuestran la necesidad de establecerlos.

- Tienen jurisdicción territorial específica, podía integrarse en secciones que atiendan a las diferentes especialidades.
- En ningún caso pueden conocer de conflictos que no hayan sido previstos en el decreto de constitución. Su función es fundamentalmente conciliatoria en relación a diferencias surgidas de un contrato de trabajo, de carácter individual, nunca colectivo.⁵⁷

Por cuanto a los miembros de los Consejos, es decir, los jueces “hombres prudentes”, revisten las siguientes peculiaridades:

- Son elegidos por representantes de los trabajadores y de los empleadores entre personas de veinticinco años de edad, por lo menos.
- Deben saber leer, escribir, y registrarse en la lista electoral especial o que pueden cumplir los requisitos para ser inscritos.
- Deben tener nacionalidad francesa y antecedentes adecuados.
- Son elegidos por un período de seis años, renovándose por mitad cada tres años.⁵⁸

En ausencia de los Consejos pueden intervenir no sólo los Tribunales de Instancia, sino también, en ocasiones, los Tribunales de Comercio y, eventualmente, los Tribunales de gran instancia.

Por lo general, salvo los asuntos de menor cuantía, las resoluciones de los consejos son recurribles ante la Sala Social de la Corte de Apelación y, en última instancia, ante la Corte de Casación, sin que sea menester, en este último supuesto, la intervención de abogados.

⁵⁷ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, Op. Cit., p. 105.

⁵⁸ Ibid., p. 105.

En cuanto al procedimiento, se compone de una etapa obligatoria de conciliación y la instrucción ante una oficina de enjuiciamiento que pueda ordenar una investigación. Se trata de un procedimiento acelerado que se traduce, en ocasiones, en sanciones brutales y protector de los intereses de los trabajadores, que se inspira en el principio de unidad de la instancia.

Por lo que respecta a los conflictos colectivos, que exigen la presencia de un grupo, de una colectividad o de una categoría de asalariados, y de preferencia, un sindicato, y un interés colectivo, “son resueltos mediante conciliación (convencional o legal) antes comisiones especiales (de interpretación o de conciliación); arbitraje (potestativo, a partir de 1950) o mediación (decreto de 5 de mayo de 1955, ampliado por ley de 16 de julio de 1957). Eventualmente, tratándose de conflictos jurídicos, pueden someterse si las partes lo requieren, a un tribunal de gran instancia...”⁵⁹

2.2. ANTECEDENTES EN INGLATERRA.

Inglaterra constituye uno de los países con mayor tradición jurídica, la cual ha estado cimentada a lo largo de la historia en un respeto por la libertad del hombre. La Constitución de Inglaterra tiene la característica de haberse dado por voluntad del pueblo, en razón de los acontecimientos históricos, y no como en la mayoría de los países, mediante un acto legislativo.

La Constitución inglesa y el respeto a los derechos del hombre no apareció repentinamente, sino que significó todo un proceso histórico. En un principio en Inglaterra privó la venganza privada; posteriormente se crearon Tribunales encargados de dictar resoluciones, conformándose lo que se conoce como *common law* o derecho común o no escrito, estableciéndose como derechos

⁵⁹ *Ibíd.*, p. 106.

individuales la libertad y la propiedad, siendo oponibles al Estado.⁶⁰ Pero como en un momento dado el rey, al abusar de su autoridad, contravino el *common law* y afectó la esfera jurídica de los gobernados, estos exigieron a aquél el otorgamiento de *bills* o cartas, en las cuales quedaron definidos los derechos fundamentales de los gobernados, esto destaca la *Carta Magna* expedida a principios del siglo XIII por el rey Juan sin Tierra, a solicitud de los Barones ingleses.

Debemos decir que lo anterior no impidió que algunos reyes, como Carlos I, continuaran con atropellos en contra los súbditos; desobedeciendo tanto al *common law* como a las distintas *bills* promulgadas; por lo tanto, Sir Edward Coke redactó la famosa *Petition of Rights*, la cual además de contener una enérgica protesta contra los actos cometidos por Carlos I también lo obligó a jurar que no volvería a cometer arbitrariedades contra los gobernados y a respetar sus derechos. La “Petición de Derechos” adquirió carácter obligatorio mediante la intervención del parlamento inglés, el cual la hizo suya en una declaración dirigida al rey, en junio de 1628, para que la cumpliera.⁶¹

Sin embargo, el documento de Inglaterra que mayor trascendencia tuvo en torno a la declaración de derechos del hombre y que contempló por vez primera la libertad de expresión dentro de estos derechos fue la célebre *Bills of Rights* del 13 de febrero de 1689, cuya importancia, a decir del autor Rodrigo Borja, reside en estar dirigida a la generalidad de la población, y no a determinados estamentos privilegiados, y la de ampliar las garantías individuales consignadas en anteriores documentos. Esta declaración surgió con posterioridad al movimiento revolucionario que derrocó a Jacobo I; fue impuesta por el parlamento a los monarcas que sustituyeron a Jacobo I, al príncipe de Orange y a la princesa María, para que estos la cumplieran y así evitar, como en otros tiempos, que se afectaran los derechos esenciales de la persona.

⁶⁰ Cfr. BURGOA ORIHUELA, Ignacio, Op. cit., pp. 84-85.

⁶¹ Cfr. *Ibidem*, p. 88.

De lo anterior, Gran Bretaña constituye el país que mayor trascendencia ha tenido en materia de seguridad social, no sólo porque ser el pionero, sino porque constituye la nación que más adelantos ha reportado en dicha materia. El origen de la seguridad social está estrechamente vinculado con el acontecimiento histórico de mayor trascendencia en la época contemporánea, como lo fue la Revolución Industrial, acaecida a mediados del siglo XVIII, esto en virtud de que transformó la economía inglesa, de agrícola a industrial, apareciendo los primeros inventos que vinieron a reforzar la industria del país, siendo sustituidos los trabajadores por las máquinas.⁶²

Indudablemente que la Revolución Industrial trajo consigo consecuencias importantes para Inglaterra y toda Europa, las cuales se recrudecieron en las postrimerías del siglo XVIII y principios del XIX, que podemos sintetizar en lo siguiente:

- El traslado de la industria familiar a la industria de las fábricas.
- El florecimiento del maquinismo, que vino a sustituir el trabajo de los obreros.
- La creación de inventos como la palanca mecánica, la locomotora, la máquina de vapor, entre otros, que vinieron a fortalecer la industria.
- La búsqueda de nuevos mercados comerciales hacia América, Asia y África.
- Y lo más importante: el surgimiento y auge del capitalismo, que a su vez trajo consigo el establecimiento de dos clases sociales antagónicas, el capitalista y el proletariado.⁶³

Este último aspecto fue de gran trascendencia como detonador para el surgimiento de la seguridad social en este país, puesto que las condiciones en las

⁶² Instituto Mexicano del Seguro Social, *La Seguridad Social en el Proceso de Cambio Internacional*, México, 1980, p. 9.

⁶³ *Ibidem*, p. 20.

cuales laboraban los trabajadores en las industrias de los capitalistas eran deplorables, lo cual se apreciaba en las jornadas de trabajo excesivas, bajos salarios, condiciones antihigiénicas de los establecimientos, falta de capacitación, nula protección contra accidentes y riesgos de trabajo; en pocas palabras, inexistencia de Seguridad Social para ellos y sus familias.

Ello provocó malestares del sector laboral, quienes comenzaron a protestar por su situación, apoyados por las ideas socialistas de la época, primordialmente a cargo del ilustre Carlos Marx, quien pugnaba por el respeto a sus derechos. Ello dio pauta para la génesis del movimiento sindicalista, lo que podemos considerar un primer intento serio por abordar el tema de la Seguridad Social, aunque no plasmado propiamente en leyes.

En consecuencia, la presión ejercida por la clase trabajadora contra los capitalistas por la situación en la cual laboraban, fue la causa que influyó en Inglaterra y en otros países europeos para comenzar a contemplar en sus legislaciones la Seguridad Social.

Gran Bretaña fue uno de los primeros países en legislar en cuanto a la Seguridad Social. Desde 1897 en que se dictó el seguro contra riesgos profesionales, inició el proceso de legislación sobre aspectos de seguridad. El 16 de Diciembre de 1911, dictó la *National Insurance Act* que instituyó, además del seguro de enfermedad e invalidez, el seguro de paro forzoso (el primero en el mundo). La contingencia de vejez estaba cubierta desde 1908 por Instituciones de asistencia a cargo del Estado, otorgándose beneficios a los mayores de 70 años que fueran indigentes.

2.3. ANTECEDENTES EN ALEMANIA.

La Revolución Industrial también tuvo sus repercusiones en Alemania, aunque casi un siglo después de su génesis en la Gran Bretaña. A mediados del siglo XIX, el sindicalismo cobró bastante auge, apoyados por las ideas marxistas, debido a la situación desventajosa en que se encontraba el sector obrero, dados los estragos provocados por el desarrollo industrial, a los cuales ya nos hemos referido anteriormente. Esto dio pauta a la promulgación de las primeras leyes modernas de protección al trabajador.

“Alemania fue, puede decirse la que inició el sistema del Seguro Social. Su Revolución Industrial había traído consigo la fundación de empresas que trataron de sobreponerse a la crisis, se rebajó la calidad de sus productos, se redujeron los salarios y se despidió una gran parte del personal. Esto produjo mayores tensiones sociales y se intensificaron, generalizándose, las tendencias revolucionarias”.⁶⁴

Para remediar lo anterior, el Canciller de Hierro de origen alemán, Bismarck, propuso que la Institución del Seguro Social fuera obligatoria, y como tal, dependiera del Estado, recibiendo de él, ayuda económica. Por ello, cuando anunció la creación de los seguros sociales afirmó: “Que del trabajador importa no solamente su presente, sino también y acaso más aún, su futuro; y que era así porque en el presente le salva su esfuerzo, en tanto que el futuro es lo imprevisto y desconocido, y por ello debe asegurarse”.⁶⁵

El desarrollo del Seguro Social en Alemania fue progresivo: en 1833 se estableció el seguro de enfermedades generales; en 1834, el de accidentes de trabajo, y en 1889, el de vejez e invalidez. En 1911, se realizó la recopilación de

⁶⁴ Ibidem, pp. 26-27.

⁶⁵ DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit., p. 43.

estas disposiciones, conformando el primer Código General de Seguros Sociales.⁶⁶

Otra aportación de Alemania lo constituye haber sido el país pionero en la aplicación del riesgo profesional, garantizando a partir de 1884, a los asalariados de las empresas industriales el derecho a la reparación de los accidentes del trabajo, sin obligar a la víctima a probar la culpabilidad del patrón. Como lo afirma el Maestro Euquerio Guerrero "...el problema del riesgo profesional se contempló como concomitante al maquinismo y apareció la tendencia de establecer seguros contra el riesgo, siendo Alemania el país que más se distinguió en esta materia".⁶⁷

En 1896, en Colonia y en 1905 en Leipzig, se constituyeron cajas comunales de Seguro Facultativo de Desempleo, las que, si bien acogían a toda clase de trabajadores, sindicalizados o no y de estar patrocinadas y subvencionadas por los poderes públicos, no tuvieron gran éxito.

Por el año de 1914, la situación de los trabajadores rayaba en lo miserable, principalmente los trabajadores a domicilio, del campo, pequeños campesinos y jornaleros, quienes no participaban en absoluto de la legislación social y sus beneficios.

Los Seguros Sociales, no tuvieron cambios sustanciales desde su creación por el Canciller Bismarck hasta 1920, aunque si bien hasta el año 1912 ya existían dieciocho millones de trabajadores asegurados contra enfermedades. Empero, a consecuencia de la excesiva industrialización, el desempleo y la inflación, como resultado del término de la 1ª Guerra Mundial, se hizo menester una revisión a fondo de la regulación que sobre los Seguros Sociales había.

⁶⁶ *Ibíd.*, p. 28.

⁶⁷ GUERRERO, Euquerio, *Op. Cit.*, p. 563.

En 1924, fue abandonado el sistema de capitalización. Para 1930, aumentaron las cotizaciones y disminuyeron las prestaciones. Pero el problema principal que enfrentaba Alemania después de la guerra, fue el desempleo, lo que obligó a dicha nación a elaborar un extenso programa de ayuda en 1923, en el cual se incluyó el principio de la cotización.⁶⁸

El 16 de Julio de 1927, fue promulgada la Ley que instituyó oficialmente el seguro del desempleo. Tal ordenamiento sustituyó en la práctica el programa de ayuda e hizo obligatorio el seguro para todos los trabajadores y empleados de bajos recursos.

La concesión de prestaciones ordinarias de desempleo empezó a financiarse mediante las cotizaciones tanto de los empleadores como de los trabajadores. Simultáneamente se dispuso el pago de subsidios excepcionales de asistencia en los tiempos de crisis, y después del período normal de concesión de prestaciones a aquellos desempleados que demostraran hallarse en la indigencia. A las autoridades nacionales y locales les correspondió la aportación de los fondos necesarios para tal fin. Empero, recién creado el sistema, se presentó la crisis y las cotizaciones patronales y obreras no bastaron para cubrir su financiamiento, por lo que el gobierno tuvo que aportar sumas extraordinarias para remediar dicha situación.

Igual que ocurrió en Inglaterra y los países europeos, la Organización Internacional del Trabajo, pugnó porque las naciones regularan la Seguridad Social para todos los trabajadores, con independencia de la clase social a la que pertenecieran. Asimismo, se buscó ampliar los aspectos que abarcaban la Seguridad Social.

Después de la Segunda Guerra Mundial, Alemania se enfrentó a una crisis económica y social que trajo consigo un aumento de la pobreza,

⁶⁸ Instituto Mexicano del Seguro Social, Op. Cit. p. 60.

desempleos, bajos salarios, etc. Ello provocó fuertes presiones por parte de este sector, en aras de conseguir una protección mayor y mejor a su Seguridad Social. Todo ello dio sus frutos, puesto que dicho país actualmente posee uno de los regímenes más adelantados en materia de Seguridad Social en todo el mundo.

En lo tocante a los antecedentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cabe señalar que en Alemania sucedió lo mismo que en Francia, es decir, se recurrió a los Consejos de Hombres, pugnando porque las controversias laborales se resolvieran a través de la conciliación, como sucede actualmente con las Juntas de Conciliación y Arbitraje.⁶⁹

2.4. ANTECEDENTES EN MÉXICO.

Los antecedentes que han surgido en México, son un punto medular para poder conocer el surgimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en nuestro país, mismos que a continuación se mencionan.

A través de la historia ha quedado demostrado que los pueblos conquistadores imponen por la fuerza a los pueblos conquistados, sus leyes, costumbres, tradiciones y cultura en general, hacen desaparecer lo ya existente, o en el mejor de los casos, únicamente se conserva todo aquello que no pone en peligro sus intereses.

2.4.1. LEYES DE INDIAS.

Son ordenamientos jurídicos recopilados en Cuatro Tomos, que prevalecieron en la época Colonial, dándose por iniciativa de los Reyes Católicos,

⁶⁹ GUERRERO, Euquerio, Op. Cit., p. 443.

cuya finalidad fue evitar la explotación de los indígenas de las tierras conquistadas, por parte de los encomenderos.

- *Leyes de Indias*

Algunas disposiciones de las Leyes de Indias son:

Es nuestra voluntad y mandamos que ningún adelantado, gobernador, capitán, alcalde, ni otra persona, de cualquier estado, dignidad, oficio o calidad que sea en tiempo, y ocasión de paz,, o guerra, aunque justa, y mandada hacer por nos, o por quien nuestro poder hubiere, sea osado de cautivar indios naturales ...(Ley I, título II, libro IV.)

Ordenamos que las mujeres e hijos de indios de estancias que no llegan a edad de tributar no sean obligados a ningún trabajo...

El concierto que los indios e indias hicieren para servir no puede exceder de un año, que así conviene y es nuestra voluntad. (Ley XIII, título XIII, libro IV.)

Para más servicio y avío de las haciendas, permitimos que los indios se puedan alquilar como los españoles, por días o por años, con que siendo por un año no puede bajar del concierto de lo que en cada provincia estuviere tasado.

A los indios que se alquilaren para las labores de campo y edificios de pueblos, y otras cosas necesarias a la república, se les ha de pagar el jornal que fuere justo, por el tiempo que trabajaren, y más la ida y vuelta hasta llegar a sus casas, los cuales pueden y vayan de diez leguas de distancia y no más. (Ley III, título XII, libro VI.)

Mandamos que a todos lo indios de mita y voluntarios, y otras personas que conforme a lo dispuesto que trabajaren en las minas se paguen muy competentes jornales, conforme al trabajo y ocupación, los sábados en la tarde...(Ley IX, título XV, libro VI.)

Los domésticos tenían asignado un salario anual de 22 petacones los mayores de 18; 16 las indias de esa edad; hombres y mujeres mayores de doce y menores de 18 años, 12 pesos. (Ley LVII, título XVI, libro IV) ...huelguen u descansen el domingo...Que los jornaleros oigan misa y no trabajen los días de fiesta en beneficio de los españoles, aunque tengan bulas apostólicas y privilegios de su Santidad...

Encargamos a todas nuestras justicias la buena y cuidadosa cura de los indios enfermos que adolecieren en ocupación de las labores y trabajo, ora sean de mita, o de repartimiento, en forma que tengan el socorro de medicinas y regalo necesario, sobre que atenderán con mucha vigilancia...(Ley XLVIII, título XVI, libro VI.)

Y ordenamos a los del Paraguay que aun voluntariamente no puedan ir a Maracuyo y sacar yerba llamada del Paraguay, en los tiempos del año que fueren dañosos y contrarios a su salud, por las muchas enfermedades, muertes y otros perjuicios que de esto se siguen...

...además de los jornales y pagas, se les dé doctrina, comer y cenar y de los que de ellos se sirvieren los curen en sus enfermedades y entierren si mueren...

Las indias casadas o solteras no podrán servir en casa del español “si no sirviera –trabándose de las primeras- su marido en la misma casa...”y de las segundas, si no conciertan con la voluntad de su padre o de su madre. (Ley XIV, título XIII, libro VI.)⁷⁰

Lamentablemente la legislación de indias no funcionó en la práctica, por la falta de sanciones suficientemente intimidatorias en las mismas leyes, por la confabulación de autoridades con capitalistas y encomenderos, y por el desconocimientos de la ley en las provincias más distantes, entre otros.

En el caso de los pueblos indígenas conquistados por los españoles, y que dio inicio a tres siglos de dominación en lo que se conoce como la Colonia, se

⁷⁰ GARRIDO RAMÓN, Alena, *Derecho Individual del Trabajo*, OXFORD, 1999, pp.7-11

siguió tal principio, en los siguientes apartados se mencionará que los españoles no únicamente impusieron en la Nueva España sus leyes y costumbres, sino también fueron tratando de exterminar los vestigios de los pueblos prehispánicos, sin respetar sus formas de organización social, política y económica. Dicho vasallaje podemos observarlo en diversos aspectos, como los que a continuación se explican:

a) Colonialismo jurídico.

Como lo apuntamos oportunamente, los pueblos prehispánicos tuvieron su derecho, primordialmente consuetudinario. Empero, después de la Conquista, los españoles impusieron su sistema jurídico; mientras que "el derecho indígena sufrió la influencia de los sistemas jurídicos europeos, muy diferentes a las normas del derecho indígena, y éste se adaptó a ellos para poder seguir existiendo".

Los autores Raúl Carrancá y Trujillo y Raúl Carrancá y Rivas comentan que en la Colonia, el derecho vigente estuvo constituido por el principal y el supletorio: "el primero constituido por el derecho indiano, entendido en su expresión más genérica, es decir, que comprendía tanto las leyes *stricto sensu* cuanto las regulaciones positivas, aún las más modestas, cualquiera que fuese la autoridad de donde emanaran, pues es sabido que varias autoridades coloniales – Virreyes, Audiencias, Cabildos- gozaban de un cierto margen de autonomía que les permitía dictar disposiciones de carácter obligatorio; y el segundo constituido por el Derecho de Castilla".⁷¹

Es decir, las leyes que rigieron en la Nueva España fueron esencialmente de origen español. Tal situación es explicada con mayor detalle por el autor José Luis Soberanes quien refiere, primeramente, que el derecho castellano fue el que

⁷¹ CARRANCÁ Y TRUJILLO, Raúl y Carrancá y Rivas, Raúl, *Derecho Penal Mexicano. Parte General*, 18ª edc., Porrúa, México, 1995, p. 116.

rigió en las posesiones españolas de América y Asia (las Indias). Sin embargo, "siendo la realidad indiana tan diferente de la castellana del renacimiento, se tuvo que dictar una serie de disposiciones propias para las colonias, lo que en su conjunto se ha venido llamando derecho indiano, de tal suerte que sin eliminarse el derecho castellano de las colonias, coexistieron ambos regímenes legales, de tal manera que al derecho castellano lo tenemos que ver como ley general y al derecho indiano como ley particular; esto es, que para resolver una cuestión jurídica se debería preferir a éste sobre aquél".⁷²

El Maestro José Luis Soberanes hace una aclaración importante relativa a que el derecho indiano no existió como tal, al no ser propiamente un sistema jurídico u ordenamiento legal, sino una forma para englobar todas las normas de derecho colonial español expedidas desde 1492 hasta 1821, por lo que a México se refiere. "La razón de ello estriba en que la Corona de Castilla generalmente promulgaba disposiciones especiales para una determinada provincia de ultramar y de manera excepcional daba normas generales para Indias; es más, cuando se quería que una misma disposición se aplicara en varias o en todas las comunidades indianas prefería repetirlas para cada una de ellas en vez de promulgarla con carácter general...".⁷³

Asimismo, el referido autor comenta que existieron dos clases de derecho indiano:

- a) *Metropolitano*. Eran disposiciones emanadas de las autoridades centrales de Madrid (por ejemplo, el rey o el Consejo), las cuales quedaron expresadas en la ley, la real pragmática, la real provisión, la real cédula, la real carta, la real ordenanza, la real instrucción, así como el decreto, la orden y el reglamento, que fueron usados a partir de 1700, durante el gobierno de los borbones.

⁷² SOBERANES FERNÁNDEZ, José Luis, *Historia del Derecho Mexicano*, 8ª edc., Porrúa, México, p. 57.

⁷³ *Ibíd.*, p. 58.

b) *Criollo*. Expedido por las autoridades locales (verbigracia: el virrey o audiencia real), que se manifestó "a través de los mandamientos y las ordenanzas o autos de gobierno de la superior autoridad gubernativa (virreyes, presidentes-gobernadores y gobernadores) junto con los autos acordados de los reales acuerdos de las audiencias virreinales y pretoriales".⁷⁴

Aparte del Derecho Castellano e Indiano, también se aplicó el Derecho indígena integrado por aquellas normas que aún siguieron vigentes, pues aún cuando con el devenir del tiempo se fueron aplicando en menor medida, "no debemos olvidar que había disposición expresa en el sentido de que tales normas deberían respetarse en los negocios jurídicos de las Indias, siempre y cuando no fueran contrarias a las leyes fundamentales de la monarquía española y a la religión católica...".⁷⁵

Nos resulta interesante destacar esto último, pues deja en claro que las normas indígenas prácticamente no tuvieron vigencia en la Colonia, subsistiendo únicamente aquellas que no contravenían a las provenientes de la Corona Española, lo que lógicamente no tuvo sentido, puesto que el derecho consuetudinario prehispánico distó bastante del español, dadas las realidades opuestas que regulaban.

Recapitulando lo dicho hasta el momento, tenemos que el derecho aplicable durante la Colonia estuvo integrado por:

- El Derecho Castellano;
- El Derecho Indiano; y
- El Derecho indígena.

⁷⁴ Ibid., p. 60.

⁷⁵ Ibídem, p. 58.

Aunque aclarando que los dos primeros fueron básicamente los que tuvieron vigencia.

Pasando a referirnos a los ordenamientos más importantes que rigieron durante la Colonia, tenemos las *Leyes de Burgos* de 1512; la *Provisión de Granada* de 1526; las *Leyes Nuevas* de 1542; las *Ordenanzas sobre descubrimientos, población y pacificación de los indios* de 1573, el Fuero Juzgo, el Fuero Viejo, el Fuero Real, las Siete Partidas, el Ordenamiento de Alcalá, las Ordenanzas Reales, las Leyes de Toro, la Nueva Recopilación y Novísima Recopilación y las Leyes de Indias, principalmente.⁷⁶

Y precisamente en las Leyes de Indias se estableció que, “en ciertos casos y días se diese audiencia en las plazas públicas para conocer y decidir de todos los negocios civiles que se promovieran: que los pleitos se decidieran breve y sumariamente, verdad sabida, sin procesos ordinarios y sin pago de costas...”⁷⁷ Luego entonces, en dicho ordenamiento se aludió la posibilidad de resolver las controversias entre los particulares de forma distinta al proceso jurisdiccional, recurriendo a la figura de un tercero diverso de un juez, que no resolvía con base en lo ordenado por la ley, sino a verdad sabida, lo que sin duda constituye un antecedente directo del laudo que pronuncian las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que es a verdad sabida y buena fe guardada. Además, la audiencia en la plaza pública guardaba una semejanza a los actuales Tribunales del Trabajo, ya que no pertenecían al Poder Judicial. Igualmente, la exigencia de que el procedimiento ventilado ante las audiencias fuera breve, nos evoca uno de los principios en que se sustenta el proceso del trabajo actual, que es la inmediatez y celeridad en la tramitación y solución de los juicios laborales.

⁷⁶ MARGADANT S., Guillermo, *Introducción a la Historia del Derecho Mexicano*, 14ª edc., Esfinge, México, 1997, p. 54.

⁷⁷ TENA RAMÍREZ, Felipe, *Leyes Fundamentales de México 1808-2002*, 23ª edc., Porrúa, México, 2002, p. 588.

Asimismo, se previó en las Leyes de Indias, “que las ciudades o pueblos tuviesen un procurador que los defendiese ante las audiencias y tribunales”.⁷⁸ También aquí encontramos un antecedente de lo que actualmente son los Procuradores de la Defensa del Trabajo que existen en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, quienes patrocinan y defienden en juicio los intereses de los trabajadores de manera gratuita.

De igual manera, en el ordenamiento referido se establecieron ciertas protecciones en favor de los trabajadores, como el relativo a que su salario se les debía pagar en efectivo.

2.4.2. EL MOVIMIENTO INSURGENTE.

Revisando la historia, podemos apreciar que los pueblos explotados y oprimidos por otros, sólo han podido quitarse ese yugo mediante movimientos armados, tal como sucedió con la Guerra de Independencia de México (1810-1821), la cual se inició con el objetivo de terminar con tres siglos de dominación española, caracterizados por la explotación de que fueron objeto los indígenas, no sólo por los criollos, sino también por los peninsulares.

Naturalmente que existieron diversos acontecimientos que posibilitaron el estallido independentista de 1810 . Uno de ellos , que sirvió como bastión ideológico, fue el movimiento de la segunda mitad del siglo XVIII, en Europa, conocido como *La Ilustración*, que forjó una nueva concepción del mundo y de la vida, totalmente opuesta al paganismo y oscurantismo imperantes en la Edad Media, “como resultado de un racionalismo en el que se da un rechazo a todo lo que pudiera ser tradición, restringiendo, sin suprimir, todos los valores sobrenaturales y resaltando los valores positivistas, o sea, los que nos proporcione la realidad sensible, constituyendo no una corriente o escuela de pensamiento,

⁷⁸ Idem.

sino más bien, una actitud vital que como resultado de una sobreestimación de la razón humana que se creía estar en posesión de un amplio saber que le descubre y comunica todas las verdades fundamentales, se creía poder develar los misterios del universo, con una confianza desproporcionada en la ciencia...”.⁷⁹

La *Ilustración* tuvo importantes personajes como Rousseau, Voltaire, Montesquieu, Diderot, que sirvieron de sustento ideológico a la Revolución Francesa (1789), de la cual emanó un documento que ha quedado para la posteridad, conocido como la *Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano*, en donde se dejó en claro que el hombre tiene una serie de derechos inherentes a su ser, que deben ser protegidos por el Estado (Libertad, Igualdad, Seguridad y Propiedad).

Tampoco debemos olvidar la Declaración de Independencia de las Trece Colonias Norteamericanas de 1776, que hicieron surgir la Constitución Norteamericana, en donde también quedaron plasmados los derechos fundamentales del hombre.

En tal sentido, es dable afirmar que los movimientos sociales acontecidos en diversas latitudes del mundo, la riqueza ideológica de la *Ilustración*, así como al inicio de movimientos independentistas en América, constituyeron fuerzas exógenas que propiciaron el movimiento de insurgencia. Aunque ello no bastó, ya que se necesitó de una fuerza endógena fundamental, como lo fue “la toma de conciencia nacionalista de los criollos novohispanos, sinergizada por una evidente actitud por parte de las autoridades peninsulares, contraria hacia los criollos en lo relativo a la provisión de empleos y funciones para las Indias”.⁸⁰ Luego entonces, paradójicamente, la guerra de independencia fue promovida no tanto por la situación de explotación que padecían los indios, sino por intereses personales de

⁷⁹ SOBERANES FERNÁNDEZ, José Luis, Op. cit., pp. 101-102.

⁸⁰ Ibidem, p. 80.

los criollos. Ello explica que uno de los iniciadores del movimiento de independencia haya sido un criollo: Don Miguel Hidalgo y Costilla.

De esta manera, el 16 de septiembre de 1810 inició el movimiento independentista que se extendió por once años, el cual costó muchas pérdidas humanas y materiales, y que al menos en los primeros años de vida independiente, no logró revertir de manera radical la situación que imperó en la Etapa Colonial, como lo demuestra el hecho de que durante la lucha independentista se siguieron aplicando diversos ordenamientos provenientes de España.

Como muestra de ello, cabe señalar que la primera Constitución que rigió en el México independiente provino de España y fue precisamente la de Cádiz de 1812, ya que fue expedida por la Corte de Cádiz en 1812 y jurada en España el 19 de marzo de 1812, así como también en la Nueva España el 30 de septiembre del mismo año.⁸¹

Si bien dicha Constitución tuvo una vigencia efímera, ya que poco después de su promulgación fue suspendida por el Virrey Venegas; posteriormente fue restablecida por Calleja en 1813, pero finalmente dejó de estar en vigor a través del Decreto de Fernando VII del 4 de mayo de 1814, el cual restauró el sistema absolutista y desconoció lo que habían hecho las Cortes.⁸²

Respecto al tema que nos compete, cabe señalar que la Constitución de Cádiz, en el Título Cuarto “Del Rey”, Capítulo I “De la inviolabilidad del Rey y de su autoridad”, en su artículo 171 consagró las facultades de que se encontraba investido, siendo de llamar la atención la segunda consistente en “*Cuidar de que en todo el reino se administre pronta y cumplidamente la justicia*”.⁸³ Aún cuando

⁸¹ Cfr. TENA RAMÍREZ, Felipe, Op. Cit., p. 59.

⁸² Idem.

⁸³ Ibid, p. 80.

aparentemente carece de importancia tal hecho, consideramos que tal facultad de vigilancia se hacía extensible a cualquier tipo de controversia, como lo era la que se suscitara entre los trabajadores y los patrones, y ante cualquier autoridad ante la cual se ventilara, como sería precisamente la que conociera de dicha clase de conflicto.

Conviene aclarar que de ningún modo el Rey contaba con facultades jurisdiccionales, ya que la misma correspondía únicamente a los Tribunales, lo cual es explicable ya en aquellos tiempos el Principio de la División de Poderes era muy estricto, a diferencia de lo que ocurre en la actualidad en que ha evolucionado de tal manera que cada uno de los Poderes de la Unión en México desempeña formalmente una determinada función, pero materialmente realiza funciones que corresponden a los otros Poderes.

El Título V reguló lo referente a los Tribunales y a la Administración de Justicia en lo Civil y en lo Penal, sentándose los principios de observancia de las formalidades esenciales y de su tramitación ante las autoridades competentes, aplicando estrictamente la ley. Sin embargo, no se contempló disposición alguna relativa a la impartición de justicia en materia del trabajo.

Por otra parte, dentro del período del movimiento insurgente fue promulgado el Decreto Constitucional para la libertad de la América Mexicana, el 22 de octubre de 1814, en Apatzingán, la cual tiene el mérito de haber sido creada por mexicanos y no por otro país, como sucedió con la Constitución de Cádiz. Este Decreto Constitucional emanó de las sesiones del Congreso de Chilpancingo, también conocido como Congreso de Anáhuac, inaugurado el 14 de septiembre de 1813, en el que participaron ilustres personajes de la Independencia como José María Morelos y Pavón, Andrés Quintana Roo, Ignacio López Rayón entre otros,

quienes decididamente se pronunciaron en contra de la continuación de la monarquía, con Fernando VII como soberano de México.⁸⁴

Sobre los fines que se perseguían con este Decreto constitucional referimos el siguiente pensamiento esbozado por quienes tomaron parte en la redacción de tan importante documento constitucional:

*“El supremo Congreso Mexicano, deseoso de llenar las heroicas miras de la Nación, elevadas nada menos que al sublime objeto de substraerse para siempre de la dominación extranjera, y sustituir al despotismo de la Monarquía española un sistema de administración que, reintegrando a la Nación misma en el goce sus augustos e imprescriptibles derechos, lo conduzca a la gloria de la Independencia y afiance sólidamente la prosperidad de los ciudadanos...”*⁸⁵

Lo anterior nos lleva a reflexionar que la Constitución de 1814 no representó únicamente un documento en el cual el pueblo estableció los lineamientos básicos que regirían su vida independiente, sino que también fue el instrumento en el cual se sintetizaron sus anhelos de libertad, sus aspiraciones de independizarse para siempre del yugo español y de cualquier otro poder extranjero. Además, tiene el mérito de haber consignado en su parte dogmática un capítulo (Capítulo V, arts. 24 a 40) destinado a tratar lo referente a los derechos fundamentales del hombre, como son: la libertad, la igualdad, la propiedad y la seguridad.⁸⁶

Puesto que la Constitución de referencia estuvo influenciada en su conformación por la Revolución Francesa de 1789, la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano y las ideas de Juan Jacobo Rousseau, principalmente, es lo que explica que en tal Ley Suprema se hayan reputado los

⁸⁴ Cfr. MARGADANT S., Guillermo, Op. Cit., pp. 141-142.

⁸⁵ Cfr. TENA RAMÍREZ, Felipe, Op. cit., p. 32.

⁸⁶ SAYEG HELÚ, Jorge, *Instituciones de Derecho Constitucional Mexicano*, Porrúa, México, 1987, p. 138.

derechos del hombre como superiores al Estado, y que por tanto éste debía respetar y hacer respetar, pues su protección no era sino la única finalidad del Estado y que la soberanía reside originalmente en el pueblo, siendo imprescriptible e indivisible. Partiendo de tal premisa, es incuestionable que cabría esperar que en las controversias suscitadas entre los trabajadores y los patrones, las mismas se resolverían con pleno apego a la ley, en una situación de igualdad ante esta.

En cuanto a la Administración de Justicia, la misma quedó encomendada a los siguientes órganos:

1) *Supremo Tribunal de Justicia*, el cual se integraba de cinco individuos que por deliberación del Congreso podría aumentar en su número, cuyas facultades consistían en intervenir en la aplicación de la ley respecto a los altos funcionarios pertenecientes al Supremo Gobierno y Supremo Tribunal; conocer de todos los recursos de fuerza de los tribunales eclesiásticos; fungir como tribunal de alzada respecto de las resoluciones asumidas por los juzgados inferiores.⁸⁷

2) *Juzgados inferiores*. Se referían a los jueces nacionales de cada partido nombrados por el Supremo Gobierno a propuesta de los intendentes de provincia, quienes tenían “en los ramos de justicia o de policía, la autoridad ordinaria que las leyes del antiguo Gobierno concedían a los subdelegados”.⁸⁸

3) *Tribunal de residencia*. Se componía de siete jueces nombrados por el Supremo Congreso, cuyas funciones principales eran las de conocer privativamente de las causas pertenecientes a los individuos del Congreso, a los del Supremo Gobierno y a los del Supremo Tribunal de Justicia.

⁸⁷ Cfr. TENA RAMÍREZ, Felipe, Op. Cit., pp. 51-52.

⁸⁸ *Ibíd.*, p. 53.

2.4.3. FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES DE 1824.

La Constitución Federal de 1824, que estuvo en vigor por dos años, constituye el primer ordenamiento fundamental durante el México independiente, el cual, por la preocupación del Constituyente de aquella época de consolidar la libertad e independencia de la nación, se centró en estructurar políticamente al país y sentar las bases de funcionamiento de los órganos de gobierno, dejando en un segundo plano los derechos del hombre, los que, a diferencia de lo que aconteció en la Constitución de 1814, no los condensó en un capítulo específico, sino que los dispersó en toda la Constitución, siendo en su mayoría referidos al ámbito penal, salvo el artículo 152 que encerró la garantía de legalidad.

Por tanto, al no consagrar la Norma Fundamental de 1824 un capítulo específico de los derechos del hombre, oponibles al Estado, es que se ha considerado inferior a la Constitución de Apatzingán de 1814.

En razón de que, como lo dijimos antes, la preocupación fundamental de los legisladores de esa época fue la de establecer el sistema político para el país, fue que en el Congreso Constituyente de los años de 1823-1824 existieron dos corrientes de estructuración político-jurídicas: la centralista, compuesta por el presbítero Becerra, autor de un luminoso voto particular, Espinoza, Don Carlos María de Bustamante, el Padre Fray Servando Teresa de Mier, Rafael Mangino, entre otros; y la federalista, compuesta por Don Lorenzo Zavala, Don Juan de Dios Castañeda, Don Juan Bautista Morales, Don Manuel Crescencio Rejón (a quien con posterioridad se le conocería como el padre de nuestro Juicio de Amparo), Don Juan Cayetano Portugal, Don José María Covarrubias y Don Miguel Ramos Arizpe.⁸⁹

La Constitución de 1814, en su artículo 110, fracción XIX, se facultó al Presidente de la República para cuidar que la justicia se administrara pronta y

⁸⁹ MORENO, Daniel, *Derecho Constitucional Mexicano*, 9ª edc., Porrúa, México, 1985, p. 112.

cumplidamente por los Tribunales integrantes del Poder Judicial, y de que sus sentencias fueran ejecutadas según lo ordenaban las leyes.

En cuanto al Poder Judicial, residía en una Corte Suprema de Justicia, en los Tribunales de Circuito y en los Juzgados de Distrito. En el caso del primer órgano, era el de mayor importancia, ya que se encargaba de conocer y dirimir de todas aquellas controversias en que estuvieran involucrados la Federación o los estados, o funcionarios de alto rango, equivaliendo en su importancia a la que actualmente la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

A los Tribunales de Circuito correspondía “conocer de las causas de almirantazgo, presas de mar y tierra, contrabandos, crímenes cometidos en alta mar, ofensas contra los Estados Unidos Mexicanos, de las causas de los cónsules, y de las causas civiles cuyo valor pase de quinientos pesos, y en las cuales esté interesada la Federación”.⁹⁰

A los Juzgados de Distrito les correspondía conocer, sin apelación, de todas las causas civiles en que estuviera interesada la Federación, y cuyo valor no excediera de quinientos pesos; y en primera instancia, de todos los casos en que debieran conocer en segunda instancia los tribunales de circuito.

Para efectos de nuestro tema de investigación, adquiere especial relevancia lo que disponía el artículo 156 del ordenamiento en estudio, relativo a las “Reglas generales a las que se sujetará en todos los estados y territorios de la Federación la administración de justicia”, el cual señalaba: “*A nadie podrá privarse del derecho de terminar sus diferencias por medio de jueces árbitros, nombrados por ambas partes, sea cual fuere el estado del juicio*”.⁹¹

⁹⁰ TENA RAMÍREZ, Felipe, Op. Cit., p. 189.

⁹¹ Ibidem, p. 190.

Analizando la disposición transcrita, desprendemos las siguientes cuestiones:

- Por primera vez en la vida independiente de México se contempló la figura del arbitraje, aclarando que no procedía en la administración e impartición de justicia por los Tribunales Federales, sino solamente en las entidades federativas y los territorios miembros de la Unión.
- Puesto que todas las controversias podían dirimirse por medio del arbitraje, para el caso de que así lo convinieran las partes en conflicto, deducimos que las diferencias existentes entre los obreros y los patrones bien podían solucionarse de esa manera.
- Al contemplarse la posibilidad de que árbitros y no jueces, aplicaran la ley y resolvieran conflictos, se dio un primer paso en México para la existencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

2.4.4. FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES DE 1836.

Durante los años siguientes a 1824, surgieron dos grandes partidos: los Conservadores, que sustentaban la idea de un gobierno central y oligárquico; y los Liberales, partidarios un gobierno republicano, democrático y federal. Tal división de partidos tuvo una trascendencia histórica fundamental, pues en la cúspide del gobierno hubo una lucha encarnizada por el poder entre ambas facciones, que marcó el comienzo de una época de desestabilidad en todos los aspectos.⁹² A final de cuentas triunfaron los centralistas, expidiéndose las Siete Leyes Constitucionales de 1836.

La Cuarta Ley Constitucional reguló lo referente a la “Organización del Supremo Poder Ejecutivo”, en cuyo artículo 17, fracción XXII, se le facultó para

⁹² MARGADANT S., Guillermo, Op. cit., pp. 150-152.

excitar a los Ministros de Justicia para la pronta administración de ésta y darles toda la ayuda para la ejecución de sus sentencias y providencias cautelares.

La Quinta Ley reglamentó el Poder Judicial de la República Mexicana, depositándose su ejercicio en la Corte Suprema de Justicia, por los Tribunales Superiores de los departamentos, por los de Hacienda y por los juzgados de Primera Instancia.

Tocante al tópico que nos interesa, dentro de las “Previsiones generales sobre la administración de justicia en lo civil y en lo criminal”, en el artículo 39 se dispuso: *“Todos los litigantes tienen derecho para terminar, en cualquier tiempo, sus pleitos civiles o criminales, sobre injurias puramente personales, por medio de jueces árbitros, cuya sentencia será ejecutada conforme a las leyes”*.⁹³

Tal dispositivo nos deja entrever que en la Constitución de 1836 se contempló la figura del arbitraje como una posibilidad de solución de los conflictos, aunque con dos limitaciones: que únicamente fuera en causas civiles y criminales; y que se refirieran a injurias personales de las partes en conflicto. Sin embargo, el hecho de que se permitiera la intervención de jueces árbitros con las suficientes facultades para solucionar un conflicto constituye un antecedente que posibilitó el surgimiento posterior de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como medio de solucionar los conflictos laborales a través de autoridades que no son propiamente jueces, sino árbitros, precisamente.

2.4.5. LA CONSTITUCIÓN DE 1857.

Esta Ley Fundamental, promulgada el 5 de febrero de 1857 y emanada del Plan de Ayutla, fue la bandera política del Partido Liberal en la Guerra de Reforma, que implantó el liberalismo e individualismo puros como regímenes de

⁹³ TENA RAMÍREZ, Felipe, Op. Cit., p. 237.

relaciones entre el Estado y el individuo: liberal, porque el Estado garantizaba la no intervención de sus órganos en la actividad de los individuos, salvo cuando la misma afectara la estabilidad social; e individualista, porque los derechos del hombre eran el objeto y fin de las Instituciones Sociales.

Tal sentido de esta Norma Fundamental fue el reflejo de las doctrinas de pensamiento prevalecientes en esa época, particularmente en Francia; por ello, Sayeg Helú afirma que esta Constitución retomó los postulados *iusnaturalistas* contenidos en la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789, consagrando sus derechos fundamentales: Libertad, Igualdad, Propiedad y Seguridad".⁹⁴

En cuanto a los derechos del gobernado, debemos decir que la Constitución de 1857 consagró prácticamente los mismos derechos que la Constitución de 1917 que actualmente nos rige.

En cuanto al tópico que nos atañe, cabe decir que la administración e impartición de justicia se llevó a cabo a través de los órganos pertenecientes al Poder Judicial, únicamente, sin que se contemplara ninguna autoridad para dirimir los conflictos del trabajo, ya sea que se ubicara en dicho Poder o en el Ejecutivo. Sin embargo, es importante mencionar que Don Ponciano Arriaga, en su carácter de miembro integrante de la Comisión encargada de elaborar el Proyecto de la Constitución de 1857, emitió un voto particular en que criticó severamente el hecho de que en el mismo no se contemplara ningún dispositivo tendiente a proteger a los sectores más vulnerables como lo eran los campesinos y los trabajadores. Y respecto a éstos últimos, a continuación citamos un extracto de su discurso que consideramos importante para comprender la situación en que se encontraba la clase trabajadora.

⁹⁴ SAYEG HELÚ, Jorge, Op. Cit., p. 138.

“... Las masas no pueden aprovechar los derechos políticos que se les han acordado, porque a esto se oponen las actuales contradicciones del trabajo ... la mayoría, sometida hoy a la regla general de trabajar para vivir, está impedida con el mismo ejercicio del trabajo, con la satisfacción de sus necesidades que se aumentan con la civilización, con la adquisición de los medios intelectuales y morales para producir, con el ejercicio de los derechos civiles y con el cumplimiento de los deberes del ciudadano.

“La organización económica fundada en la razón, debe facilitar el ejercicio del pensamiento y su aplicación sobre la materia, a un grado tal que jamás el trabajador encuentre obstáculo alguno para producir.

“La organización racional debe poner al productor en posesión de todo el fruto de su trabajo; a fin de que se pueda aumentar los goces físicos y morales, en relación con el desarrollo sucesivo de su inteligencia.

“La organización racional debe asegurar al trabajador el cumplimiento de sus derechos civiles y políticos, como deberes sociales, y sin que este cumplimiento ponga obstáculo a sus derechos individuales, como productor y consumidor.

“La organización racional, en fin, debe garantizar al trabajador los goces sociales que resulten del progreso de la civilización , y de los cuales le hace coparticipante la unidad en la ley y la igualdad de derechos...”⁹⁵

Del texto citado, resulta evidente que la clase trabajadora vivía una situación de extrema explotación de su trabajo, del cual no podía adquirir lo necesario para vivir dignamente, siendo relegado del proceso de avance y de civilización que iba creciendo en el país.

⁹⁵ TENA RAMÍREZ, Felipe, Op. Cit., p. 591.

Ahora bien, el siguiente fragmento del discurso de Don Ponciano Arriaga nos parece que guarda especial trascendencia por cuanto a nuestro tema de investigación, quien señalaba: “... *El salario de los peones y jornaleros no se considera legalmente pagado ni satisfecho, sino cuando lo sea en dinero efectivo. Para dirimir todas las contiendas es indispensable siempre un juicio en la forma legal, y ningún particular puede ejercer por sí mismo coacción o violencia para recobrar su derecho, ni para castigar una falta o delito*”.⁹⁶

Consideramos que el hecho de señalar que las controversias surgidas con relación a los trabajadores debían ventilarse a través de un juicio, posibilitó la aparición posterior de los Tribunales del Trabajo, concretamente de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que fueran dichas instancias las que de manera exclusiva conocieran y resolvieran de las diferencias surgidas entre el capital y el trabajo. Si bien las ideas de Don Ponciano Arriaga no fueron contenidas en el texto final de la Constitución de 1857, su discurso contribuyó a abrir conciencias entre los legisladores para que consagraran en la Constitución de 1917 las garantías sociales.

2.4.6 LEYES DEL TRABAJO (ANTES DE 1917)

Algunos Estados de la República Mexicana contaban con Leyes del Trabajo que regulaban problemas laborales en esa época.

Bajo el cargo de Don José Vicente Villada, como gobernador del Estado de México, se dictó la **Ley del 30 de Abril de 1904**, referente a los **accidentes de trabajo**, la cual señala que los patrones tenían la obligación de **prestar atención médica** requerida y pagar el salario a los trabajadores, hasta por tres meses.

⁹⁶ Ibidem., p. 594.

En el Estado de Nuevo León, el **9 de Noviembre de 1906** se expidió otra ley, en donde se definió **accidente de trabajo**, “aquel que ocurre en los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de él, y fijó indemnizaciones que alcanzan el importe de hasta dos años de salario en caso de incapacidad permanente”.⁹⁷

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

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

La **Ley de Trabajo del Estado de Jalisco**, del Gobernador interino Manuel Aguirre Berlanga del **28 de Diciembre de 1915**, reglamentó la jornada de trabajo de nueve horas, los salarios mínimos en el campo y en la ciudad, el trabajo a destajo, la prohibición del trabajo a los menores de nueve años, la aceptación de la teoría del riesgo profesional así como la creación de Juntas Municipales, mineras, agrícolas e industriales, las cuales estaban constituidas por igual número de propietarios y de obreros, estas Juntas debían velar por el cumplimiento de la Ley y por los intereses del capital y del trabajo.

Don Manuel Pérez Romero, en el Estado de Veracruz, el **4 de Octubre de 1914**, introdujo el descanso semanal, pero el **19 de Octubre** del mismo año, se expidió la **Ley del Trabajo del Estado de Veracruz**, por Cándido Aguilar, quien estableció la jornada máxima de nueve horas, el salario mínimo, el riesgo profesional, la inspección del trabajo, la organización de la justicia obrera y de los Tribunales de Trabajo, los cuales eran denominados Juntas de Administración Civil.

⁹⁷ DÁVALOS MORALES, José. *Derecho del Trabajo I*, 4ª edc., Porrúa, México, 1992, p. 59

Para el **6 de Octubre de 1915**, Don Agustín Millán promulgó la **Ley de Asociaciones Profesionales** (primera en México).

En **Abril de 1915** el Secretario de Gobernación, Rafael Zulbarán Capmany, creó el proyecto de **Ley del Contrato Colectivo de Trabajo**, para la regulación de los Contratos Colectivos e Individuales de Trabajo.

Se promulgó la **Ley de Trabajo del Estado de Yucatán**, el **11 de Diciembre de 1915**, en esta Ley se establecen las Juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje, los cuales se encargarían de aplicar las Leyes de Trabajo y resolver los conflictos individuales, colectivos, económicos y jurídicos.⁹⁸

Estas Leyes son el antecedente de el artículo 123 Constitucional y de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, porque en ellas se refleja los problemas existentes en esa época, en la clase trabajadora.

2.4.7 LA CONSTITUCIÓN DE 1917

La Dictadura del General Porfirio Díaz, la pobreza extrema, las pésimas condiciones de trabajo en que se encontraban los trabajadores, fueron algunas causas que obligaron al pueblo a levantarse en armas. El 5 de Octubre de 1910, Don Francisco I. Madero expidió el Plan de San Luis Potosí, donde se desconocía el gobierno del General Díaz, y convoca al pueblo de México para que restablezcan su Constitución, y luchen por el principio de la **“No Reelección”** y el 20 de Noviembre estalla la Revolución Mexicana, misma que es el antecedente inmediato de la Constitución Política de 1917.

El Congreso Constituyente al instalarse en Querétaro en 1916, presenta un Proyecto de Constitución, en materia laboral, el cual solo se enfocaba a la

⁹⁸ Ibid. P. 114

fracción X del artículo 73, donde señala que el Poder Legislativo regulará la materia de trabajo; además se agregó un párrafo al artículo 5º donde se limita a un año la obligatoriedad del Contrato de Trabajo.

Se crea una Comisión Dictaminadora para analizar el Proyecto del artículo 5º. Las diputaciones de Veracruz y Yucatán presentaron dos iniciativas de reforma del mismo artículo, las cuales contenían normas a favor del trabajador.

Por primera ocasión en México se habla de crear Comités de Conciliación y Arbitraje; de Tribunales de Trabajo, de Juntas de Conciliación y Arbitraje, de Comisiones de Conciliación y Arbitraje y de Juntas de Avenencia, en las sesiones en que se discutía el artículo 5º, esto lo propusieron los diputados Aguilar, Jara y Góngora.

El Diputado José Natividad Macías en sesión de 28 de Diciembre de 1916, hablo de dictar leyes que resolvieran los problemas de la clase obrera, al ser ésta una de las promesas revolucionarias. Al momento de referirse a las Juntas de Conciliación y Arbitraje dijo textualmente:

“He oído, en las diversas iniciativas que se han presentado a la Cámara sobre el problema obrero, hablar de las Juntas de Conciliación y arbitraje, que quieren meterse en el artículo 13. A la verdad, señores, sin ánimo de ofender a nadie, todo es perfectamente absurdo si no se dicen cuales son las funciones que han de desempeñar esas Juntas, porque debo decir a ustedes que si esas Juntas se establecieron con la buena intención que tienen sus autores y no se llegase a comprender perfectamente bien el punto serían unos verdaderos tribunales que ha habido en México...”⁹⁹

Menciona que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no deberían ser Tribunales Burgueses.

⁹⁹ TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo Derecho del Trabajo*, 4ª edc., Porrúa, México, 1980, p. 224

Después de varias discusiones se llegó a la conclusión de:

- Establecer un capítulo exclusivo sobre los Derechos de los Trabajadores.
- Crear Tribunales de Conciliación

Comisionándose al Ingeniero Pastor Rouaxis, José Natividad Macías, Victorio E. Góngora, José Inocente Lugo y Martínez Escobar.

La Comisión Redactora del Proyecto que contenía los Derechos de los Trabajadores, fue elaborado tomando como base el Proyecto del Diputado José Natividad Macías. Así el proyecto Final, fue turnado a la Comisión del Congreso, encargada de presentarlo a la Asamblea, siendo aprobado el artículo 123 por unanimidad de 163 votos de los diputados presentes, el 23 de Enero de 1917.

El 5 de Febrero de 1917, se promulga la **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**, en donde por primera vez en el mundo se consagran los derechos de los trabajadores, principalmente en su artículo 123, se mencionaran algunas de sus fracciones a continuación:

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

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

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

- XX. *Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación Y Arbitraje, formada por el igual número de Representantes de los Obreros y de los Patronos, y uno del Gobierno.*
- XXI. *Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o 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 resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato.¹⁰⁰*

La fracción XX fue discutida en sesión del 23 de enero de 1917, en el sentido de las juntas de Conciliación y Arbitraje tendrían un carácter permanente o simplemente se integrarían por ciertas dificultades de los trabajadores, es decir, accidentales. En el Estado de Yucatán eran permanentes y en Veracruz accidentales. Con ello la Comisión llegó a la conclusión de que cada Estado de la República Mexicana tendría la facultad de reglamentar de acuerdo a sus situaciones, y así podrían llegar a ser permanentes o accidentales.

En la publicación oficial del proyecto se cambió el término “**Consejo**”, por el de “**Junta**”, ajustándose al texto de las leyes de Veracruz y Yucatán, cuyos Estados fueron los primeros de contemplar en sus Leyes, la figura de Tribunales del Trabajo, que fueron de gran importancia para la creación del artículo 123 constitucional.

La Comisión Dictaminadora del artículo 123 y otros constituyentes coinciden en que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no deben ser Tribunales Judiciales. De esta manera el Constituyente creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje como Tribunales de Trabajo, independientes del Poder Judicial.

¹⁰⁰ DÁVALOS MORALES, José. , Op. Cit., p.65

2.4.8 PERÍODO DE 1917 A 1931

El nuevo artículo 123 ocasionó discusiones entre patronos y obreros, así los trabajadores acudieron ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje en demanda de soluciones a sus conflictos laborales, y éstas hicieron declaraciones y condenas en contra de los patronos, motivo por el cual la clase patronal recurrió al Juicio de Amparo, argumentando que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no eran Tribunales, sino Autoridades, cuya función radicaba en conciliar. Fue en la Suprema Corte de Justicia donde se depuraron los criterios patronales y obreros, originando Tesis Jurisprudenciales.

“Las primeras ejecutorias que pronunció la Suprema Corte de Justicia resolvieron que las Juntas de conciliación y Arbitraje no tenían competencia constitucional para avocarse al conocimiento de los procesos planteados por contratos de trabajo, dictar laudos y ejecutarlos coactivamente, aunque reconociéndoles capacidad para mediar en conflictos colectivos”.¹⁰¹

La Corte no reconoció a las Juntas de Conciliación y Arbitraje la facultad de intervenir en los conflictos individuales, porque decía que deberían ser resueltos por los Tribunales Ordinarios, por esto, los trabajadores se negaron a someter sus conflictos a los Tribunales Ordinarios, pues consideraban que no impartían una real justicia laboral e insistían en su postura ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en el periodo de 1917 a 1923.

A partir de 1924, cambió el criterio de la Suprema Corte de Justicia, estableciendo 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 colectivamente o en la forma individual, desde el momento que las diversas fracción del artículo 123

¹⁰¹ TRUEBA URBINA, Alberto, Op. Cit. P. 229

hablan del patrono y obrero individualmente determinados, y que tienen imperio para ejecutar sus laudos.¹⁰²

“Cuando la Suprema Corte de Justicia sostuvo por primera vez que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, eran verdaderos Tribunales del Trabajo capacitados para resolver conflictos individuales y colectivos entre trabajadores y patronos, se provocó como era natural, gran satisfacción entre los trabajadores y el desconcierto en el grupo capitalista”.¹⁰³

Con la Jurisprudencia del 24 de Agosto de 1924, se concibieron los Tribunales de Trabajo, como se conocen en la actualidad, realizan funciones judiciales previamente determinadas, están encargados de resolver todas las cuestiones relacionadas con el Contrato de Trabajo ya sea de manera Colectiva o Individual, tienen funciones públicas y obran en virtud de una Ley. Tienen la fuerza de hacer cumplir los laudos o sentencias que dicten.

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

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

¹⁰² Ibid. p. 230

¹⁰³ Ibid.. p. 235

El 17 de Septiembre de 1927, el Presidente Plutarco Elías Calles acordó establecer la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Federales de Conciliación, mediante Decreto dictado con apoyo en lo previsto en la fracción I del artículo 89 Constitucional.

Estableció que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tuviera su residencia en la Ciudad de México y las Regionales de Conciliación que fueran necesarias.

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

- a) En las zonas federales.*
- b) En los problemas y conflictos que se susciten en las industrias y negociaciones cuyo establecimiento o explotación sea motivo de contrato o concesión federal.*
- c) En los conflictos y problemas de trabajo que abarquen dos o más Estados, o un Estado y las zonas Federales.*
- d) En los conflictos y problemas que se deriven de los 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 de la mayoría de los representantes de una industria y los trabajadores del ramo, se haya aceptado la jurisdicción del Gobierno Federal”.*¹⁰⁴

Con fecha 6 de Septiembre el Poder Constituyente Permanente, reformó los artículos 73, fracción X y 123, párrafo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, reservando exclusivamente al Congreso de la Unión la facultad de legislar en materia de trabajo, siendo la Ley del Trabajo unitaria,

¹⁰⁴ TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit. p. 263

pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales mediante una distribución de competencias. Esto llevó a expedir una Ley Federal del Trabajo aplicable a toda la República Mexicana.

2.4.9 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

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

En 1929 el Presidente Provisional Emilio Portes Gil, envió al Congreso de la Unión un Proyecto de Código Federal del Trabajo, el cual fue atacado por el movimiento obrero, pues contenía el principio de sindicalización única.

El segundo Proyecto, ya no tendría el nombre de Código, sino el de Ley, para su elaboración se tomaron de base las conclusiones de una Convención Obrero-patronal organizada por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo.

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

Esta Ley vino a estructurar el régimen procesal obrero; reglamentó los órganos jurisdiccionales de trabajo; su competencia y procedimientos de resolución y ejecución; las autoridades de trabajo y su competencia; los

procedimientos que se seguirán ante la Junta Federal del Trabajo; las responsabilidades y reglas procesales.

En la Ley antes mencionada, se catalogó en 11 títulos, la materia laboral:

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

Por otro lado, su *artículo 334* dice: *“Compete la aplicación de las disposiciones de esta ley:*

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

Estas Juntas debían resolver conflictos suscitados entre patrones y trabajadores.

En la actualidad las Juntas Municipales de Conciliación y Arbitraje ya no existen y las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, ahora son las que conocemos como Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas Federales y Municipales de Conciliación aparecen en México por primera ocasión en los Estados de Yucatán y Jalisco, en 1915.

Las Juntas Regionales de Conciliación, fueron creadas a través del Reglamento que se promulgó para las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje en 1927 y fueron sustituidas por las Juntas Federales de Conciliación.

La función de las Juntas Municipales de Conciliación era puramente *conciliatoria*, estaban integradas por un Representante del Gobierno que designara el Ayuntamiento o Consejo Municipal, un representante del Trabajo y otro del Patrón afectado.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931 se unificaron las Leyes Laborales, cuya vigencia fue del 28 de Agosto de 1931 al 30 de Abril de 1970, además reguló las relaciones obrero-patronales de una manera exitosa.

CAPÍTULO TERCERO

LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Los conflictos suscitados entre el Capital y el Trabajo, dicho de otra manera, entre los patrones y los trabajadores, no se resuelven a través de Tribunales pertenecientes al Poder Judicial, sino de autoridades del trabajo que materialmente ejercen funciones jurisdiccionales, que se integran por representantes de todos los sectores involucrados en dichas controversias mencionados con antelación, así como del propio gobierno.

Históricamente, el surgimiento de las mismas fuera del ámbito del Poder Judicial fue motivado por la idea de crear Tribunales del Trabajo dotados de plena autonomía en sus resoluciones, lo que con el tiempo ha resultado cuestionable, al considerar que los órganos que formal y materialmente debieran resolver las litis en materia laboral debieran pertenecer a dicho Poder, de acuerdo a los principios y normas que rigen para los procedimientos contenciosos.

No obstante, ello no es así, habida cuenta que el Constituyente de Querétaro, consideró más adecuado crear Tribunales que, valiéndose de la conciliación (como medio de autocomposición de las partes dirigida por ellas mismas o provocada por la ley o autoridad) y el arbitraje (medio de heterocomposición designado por la ley o por las partes, para que algún particular o autoridad fuera de la labor jurisdiccional, actúe y dicte resolución), se aplicara justicia entre los factores de la producción.

De tal manera, la estructura y forma de integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje es *sui generis* en nuestro sistema de administración e impartición de justicia. Así las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto la Federal como las Locales se integran de igual forma, con un Representante de Gobierno,

que se le denomina "*Presidente*" y con los Representantes de los patrones y de los trabajadores. El primero es nombrado por el Presidente de la República, por el Secretario del Trabajo, por el Gobernador del Estado de que se trate o por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, según sea la Junta Federal o la Local.

3.1. INTEGRACIÓN.

El artículo 123 constitucional, Apartado "A", fracción XX de la Constitución Federal, 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*". Dicha fracción constituye el fundamento legal superior en que se sustenta la forma de integrarse dicho Tribunal del Trabajo, para conocer y resolver controversias laborales de competencia federal o local.

Dicha integración no puede ser arbitraria, sino que está especificada en la Ley Federal del Trabajo en cuanto a su forma y número, como lo explicaremos a continuación. De igual manera, no cabe la desintegración de las Juntas porque los representantes patronales o del trabajo no quieran, voluntariamente, ejercer el derecho de someter sus diferencias ante dicho Tribunal del Trabajo, ya que prevalece el interés de la colectividad de que se resuelvan los conflictos entre dichos grupos antagónicos, pues de lo contrario se caería en el absurdo de que la justicia laboral dependiera del capricho de aquellos. Lo anterior se fundamenta en la siguiente jurisprudencia:

JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, INTEGRACIÓN DE LAS. La fracción XX del artículo 123 de la Constitución General de la República crea en favor de los obreros y patronos, el derecho de resolver sus conflictos por medio de tribunales compuestos o representados por cada uno de esos grupos; pero el hecho de que la representación de una de las clases mencionadas, no haga caso

voluntariamente de tal derecho, no puede significar la desintegración de las Juntas, porque entonces, su vida y funcionamiento dependería de la voluntad de los representantes de cualquiera de las clases en pugna, cosa inaceptable, en virtud del interés que tiene la sociedad en la existencia y regular funcionamiento de esos tribunales.

(Quinta Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Apéndice de 1995. Tomo V, Parte 110. Página 713. Tesis: 1023. Jurisprudencia. Materia Laboral).

Los representantes de los trabajadores y de los patrones en las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje y en las Juntas de Conciliación Permanentes, serán elegidos en convenciones que se organizarán y funcionarán cada seis años. Tendrán verificativo tantas convenciones como Juntas Especiales deban funcionar en la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El 1º de Octubre del año par que corresponda, el Secretario del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, publicarán en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la entidad federativa y en uno de los periódicos de mayor circulación, la convocatoria para la elección de representantes.

Dicha convocatoria contendrá los requisitos establecidos en el artículo 651 de la Ley Federal del Trabajo, a saber:

- I. La distribución de las ramas de la industria y de las actividades que deban estar representadas en la Junta;*
- II. La autoridad ante la que deben presentarse los padrones y credenciales;*
- III. El lugar y la fecha de presentación de los documentos a que se refiere la fracción anterior; y*

- IV. *El lugar, local, fecha y hora de celebración de las convenciones, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 659.¹⁰⁵*

3.1.1. REPRESENTANTES DEL CAPITAL.

Los representantes de los patrones serán designados en las convenciones por los mismos patrones o por sus delegados, de acuerdo a las bases establecidas en el artículo 653 del multicitado ordenamiento, a saber:

- I. *Tienen derecho a participar en la elección.*
 - a) *Los sindicatos de patrones debidamente registrados, cuyos miembros tengan trabajadores a su servicio.*
 - b) *Los patrones independientes que tengan trabajadores a su servicio;*
- II. *Los sindicatos de patrones designarán un delegado.*
- III. *Los patrones independientes podrán concurrir personalmente a la convención o hacerse representar mediante carta suscrita por dos testigos y certificada por el Inspector del Trabajo; y*
- IV. *Las credenciales de los delegados serán extendidas por los directivos de los sindicatos.*

Para los fines indicados, los patrones formarán los padrones siguientes:

- a) Los Sindicatos de patrones formarán los padrones de los trabajadores al servicio de sus miembros;
- b) Los patrones independientes formarán los padrones de sus trabajadores.

¹⁰⁵ El artículo 659 de la Ley Federal del Trabajo determina que las Convenciones se celebrarán el 5 de diciembre de los años pares que correspondan, en las capitales de la República, de los Estados, o en el lugar de residencia de la Junta.

Los padrones contendrán los datos contenidos en el artículo 655 de la Ley laboral, que son:

- I. Denominaciones y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de patrones;*
- II. Nombres, nacionalidad, edad, sexo y empresas o establecimientos en que presten sus servicios; y*
- III. Nombre del patrón o patrones, domicilio y rama de la industria o actividad a que se dediquen.*

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

Las credenciales deben registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o ante las Direcciones o Departamentos del Trabajo de las entidades federativas, el 15 de noviembre del año de la elección, a más tardar. La autoridad registradora certificará, con vista de los datos del Inspector del Trabajo, el número de votos que corresponda a cada credencial.

Las convenciones se efectuarán el 5 de noviembre de los años pares que correspondan, en las capitales de la República, de los Estados, o en el lugar de residencia de la Junta.

En la designación de los representantes de los trabajadores y de los patrones en las Juntas de Conciliación Permanentes y en las Especiales establecidas fuera de la Capital de la República, se observarán las disposiciones de este Capítulo, con las modalidades siguientes:

- I. La convocatoria indicará la competencia territorial de la Junta;*

- II. *Las convenciones se celebrarán en el lugar de residencia de la Junta; y*
- III. *Tendrán derecho a concurrir a la elección de representantes, los trabajadores sindicalizados o los libres y los patrones que daban estar representados en la Junta.*

Los representantes de los patrones deben satisfacer los requisitos contemplados en el artículo 665 de la Ley de la Materia, como son:

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

Los representantes percibirán las remuneraciones que les asignen los presupuestos federal o locales; además durarán en sus cargos seis años.

El cargo de representante puede ser revocado siguiendo las reglas previstas en el artículo 669 de la Ley Federal del Trabajo, siendo las siguientes:

- I. *Podrán solicitar la revocación las dos terceras partes de los trabajadores de las ramas de la industria o actividades representadas en las Junta Especial o los patrones que tengan a su servicio dicha mayoría de trabajadores;*
- II. *La solicitud se presentará al Secretario del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o al Jefe de Gobierno del Distrito Federal;*

- III. *La autoridad que reciba la solicitud, después verificar el requisito de la mayoría, hará la declaratoria correspondiente y llamará al suplente, a fin de que rinda la protesta legal; y*
- IV. *A falta de suplente o cuando la revocación del nombramiento le afecte, al hacerse la solicitud de revocación, deberán señalarse los nombres de los substitutos.*

Las faltas temporales o definitivas de los representantes serán cubiertas por los suplentes; y a falta de estos o si llamados por el Presidente de la Junta no se presentan dentro de los diez días siguientes al requerimiento, el Secretario del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, hará la designación del substituto, que deberá recaer en un trabajador o patrón.

Son causas de responsabilidad de los representantes de los patrones las señaladas en el artículo 671, a saber:

- I. *Conocer de un negocio para el que se encuentren impedidos, de conformidad con esta Ley;*
- II. *Litigar en alguna otra Junta Especial, salvo en causa propia, de sus padres, de su cónyuge o de sus hijos;*
- III. *Faltar sin causa justificada a la celebración de las audiencias;*
- IV. *Negarse a emitir su voto en alguna resolución;*
- V. *Negarse a firmar alguna resolución;*
- VI. *Sustraer de la oficina un expediente, sin otorgar recibo al Secretario;*
- VII. *Sustraer de algún expediente cualquier constancia o modificar el contenido de las actas después de firmadas por las partes, testarlas, o destruir en todo o en parte las fojas de un expediente;*
- VIII. *Retener indebidamente un expediente o negarse a devolverlo al ser requeridos por el Secretario;*

- IX. *Votar una resolución notoriamente ilegal o injusta;*
- X. *Recibir directa o indirectamente cualquier dádiva de las partes en conflicto; y*
- XI. *Litigar un representante suplente en la Junta en la que esté en funciones el propietario o litigar éste estando en funciones el suplente.*

Las sanciones aplicables a los representantes de los patronos son:

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

Son causas de destitución las siguientes:

- I. *Las señaladas en el artículo 671, fracciones I, II, VI, VII, IX, X, y XI;*
- II. *La no concurrencia a cinco Plenos en un año, sin causa justificada, y*
- III. *La negativa a votar tres resoluciones o la comisión de cinco faltas distintas de las causas de destitución, dentro de un término de un año, sin causa justificada.*

3.1.2. REPRESENTANTES DEL TRABAJO.

Estos representantes serán elegidos en las convenciones por los delegados que previamente se designen, de conformidad con las reglas establecidas en el artículo 652 de la Ley de la Materia, que son las siguientes:

- I. *Tienen derecho a designar delegados a las convenciones:*

- a) *Los sindicatos de trabajadores debidamente registrados.*
 - b) *Los trabajadores libres que hubiesen prestado servicios a un patrón, por un período no menor de seis meses durante el año anterior a la fecha de la convocatoria, cuando no existan sindicatos registrados;*
- II. *Serán considerados miembros de los sindicatos los trabajadores registrados en los mismos, cuando:*
- a) *Estén prestando servicios a un patrón.*
 - b) *Hubiesen prestado servicios a un patrón por un período de seis meses durante el año anterior a la fecha de la convocatoria;*
- III. *Los trabajadores libres a que se refiere la fracción I, inciso b) designarán un delegado en cada empresa o establecimiento; y*
- IV. *Las credenciales de los delegados serán extendidas por la directiva de los sindicatos o por la que designen los trabajadores libres.*

Para los efectos señalados, los trabajadores formarán los padrones siguientes:

a) Los sindicatos de trabajadores formarán el padrón de sus miembros que satisfagan los requisitos del artículo 652, fracción I, inciso a);

b) Los trabajadores libres formarán el padrón de los trabajadores que participen en la designación del Delegado.

Por lo que respecta a los requisitos que deben satisfacer los representantes de los trabajadores, sus retribuciones, las causas de revocación de su cargo, la forma de cubrir sus faltas temporales y definitivas, las causas de responsabilidad, las sanciones a que se hacen merecedores y las causas de destitución, son las mismas ya referidas por los representantes de los patronos.

3.2. EL TRIPARTISMO EN LA JUSTICIA LABORAL.

Dada la forma en que se integran las Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos de trabajo, en que existen representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, es por lo que se afirma que la justicia laboral es de carácter tripartita, ya que al momento de resolver el fondo del asunto, cada una de estas partes emite su voto particular con base a los cuales se decide el sentido del laudo pronunciado, en algunos casos de manera unánime (cuando todos los sectores involucrados se ponen de acuerdo en el sentido del fallo, coinciden en su leal saber y entender y en la observancia del principio de resolver a verdad sabida y buena fe guardada), y en otros casos, que son los más, por mayoría de votos, lo que se puede llamar voto de calidad el representante del gobierno.

Ahora bien, resulta incuestionable que las controversias de carácter laboral tienen una particularidad consistente en estar en disputa los intereses de una clase que, históricamente, ha sido objeto de explotación por parte de los patrones, por lo cual se entiende que el Constituyente de Querétaro haya optado por crear Tribunales *ex profeso* para resolver los mismos, distintos de los Tribunales pertenecientes al Poder Judicial. Sin embargo, es evidente que dada la forma en que se resuelven los conflictos laborales y por la naturaleza de las partes que conforman los Tribunales del Trabajo, la práctica ha demostrado que los laudos que se pronuncian en muchos casos no son imparciales, ya que los representantes de los trabajadores o de los patrones en la mayoría de los casos emiten su voto en favor de la parte a la cual representan.

El representante del trabajador siempre se pronunciará en favor de éste, al resolver que el actor probó su acción y que el demandado debe pagarle todas las prestaciones que reclama. Y en contrapartida, el representante de los patrones argumenta lo contrario, es decir, que el patrón jamás despidió al

trabajador, que éste no probó los extremos constitutivos de su acción y el demandado sí acreditó sus defensas y excepciones hechas valer.

Si bien tal postura de los representantes del capital y del trabajo es comprensible por el hecho de que si resolvieran en sentido contrario, probablemente no durarían en sus cargos, ello no es óbice para afirmar que el hecho de constituirse en cierta medida en juez y parte les resta objetividad e imparcialidad en sus razonamientos al momento de resolver el fondo del asunto, a diferencia de lo que sucede con los Tribunales Judiciales, los cuales se encuentran desvinculados totalmente de alguna de las partes, de tal forma que sus sentencias resultan imparciales.

Por lo que respecta al representante del gobierno, es dable afirmar que su posición al momento de dictar laudo es la de ser el voto que inclina el sentido de la resolución en favor del trabajador o del patrón, en razón de no representar a ninguna de las partes en conflicto. No obstante, también es innegable que en muchos juicios laborales están en juego intereses no únicamente de los trabajadores o de los patrones, sino del propio gobierno, como sucede por ejemplo, en los conflictos de cañeros, en las cuestiones sindicales en que uno y otro sindicato se disputa la titularidad, y en otros tantos casos el sentido del laudo puede hacer surgir diversas problemáticas para el gobierno.

En tales casos, el representante del gobierno también pierde imparcialidad al momento de emitir su voto, ya que no siempre resuelve con base en lo alegado y probado por el actor y el demandado durante la secuela procedimental, sino de acuerdo a la línea que le marcan las autoridades políticas superiores del país, lo que igualmente afecta los intereses de los patrones y de los trabajadores, ya que tendrán que acatar una resolución de fondo que no está apegada plenamente al derecho y a la justicia.

Tal estado de cosas son las que provocan que se cuestione sobre la necesidad de cambiar la Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de la forma de integrarse. Si esto ocurre dejaría de ser tripartita la administración e impartición de la justicia laboral y en su lugar se convertiría en un Tribunal del Trabajo, ubicándose dentro de la esfera del Poder Judicial y correspondería a un juez la substanciación y resolución de los conflictos laborales, con lo cual se cambiaría el sentido de la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

3.3. JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

En materia del trabajo, la jurisdicción y competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se determina en razón de dos criterios: por materia y por territorio.

Dentro de las facultades exclusivas del Congreso de la Unión, destaca la prevista en la fracción X del artículo 73 de la Carta Magna, referente a la expedición de las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 constitucional.

POR MATERIA.

El artículo 123 Constitucional, fracción XXXI, Apartado "A", determina la competencia de los tribunales del trabajo por razón de la materia, que puede ser de dos tipos: Federal y Local, la primera corresponde a las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, y la segunda a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje. Para la determinación de la competencia de uno y otro Tribunal del Trabajo, los legisladores tomaron en cuenta el principio establecido en el artículo 124 de la Constitución Federal, que textualmente establece: *"Las facultades que*

no están expresamente conferidas por esta Constitución a los funcionarios federales se entienden reservadas a los Estados”.

Una vez que se aplica lo previsto en el precepto transcrito al tema que nos atañe, tenemos que el criterio adoptado por la Ley Federal del Trabajo para determinar la competencia de los Tribunales del Trabajo se adhiere a dicho principio de supremacía constitucional, ya que las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje conocen de aquellos asuntos que limitativamente le señala la fracción XXXI del artículo 123 constitucional, Apartado “A”, como son los siguientes:

a) Ramas industriales y servicios:

1. Textil;
2. Eléctrica;
3. Cinematográfica;
4. Hulera;
5. Azucarera;
6. Minera;
7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
8. De hidrocarburos;
9. Petroquímica;
10. Cementera;
11. Calera;
12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
14. De celulosa y papel;
15. De aceites y grasas vegetales;

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

b) Empresas.

1. Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal.

2. Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y

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

Asimismo, las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje conocerán de las siguientes cuestiones:

1. La aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas;

2. Contratos Colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa;
3. Obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley;
4. Respecto de las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

Por lo que respecta a la jurisdicción y competencia de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, la misma se determina al seguir un criterio de exclusión, ya que el artículo 698 de la Ley Federal del Trabajo establece que aquellas conocerán de los conflictos que se susciten dentro de su jurisdicción, que no sean de la competencia de las Juntas Federales, de lo cual se infiere que es más amplia que la de éstas, ya que abarca a todos aquellos asuntos no señalados en la fracción XXXI del artículo 123 constitucional, Apartado "A".

Conviene aclarar que el artículo 699 de la Ley Federal del Trabajo contempla el caso en el cual se ejerciten en la misma demanda acciones relacionadas con obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento o de seguridad e higiene, el conocimiento de estas materias será de la competencia de la Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo a su jurisdicción. En tal supuesto, la Junta Local, al admitir la demanda, ordenará se saque copia de la misma y de los documentos presentados por el actor, las que remitirá inmediatamente a la Junta Federal para la sustanciación y resolución, exclusivamente, de las cuestiones sobre capacitación y adiestramiento, y de seguridad e higiene, en los términos señalados en la Ley de la materia.

Si bien el mencionado precepto se ciñe a las reglas constitucionales previstas en la fracción XXI del apartado A del artículo 123, deja de resolver algunas cuestiones competenciales, como es la de conflictos de huelga en empresas de jurisdicción local, en que se reclaman cuestiones relativas a obligaciones patronales en materia de capacitación y adiestramiento y de seguridad e higiene en los centros de trabajo. Sin embargo, los Maestros Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera proponen la siguiente solución:

“... estimamos que con base en el párrafo primero del artículo 685 a que se refiere el principio de economía procesal, la Junta competente deberá ser la Local de Conciliación y Arbitraje respectiva, atendiendo a que la acción principal es la de huelga, que es de competencia local y que no está sujeta al arbitraje obligatorio, si no es a petición de los trabajadores. De lo contrario, se federalizaría la materia laboral, en asuntos colectivos, mediante el simple procedimiento de incluir en los conflictos de huelga, cuestiones relacionadas con las obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento o de seguridad e higiene”.¹⁰⁶

POR TERRITORIO.

Esta competencia en materia del trabajo se rige por las normas siguientes:

I. Si se trata de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el actor puede escoger entre:

- a) La Junta del lugar de la prestación de los servicios; y si éstos se prestan en varios lugares, será la Junta de cualquiera de ellos.
- b) La Junta del lugar de celebración del contrato de trabajo.
- c) La Junta del domicilio del demandado.

¹⁰⁶ TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge Trueba Barrera, *Ley Federal del Trabajo. Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía*, 81ª ed., Porrúa, México, 2000, p. 357.

Los anteriores criterios nos permiten comprender que la Ley Federal del Trabajo es proteccionista del trabajador, en el entendido de facilitarle la interposición de su demanda, dándole a escoger entre varias opciones, de forma tal que pueda demandar sus derechos laborales sin tener mayores obstáculos competenciales.

II. En los conflictos colectivos de jurisdicción federal, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en los términos establecidos por el artículo 606 de la Ley Federal del Trabajo, el cual dispone que dicha Junta funcionará en Pleno o en Juntas Especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades expedida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la cual, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer Juntas Especiales, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.

Las Juntas Especiales establecidas fuera del Distrito Federal, quedarán integradas en su funcionamiento y régimen jurídico a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, correspondiéndoles el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne, con excepción de los conflictos colectivos, sin perjuicio del derecho del trabajador, cuando así convenga a sus intereses, a concurrir directamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

III. En los conflictos colectivos de jurisdicción local, será competente la Junta Federal del lugar en que esté ubicada la empresa o establecimiento.

IV. Cuando se trate de la cancelación del registro de un Sindicato, la Junta del lugar donde se hizo.

V. En los conflictos entre patrones o trabajadores entre sí, la Junta del domicilio del demandado.

VI. Cuando el demandado sea un sindicato, la Junta del domicilio del mismo.

3.4. COMPETENCIA DE LAS JUNTAS ESPECIALES DE LA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Las Juntas Especiales establecidas en el Distrito Federal (1 a la 16), tienen competencia para conocer tanto de asuntos individuales como colectivos cuando se trate de la materia que previamente les ha sido determinada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

JUNTA ESPECIAL NÚMERO UNO.

Todas las actividades correspondientes a las empresas de ferrocarriles y trabajadores de las mismas.

JUNTA ESPECIAL NÚMERO DOS.

Todas las actividades correspondientes a las empresas de ferrocarriles y trabajadores de las mismas, patrones y trabajadores de transportes y servicios aéreos, excepto las que ya estuvieran incluidas en alguna otra Junta.

JUNTA ESPECIAL NÚMERO TRES.

Patrones y trabajadores del transporte de carga marítima, fluvial y terrestre sujeto a contrato o concesión federal, patrones y trabajadores que desarrollen un servicio público en maniobras de carga y descarga, estiba y

desestiba, alijo, acarreo, almacenaje o transporte en zona federal, así como todas las empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales, quedando excluidos los de éste grupo de patrones y trabajadores, los que desarrollen actividades análogas a las anteriores y que estén consideradas en alguna de las Juntas Especiales.

JUNTA ESPECIAL NÚMERO TRES BIS.

Patrones y trabajadores de los transportes marítimos, fluviales y terrestres, de pasajeros sujetos a contrato o concesión federal.

Quedan excluidos patrones y trabajadores que desarrollen actividades análogas a las anteriores que estén comprendidas en alguna de las Juntas Especiales. Patrones y trabajadores de transportes y servicios aéreos, excepto los que ya estuvieran incluidos en alguna otra Junta.

JUNTA ESPECIAL NÚMERO CUATRO.

Todas las actividades correspondientes a las empresas de ferrocarriles y trabajadores de las mismas.

JUNTA ESPECIAL NÚMERO CINCO.

Patrones y trabajadores de la industria eléctrica, patrones y trabajadores de empresas de comunicaciones eléctricas que operen por concesión federal, tales como cables, teléfonos, radiodifusoras, televisoras y otras similares.

JUNTA ESPECIAL NÚMERO SEIS.

Patrones y trabajadores de la industria textil en todas sus ramas, en fabricas, empresas o establecimientos cuyos trabajadores están organizados en

sindicatos, industriales y nacionales de la industria constituidos por secciones sindicales. Se excluye de esta Junta a los patrones y trabajadores comprendidos dentro de la Junta Número Ocho.

JUNTA ESPECIAL NÚMERO SIETE.

Patrones y trabajadores dedicados a las siguientes actividades: industria de hidrocarburos, en las ramas de exploración, explotación y refinación; de conducción y almacenamiento en las ramas de distribución y transporte marítimo y fluvial; todo el personal en las ramas no especificadas y en empresas que le sean conexas así como lo referente a las agencias de esos productos. Industria petroquímica. Los asuntos relacionados con estas actividades serán atendidos indistintamente, por esta Junta y por la Número Doce.

JUNTA ESPECIAL NÚMERO SIETE BIS.

Patrones y trabajadores dedicados a las siguientes actividades:

Industria de hidrocarburos en las ramas de exploración, explotación (producción) y refinación, de conducción y almacenamiento en las ramas de distribución y transporte marítimo y fluvial; todo el personal en las ramas no especificadas y en empresas que le sean conexas, así como lo referente a las agencias de venta de esos productos; con excepción de la distribución de gas que se efectúe por empresas particulares, Industria Petroquímica. Los asuntos relacionados con estas actividades serán atendidos indistintamente por esta Junta y la número Siete, la Número Doce y la Número Doce Bis.

JUNTA ESPECIAL NÚMERO OCHO.

Patrones y trabajadores de la industria textil en todas sus ramas, en fabricas, empresas y establecimientos cuyos trabajadores estén organizados en sindicatos gremiales y de empresa.

Patrones y trabajadores de la industria textil en todas sus ramas, en fabricas o empresas cuyos trabajadores sean miembros de sindicatos industriales y nacionales de industria, no organizados a base de secciones sindicales.

JUNTA ESPECIAL NÚMERO OCHO BIS.

Patrones y trabajadores relacionados con el Instituto Mexicano del Seguro Social.

JUNTA ESPECIAL NÚMERO NUEVE.

Patrones y trabajadores relacionados con el Instituto Mexicano del Seguro Social.

JUNTA ESPECIAL NÚMERO NUEVE BIS.

Patrones y trabajadores relacionados con el Instituto Mexicano del Seguro Social.

JUNTA ESPECIAL NÚMERO DIEZ.

Patrones y trabajadores dedicados a las siguientes actividades: industria azucarera, industria hulera, contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa (Contrato ley), salvo los comprendidos en alguna otra Junta. Empresas de la industria papelera que actúan en virtud de un contrato de concesión federal, o que sean administradas en forma directa y descentralizada por el Gobierno Federal, excepto las que ya estuvieran incluidas en alguna otra Junta.

JUNTA ESPECIAL NÚMERO ONCE.

Industrias, maderera, que comprende la producción de aserraderos y la fabricación de triplay y aglutinados de madera, tabacalera que comprende el beneficio o fabricación de productos de trabajo; vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso, labrado y de envases de vidrio; y cinematográfica que comprende la producción, distribución y exhibición. Asuntos relativos a los empleados del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, cooperativas a excepción de las que exploten minas o transportes; a la Unión Forestal de Jalisco y Colima, S.A, a Fomento Industrial y Agrícola, a Compañía Nacional de Subsistencia Populares y filiales, y a empresas de industria forestal que operan por contrato de concesión federal y empresas que se dediquen a la producción de sosa, sales y sodio.

JUNTA ESPECIAL NÚMERO DOCE.

Patrones y trabajadores dedicados a las siguientes actividades: industria de hidrocarburos, en las ramas de exploración, explotación (producción) y refinación de conducción, almacenamiento en las ramas de distribución y transporte marítimo y fluvial, en las ramas no especificadas y en empresas que le sean conexas, así como lo referente a las agencias de venta de éstos productos. Industria petroquímica. Los asuntos relacionados con estas actividades serán atendidos, indistintamente por esta Junta y por la Número Siete.

JUNTA ESPECIAL NÚMERO DOCE BIS.

Patrones y trabajadores dedicados a las siguientes actividades: industria de hidrocarburos, en las ramas de exploración, explotación (producción) y refinación de conducción, almacenamiento en las ramas de distribución y transporte marítimo y fluvial, en las ramas no especificadas y en empresas que le sean conexas, así como lo referente a las agencias de venta de éstos productos.

Industria petroquímica. Los asuntos relacionados con estas actividades serán atendidos, indistintamente por esta Junta y por la Número Siete, Número Siete Bis y Número Doce.

JUNTA ESPECIAL NÚMERO TRECE.

Industria minera y actividades que les sean conexas; industria metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la condición de los mismos; así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos, e industrias del cemento y calera.

JUNTA ESPECIAL NÚMERO CATORCE.

Patrones y trabajadores de las empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal, e industrias que les sean conexas, con exclusión de las comprendidas en alguna otra Junta. Empresas que sean administradas en forma directa o descentralizadas por el Gobierno Federal, excepto las que ya estuvieren incluidas en alguna otra Junta. Asimismo las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patrones, en la forma y términos que fija la Ley respectiva.

JUNTA ESPECIAL NÚMERO CATORCE BIS.

Conocerá de los asuntos laborales de las Universidades e Instituciones de educación superior autónomas creadas por la Ley Federal, en los términos de los artículos 353-O 353-S de la Ley Federal del Trabajo.

JUNTA ESPECIAL NÚMERO QUINCE.

Patrones y trabajadores dedicados a las siguientes actividades: industria automotriz incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas, industria química incluyendo la química farmacéutica y medicamentos; e industria de celulosa de papel.

JUNTA ESPECIAL NÚMERO DIECISÉIS.

Industria de aceites y grasas vegetales; industria productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados, o envasados o que se destinen a ello; industria elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello, salvo las comprendidas en algunas otras Juntas. Cualquier otra actividad de competencia federal no comprendida en esta ni en las Juntas anteriores.

CAPÍTULO CUARTO

NATURALEZA JURÍDICA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

De lo dicho en los Capítulos anteriores, resulta evidente que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son un Tribunal del Trabajo con características singulares que lo hacen distinto de los demás Tribunales Ordinarios, como sucede con los pertenecientes al Poder Judicial (v.gr. juzgados civiles o penales) o los administrativos (v.gr. Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa, Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Distrito Federal), Tribunal Agrario, entre otros, no sólo en cuanto a su forma de integración, sino, como lo apreciaremos en el presente Capítulo, en cuanto a las directrices que deben seguir al momento de resolver el fondo de la litis, pues mientras los Tribunales Ordinarios deben valorar los hechos y las pruebas siguiendo las reglas establecidas en los ordenamientos procedimentales, las Juntas de Conciliación y Arbitraje no se sujetan a dichos criterios, sino a verdad sabida y buena fe guardada, es decir, apreciando los hechos y las pruebas con base en su conciencia y apegándose a los principios de equidad y justicia.

Ahora bien, indagar sobre la Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje carecería de interés, si no fuera por el hecho de que éstos Tribunales del Trabajo, en ocasiones, *so pretexto* de tener un cúmulo de trabajo, tienen la facultad de dictar un laudo de acuerdo a su conciencia y a verdad sabida, al apreciar los hechos y las pruebas sin sujeción a ninguna regla procedimental, abusan de dicha potestad, dictando laudos del todo incongruentes con lo alegado y probado por las partes durante la secuela procedimental, y sobre todo, con las actuaciones que obran en el expediente laboral, dictan laudos totalmente infundados e inmotivados que, lejos de coadyuvar a una verdadera administración e impartición de justicia, provocan que se cuestione sobre la eficacia real que tiene

el hecho de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje se integren por representantes de las partes en conflicto (capital y trabajo), que no logran abstraerse de los intereses de la clase social a la cual representan, y que no sean un verdadero Tribunal de Derecho, pese a esto, no es necesario que se englobe dentro de los que forman parte del Poder Judicial, a efecto de que valoren pruebas y resuelvan como lo hacen los Tribunales Ordinarios.

En este contexto, consideramos que el estudio de la Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje es un tema importante y vigente por la trascendencia jurídica y social que para la clase patronal y obrera puede tener el que dejara de ser un Tribunal de Buena Fe, para erigirse en un Tribunal de Derecho.

4.1. LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE COMO TRIBUNAL DE CONCIENCIA.

Una de las características esenciales de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que dimana de su naturaleza jurídica, es que se trata de un Tribunal de Conciencia. El primer cuestionamiento que podemos hacer es lo que significa *conciencia*. Al respecto, el Maestro Ramón García Pelayo señala que “es el conocimiento, noción (...) Sentimiento interior por el cual el hombre aprecia sus acciones...”¹⁰⁷

Al aplicar dicha premisa a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tenemos que conlleva a que los integrantes de éstas, encargadas de conocer y resolver los conflictos laborales, aprecian los hechos controvertidos, las pruebas y juzgan de acuerdo a una apreciación objetiva, que norma su buen juicio, sin estar condicionado su entender a reglas de apreciación de pruebas establecidas en la ley, ya que ésta confía en la prudencia y buena fe con que los representantes de

¹⁰⁷ GARCÍA-PELAYO Y GROSS, Ramón, Op. Cit., p. 256.

los patrones, de los trabajadores y del gobierno emiten su voto al momento de emitir su resolución.

Ahora bien, el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, con antecedentes remotos en el artículo 550 de la Ley de 1931, repetido textualmente en el artículo 775 de la Ley de 1970, obliga a las Juntas a dictar los laudos “a verdad sabida y buena fé guardada, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen”. Ésta última cuestión es digna de destacar, ya que las Juntas no sólo están obligadas a apreciar los hechos, sino también a aplicar el Derecho.

La tradición jurisprudencial otorgaba a las Juntas la facultad de resolver con soberanía, sobre la apreciación de las pruebas. Sin embargo, esa facultad se tuvo que limitar al paso del tiempo para evitar las arbitrariedades cometidas al alterar los hechos o incurrir en defectos de lógica en el razonamiento, tal como se desprende de las siguientes jurisprudencias:

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 no existan en los autos, de tal manera que, si se apoyan en una demostración inexistente para dar por probado un hecho, violan los artículos 14 y 16 de la Constitución Federal.

(Quinta Época. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Apéndice 2000. Tomo V. Trabajo. Jurisprudencia. SCJN. Página 249. Tesis: 310. Matera Laboral).

Quinta Época:

Amparo en revisión 1642/28. Manzanilla Manuel A. 3 de abril de 1929. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo en revisión 852/29. Ferrocarriles Nacionales de México. 13 de agosto de 1929. Mayoría de cuatro votos.

Amparo en revisión 2735/29. Veloz Efrén. 7 de enero de 1930. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo en revisión 3816/28. Reyes Bernardo. 16 de mayo de 1930. Cinco votos.

Amparo en revisión 1026/30. United Sugar Company, S.A. 10 de diciembre de 1930. Unanimidad de cuatro votos.

Cuarta Sala, tesis 1056, Apéndice 1988, Segunda Parte, pág. 1688.

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

(Quinta Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Apéndice 2000. Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia SCJN. Página 387. Tesis. 473. Jurisprudencia. Materia Laboral).

Conviene aclarar que, el hecho de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje estén facultadas para fijar los hechos y apreciar las pruebas en las controversias laborales de acuerdo a su conciencia, no implica que se erijan en un Tribunal Autónomo, que se aparte de los cánones marcados en la Constitución, ya que ello equivaldría a erigirse en un Tribunal Arbitrario que pudiera juzgar sin ningún límite. Tal afirmación se sustenta en la siguiente jurisprudencia:

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, habiéndoseles 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, no se desconoce la soberanía de esa Junta, 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".

(Quinta Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Apéndice de 1975. Parte V. Página: 138. Tesis: 134. Jurisprudencia. Materia Laboral).

La Suprema Corte de Justicia de la Nación intentó conservar la exclusividad de la apreciación jurídica de los conflictos, y reserva para las Juntas la calificación de los hechos, pero aún esta facultad ha sido reiteradamente limitada si bien el campo propicio lo ha encontrado nuestro máximo Tribunal en el terreno probatorio, tal como se desprende de la siguiente jurisprudencia:

PRUEBAS, APRECIACIÓN DE LAS, POR LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. Las Juntas están obligadas a estudiar, pormenorizadamente, todas y cada una de las pruebas que se les rindan, haciendo el análisis de las mismas y expresando cuáles son las razones de carácter leal y humano que han tenido en cuenta para llegar a tales o cuales conclusiones.

(Quinta Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Apéndice 2000. Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia SCJN. Página 388. Tesis: 474. Materia Laboral).

JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, APRECIACIÓN DE LAS PRUEBAS POR LAS. Si bien el artículo 550 de la Ley. Federal del Trabajo faculta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para apreciar las pruebas en conciencia, esto no las autoriza para omitir el estudio de alguna o algunas de ellas, ya que con ello violarían las garantías de los artículos 14 y 16 constitucionales, en perjuicio del quejoso, por lo que es de concederse el amparo que por tal motivo se solicite, a fin de que la Junta responsable pronuncie nuevo laudo, en el que estudie la prueba omitida y, relacionándola con las demás aportadas en el conflicto, resuelva sobre las cuestiones planteadas.

(Quinta Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federal. LXXVI. Página: 2471. Tesis Aislada. Materia: Laboral).

Amparo directo en materia de trabajo 9855/42. Ruíz Alarcón Felicitas.- 30 de Abril de 1943. Unanimidad de cuatro votos. Relator: Hermilo López Sánchez.

Posiblemente la ejecutoria más clara acerca de las facultades de las Juntas para resolver “en conciencia”, sea la dictada por el Segundo Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito (Monterrey), cuyo texto expresa el alcance de lo establecido por el artículo 841 de la Ley de la Materia, en los siguientes términos:

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 reglas abstractamente pre-establecidas, pero no implica que en los juicios de trabajo la verdad penda por entero del íntimo convencimiento de las Juntas, al grado de poder tener por cierto un hecho sin fundamento objetivo. Apreciar en conciencia las pruebas, es pesar 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 aportado durante la tramitación de los conflictos, ya que la conciencia que debe formarse para decidirlos, 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.

(Octava Época. Instancia: Tribuna Colegiado de Circuito TCC. Fuente: Apéndice 2000. Tomo V. Trabajo, Jurisprudencia, TCC. Página: 946. Tesis: 1084. Jurisprudencia. Materia Laboral).

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

A nivel doctrinal, el jurista Héctor Fix-Zamudio considera que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son Tribunales de Conciencia ya que sus resoluciones “no obstante la terminología empleada por los mencionados

preceptos de la Ley Federal del Trabajo (artículo 775 de la Ley Federal del Trabajo), no es exacto que las Juntas de Conciliación y Arbitraje puedan 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”.¹⁰⁸

Se considera que no le falta razón al citado tratadista, pues según se desprende del contenido de los criterios de nuestros máximos Tribunales citados con antelación, aún cuando la ley laboral otorga un mayor margen a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que aprecien los hechos controvertidos en conciencia y aprecien las pruebas a verdad sabida y buena fe guardada, ello no implica que tengan que actuar sin la debida fundamentación, motivación y congruencia al momento de resolver, ya que si no tomaran en cuenta lo antes mencionado, sus resoluciones fácilmente podrían ser combatidas y revocadas por los Tribunales de Amparo.

El Maestro Jorge Carpizo también afirma que las Juntas no son Tribunales de Conciencia, ya que “estos no razonan su veredicto, que es inimpugnable “porque su resolución es un laudo, y no un veredicto, que sí es impugnabile, amén que el laudo debe se razonado”.¹⁰⁹

4.2. LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE COMO TRIBUNAL DE EQUIDAD.

Uno de los Principios Generales del Derecho más importantes es la Equidad, que a decir del autor Eduardo García Máynez señala que: “Es un remedio que el juzgador aplica, para subsanar los defectos derivados de la generalidad de la ley. Las leyes son, por esencia, enunciados generales. Por

¹⁰⁸ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, Op. Cit., p. 144.

¹⁰⁹ CARPIZO, Jorge, *Estudios Constitucionales*, 8ª edc., Porúa, México, 2003, p. 239.

amplias que sean no pueden abarcar todos los casos. Hay múltiples situaciones que escapan a la previsión del más sagaz legislador. La aplicación fiel de una norma a una situación determinada, podría resultar, a veces, inconveniente o injusta. En tales circunstancias, debe el juez hacer un llamamiento a la equidad, para atemperar los rigores de una fórmula demasiado genérica”.¹¹⁰

El Maestro Aristóteles, por su parte, define a la equidad como la justicia aplicada en un caso concreto.¹¹¹

El procesalista italiano Pietro Calamandrei alude a dos tipos de equidad:

Individual, “...entendida como un 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”;¹¹²

General o social, la cual permite resolver en contra de una disposición de derecho positivo, si se piensa que debe oponérsele una norma general y abstracta que corresponde mejor a aquél sentimiento común. Por tanto, podríamos aplicar aquella máxima contenida en el decálogo del abogado, cuando se señala que: si alguna vez encuentras en pugna el derecho y la justicia, lucha por ésta, lo cual debemos interpretar en el sentido de que cuando se contrapongan la ley y la equidad, ésta resulta más valiosa, ya que implica la aplicación de la justicia en el caso concreto.

¹¹⁰ GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo, *Introducción al Estudio del Derecho*, 50ª edc., Porrúa, México, 1999, p. 373.

¹¹¹ Cfr. *Ibidem*, p. 374.g

¹¹² Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, *Op. Cit.*, p. 144.

El Maestro Mario de la Cueva considera que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son Tribunales de Equidad “en la medida en que la justicia obrera debe ser para cada negocio y esencialmente humana (...) que busca la justicia del caso concreto, más bien que la interpretación abstracta de la ley”.¹¹³

El tratadista Néstor de Buen Lozano considera que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son Tribunales de Derecho, apoyando su punto de vista en el hecho de que a partir de la adición al artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo en el año 1980, obliga a aquellas a expresar los motivos y fundamentos legales en que se apoyen al dictar sus laudos, mostrándose, por tanto, en total desacuerdo, con los criterios de nuestros máximos Tribunales que le niegan tal carácter, al sostener que admitir lo contrario equivaldría a sustraerlas de toda jurisdicción, siendo que como acertadamente lo comenta: “Los Tribunales del Orden Común son también de derecho, y no obstante, por la vía del amparo casación quedan supeditados a la decisión última de la justicia federal”.¹¹⁴

El jurista Héctor Fix-Zamudio, aún cuando no comparte la tesis que las Juntas de Conciliación y Arbitraje sean Tribunales de Equidad, sí explica lo que éstos implican, al argumentar que “funcionan, particularmente, 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 declarativas y no constitutivas, en cuanto se limitan a reconocer las normas que se descubren en la conciencia social en transformación”.¹¹⁵

Al analizar cada una de las características que el Dr. Héctor Fix Zamudio atribuye a los Tribunales de Equidad, aplicado a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tenemos que:

¹¹³ DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit., p. 922.

¹¹⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor, Op. Cit., p. 154.

¹¹⁵ Citado por DE BUEN LOZANO, Néstor, Op. Cit., p. 144.

1) En el caso de que funcionan como amigables componedores, esto resulta parcialmente cierto, ya que aún cuando efectivamente en los juicios laborales se trata de solucionarlos con base en la conciliación, cuando no es posible, se sigue el proceso durante todas sus etapas hasta concluir en el laudo que resuelve el fondo de la controversia.

2) Respecto a la exclusión de jueces profesionales, es cierto, ya que las Juntas de Conciliación y Arbitraje se integran de manera tripartita con representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, quienes representan a los intereses en conflicto (capital y trabajo), conjuntamente con el representante estatal, mas no por juzgadores que reúnan los requisitos establecidos por la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, como sucede con los Jueces de Primera Instancia, los Magistrados, etc.

3) En torno a que se integran generalmente con representantes de los intereses en pugna, es correcto, ya que tanto la parte patronal, como la clase trabajadora están representados en la integración de las Juntas.

4) En lo relativo a que poseen un carácter transitorio, no estamos de acuerdo ya que las Juntas de Conciliación y Arbitraje llevan cerca de una centuria de existir en nuestro país, de forma tal que se trata de un Tribunal del Trabajo permanente, con sus características antes mencionadas, que inclusive en cuanto a su integración no ha variado con el devenir del tiempo.

5) Respecto a que surgen en épocas revolucionarias, en el caso de México se aplica tal premisa, ya que las Juntas surgieron como se dijo con antelación, con motivo del triunfo del movimiento revolucionario de principios del siglo XX, en el cual se dio una reivindicación de los derechos de la clase obrera.

6) Finalmente, en cuanto a que sus resoluciones suelen ser declarativas y no constitutivas, no siempre es así, ya que por ejemplo, cuando el trabajador

demanda al patrón la reinstalación y pago de las prestaciones accesorias, la Junta de Conciliación y Arbitraje no únicamente se limita a establecer si el actor probó o no su acción, sino que además, en el primer caso, condenará al patrón a satisfacer diversas prestaciones económicas al trabajador.

4.3. LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE COMO TRIBUNAL DE DERECHO.

Para entender este punto, es conveniente tomar en cuenta que los Tribunales Ordinarios, durante la substanciación y resolución del conflicto sometido a su conocimiento y decisión, deben actuar con pleno apego a lo dispuesto en el artículo 14 Constitucional, es decir, porque siguen los lineamientos establecidos en estricto Derecho por la ley para observar todas las formalidades esenciales del procedimiento, lo cual implica, entre otras cosas, lo siguiente:

1) La *litis* debe quedar fijada de acuerdo a los hechos expuestos por el actor en su escrito de demanda y el demandado en su contestación a la misma, sin que exista la suplencia de la queja por parte del Tribunal en favor de alguna de ellas, de tal manera que los que no hubieren manifestado las partes, no pueden ser invocados de oficio por el órgano jurisdiccional.

2) Las prestaciones a que debe condenar el Tribunal al demandado para el caso de que juzgue que el actor acreditó los extremos de su acción deben ser únicamente las que éste reclamó en su demanda, sin que puedan incluirse aquellas que no previó, las que en todo caso serán objeto de reclamación en juicio diverso.

3) El Tribunal Ordinario debe valorar las pruebas de acuerdo a las reglas establecidas en la legislación, ya que la misma determina, por ejemplo, el

valor probatorio que debe otorgarle a la confesional, a la documental, a la pericial, etcétera.

4) El Tribunal debe dictar sentencia con base en los hechos planteados por las partes y las pruebas aportadas para acreditar su acción y excepciones y defensas, debiendo existir un razonamiento lógico-jurídico a efecto de determinar con toda precisión y de manera fundada y motivada si el actor probó los elementos constitutivos de su acción, en cuyo caso condenará al demandado a las prestaciones reclamadas, o si por el contrario, éste acreditó las defensas y excepciones hechas valer, supuesto por el cual lo absolverá del pago de las prestaciones reclamadas.

Al tomar como referencia lo ya señalado, se entiende que, en el caso de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no pueden tener la naturaleza jurídica de un Tribunal de Derecho porque se contraponen a los principios ya expresados, tal como se desprende del contenido de los artículos 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo, los cuales disponen que los laudos deben dictarse a verdad sabida y buena fe guardada, sin someter a ninguna formalidad en especial.

Igualmente, nuestros máximos Tribunales consideran que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son Tribunales de Derecho, tal como se desprende del siguiente criterio:

JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, NATURALEZA Y PRINCIPIOS QUE LA RIGEN. No son tribunales de derecho, y por lo mismo, no están obligadas, al pronunciar sus laudos, a sujetarse a los mismos cánones que los tribunales ordinarios.

Jurisprudencia: Apéndice 1975, Quinta Parte, Cuarta Sala, Tesis 135, pp. 139 y 140.

No obstante lo anterior, existen autores como el Dr. Héctor Fix-Zamudio que afirman que las Juntas de Conciliación y Arbitraje sí son Tribunales de Derecho, “con las mismas características, de los Tribunales Judiciales, aun cuando con ciertas modalidades en su organización, de carácter paritario; que dictan verdaderas sentencias aun cuando reciban 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 valorización de las pruebas”.¹¹⁶

En igual sentido se pronuncia el Dr. Jorge Carpizo, quien afirma que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son Tribunales de Equidad, sino de Derecho, “pero que al juzgar aplican la equidad que es una cosa diferente”.¹¹⁷

4.4. DIVERSAS POSTURAS ASUMIDAS POR LA DOCTRINA EN CUANTO A LA NATURALEZA JURÍDICA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Algunos de los tratadistas más importantes de México no han logrado ponerse de acuerdo en cuanto a la Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pues mientras algunos los consideran auténticos Tribunales del Trabajo, otros le niegan tal carácter, esgrimiendo en uno y otro caso una serie de razonamientos dignos de comentario y análisis, los cuales nos permitirán normar nuestro punto de vista al respecto.

A) EL TRATADISTA NARCISO BASSOLS.

El pensamiento de este jurista en cuanto al tema que nos ocupa se desarrolla en dos etapas, a saber:

¹¹⁶ Ibid, p. 145.

¹¹⁷ CARPIZO, Jorge, Op. Cit., p. 238.

1ª Etapa.

En la cual indaga sobre la Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a partir de tres criterios de investigación: auténtica, comparada y racional. Respecto a la primera, se basa en la discusión sostenida en el Constituyente de Querétaro entre Don Héctor Victoria y Don José Natividad Macías, en que éste último impugnó la idea de que las Juntas fueran auténticos Tribunales del Trabajo.

La interpretación comparada condujo al tratadista Narciso Bassols a investigar los posibles modelos que había tomado en cuenta el Constituyente de 1917 para la redacción de la fracción XXI del artículo 123 constitucional. Para ello, tomó en cuenta que existían 2 sistemas generales conocidos: uno, el de los países europeos y de los Estados Unidos, y otro, en Nueva Zelanda. El primero de ellos “se caracteriza porque en él las funciones jurisdiccionales en materia de contrato de trabajo se distinguen perfectamente de las de pura conciliación y arbitraje, no pudiendo confundirse, porque las primeras – las judiciales en verdad sí presentan, de acuerdo con su naturaleza, el carácter de impuestas o de forzosa realización, en tanto que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, conservando su peculiar aspecto, jamás de por sí derivan de ejecución obligada, es de decir, de declaraciones de derecho en casos controvertidos; las primeras las ejecutan los Tribunales, las segundas, los Consejos de Arbitraje y Conciliación”.¹¹⁸

En contrapartida, la organización de la Corte de Arbitraje de Nueva Zelanda, según palabras del autor Narciso Bassols, era esencialmente distinta a la de las Juntas, ya que su intervención necesariamente iba precedida de dos tentativas de conciliación (la primera, privada y la segunda, oficial), teniendo como antecedente los Consejos de Prudentes franceses que constituyen un Tribunal diferente de los consejos franceses de conciliación y arbitraje.

¹¹⁸Citado por DE BUEN LOZANO, Néstor, Op. Cit., p. 139.

En torno a la interpretación racional o directa, este autor arribó a la conclusión de que la jurisprudencia y la doctrina mexicana no habían comprendido el problema, ya que afirmaba que tal disyuntiva no giraba en torno a negar que las Juntas fueran o no Tribunales, sino decidir qué tipos de conflictos podían conocer.

Es decir, que “las Juntas de Conciliación y Arbitraje habían sido creadas para prevenir y resolver los conflictos colectivos de trabajo (...) que había que crear verdaderos Tribunales de Trabajo para que conocieran de los conflictos individuales sin perjuicio de la intervención de las juntas en los colectivos”.¹¹⁹

2ª etapa.

En septiembre y octubre de 1928, la Suprema Corte de Justicia dictó dos resoluciones contradictorias con respecto a la Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuyo texto se transcribe a continuación:

“... la Suprema Corte tiene resuelto en diversas ejecutorias, que competencias que se susciten entre los Tribunales de la Federación, entre éstos y los de los Estados y entre los de un Estado y los de otro; pero no para resolver las competencias que se susciten entre las juntas de conciliación y arbitraje, que no constituyen un tribunal, sino un organismo administrativo de índole completamente diversa; pues aunque tiene ciertas facultades judiciales y cuando la Corte reconozca imperio a sus laudos, no por eso puede reconocérsele la naturaleza de tribunal, que se caracteriza por el sistema de jerarquía, de admisión de recursos y de secuela de procedimientos...”. (Tomo XXIV del S. J. de la F., p. 266. Resolución de fecha 24 de septiembre de 1928.

“... la Suprema Corte tiene resuelto en diversas ejecutorias, que las juntas de conciliación y arbitraje son competentes para conocer de los conflictos que señala el artículo ciento veintitrés de la Constitución Federal ya se refieran a

¹¹⁹ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, Op. Cit., p. 139.

contratos que hayan o no terminado, pues unos y otros cuando generen conflictos, deben ser resueltos por los tribunales creados por la fracción veinte del citado artículo ciento veintitrés...". (El mismo tomo XXIV del S. J. de la F., p. 352. Resolución de fecha 9 de octubre de 1928).

Del texto de la resolución transcrita de la anterior resolución, resultaba una evidente antinomia, pues el primer criterio determinaba que las Juntas de Conciliación y Arbitraje eran Organismos Administrativos de índole diversa de un Tribunal; en tanto que el segundo las reconocía como Tribunales creados por mandato del artículo 123 constitucional. Tal situación la explicaba el tratadista Narciso Bassols en la ineficacia del Poder Judicial para estructurar a las Juntas.

Otra cuestión importante derivada para el citado autor de la facultad que las Juntas ejercían de resolver *en conciencia*, que de acuerdo a un criterio de la Suprema Corte de Justicia, les despojaba de autoridad para juzgar con base en conocimientos jurídicos que no poseían. Sin embargo, nuestro máximo Tribunal, en el año de 1927, resolvió que siendo las Juntas verdaderos Tribunales de Trabajo "... tienen la misión de conocer de todas las dificultades que surjan entre el capital y el trabajo; pero indudablemente están obligadas a recibir las pruebas y a oír las alegaciones de las partes, y no puede considerarse que están en libertad de examinar, o no, tales pruebas, sino que forzosamente, deben pesar el valor de cada una de las aducidas por los patrones y por los trabajadores. De otra parte, sería desnaturalizar los juicios de que conocen, que, aunque no están sujetos a las mismas reglas que los que se ventilan en el orden común o en el orden federal, sí deben satisfacer por lo menos los requisitos de todo juicio, a saber: petición del que demanda; contestación del demandado a quien tiene que oírse; admisión de las pruebas de ambos y resolución o laudo pronunciado por la Junta. Aunque las leyes del trabajo las autoricen para dictar sus resoluciones conforme a la equidad y a su conciencia y sin sujeción a las leyes, esto no quiere decir que estén

autorizadas para no ocuparse de las pruebas reunidas, las que deben apreciar en su conciencia y conforme a la equidad".¹²⁰

No obstante lo anterior, existía otro argumento para no considerar a las Juntas verdaderos Tribunales, el cual consistía en que no se limitaban a resolver los conflictos obrero-patronales, sino que además ejercían funciones de administración, lo que a decir del Maestro Narciso Bassols no desvirtuaba su naturaleza de Tribunales, sino que más bien los consideraba como Tribunales de Trabajo, lo que contrastaba con el principio tradicional de la División de Poderes, el cual como veremos más adelante, ha evolucionado a tal grado que en la actualidad cada uno de los Poderes estatales realiza una función formal, aunque materialmente desempeña funciones que competen a los otros dos Poderes.

Como conclusión, el autor Narciso Bassols afirmó la necesidad de reconocer a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como Tribunales del Trabajo, a fin de favorecer los intereses de la clase trabajadora, debiendo apartarse de los rasgos del procedimiento civil, cuyas normas son incompatibles con la rapidez que se requiere en la substanciación y solución de los juicios laborales.

B) EL MAESTRO ALBERTO TRUEBA URBINA.

Es uno de los defensores de la postura de considerar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como Tribunales del Trabajo, son independientes de los tres Poderes tradicionales, al formar un cuarto poder, en lo cual no estamos de acuerdo, ya que tal interpretación implicaría contravenir lo previsto en el artículo 49 de la Carta Magna, el cual precisa que el Supremo Poder de la Federación se divide para su ejercicio en: Ejecutivo, Legislativo y Judicial.

Asimismo, dicho jurista rechaza que las Juntas tengan el carácter de Tribunales Administrativos, al argumentar que la jurisdicción administrativa

¹²⁰ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, Op. Cit., p. 141.

“significa jurisdicción sobre la administración y constituye una garantía en favor de los particulares para reclamar la ilegalidad de los actos administrativos que los perjudiquen (...) Por otra parte, no se limitan a ejercer una función meramente jurisdiccional. Por el contrario, constituye un nuevo tipo de órganos estatales, con funciones legislativas, ejecutivas y jurisdiccionales específicas y propias”.¹¹⁸

El citado tratadista reconoció que el nombramiento de los funcionarios gubernamentales de las Juntas podría implicar sumisión a un orden jerárquico administrativo; aunque invoca la independencia del cuerpo colegiado ya que son los sectores sociales los que, en elección democrática, llevan a sus candidatos a integrar aquellas.

Asimismo, sostuvo que no eran Tribunales de Conciencia ni de Equidad, sino de Derecho porque “aplican el derecho escrito, consuetudinario y equitativo, conforme al artículo 16 de la Ley de 1931”,¹²² punto de vista que no compartimos por las razones que han quedado expuestas con antelación.

C) EL DOCTOR MARIO DE LA CUEVA.

Uno de los mas notables juristas en materia del trabajo como lo es el Dr. Mario de la Cueva se pronunció igualmente sobre la Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, haciendo un análisis en aras de tratar de ubicarlas dentro de alguno de los Poderes de la Unión. Respecto al Poder Legislativo, afirmaba que no podían integrarse al mismo, “en primer término porque la Constitución atribuye esa función a las Cámaras y en segundo lugar porque el derecho que crean las Juntas debe ser colocado dentro del derecho autónomo, particularmente la Sentencia Colectiva; y porque ésta no es una

¹²¹ TRUEBA URBINA, Alberto, *Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo*, Porrúa, México, 1965, pp. 97-98.

¹²² Ibidem, p. 29.

función originaria y propia del Estado, ni tampoco resolver los conflictos colectivos, pues es necesario que los trabajadores o los patronos soliciten su intervención”.¹²³

De igual manera, considera que no pueden ubicarse a las Juntas en el Poder Judicial porque “si solamente conocieran de conflictos jurídicos, estarían naturalmente colocadas en él, aun siendo una jurisdicción autónoma frente a los Tribunales Civiles y Mercantiles, pero su intervención en los Conflictos Colectivos Económicos los separa del Poder Judicial”.¹²⁴

El doctrinario en cita concluye que las Juntas de Conciliación y Arbitraje “son una Institución especial: Por su actividad material, ejercen funciones legislativa y jurisdiccional; están ligadas al Poder Ejecutivo porque a él toca designar a la representación del Estado, pero no le están sujetas jerárquicamente y están obligadas a seguir, con las naturales variantes que determinen la especialidad de los asuntos, las normas del proceso judicial”.¹²⁵ No comparto totalmente el punto de vista del citado autor en el sentido de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje sean una institución especial en razón de que actualmente, a merced de la evolución del Principio de la División de Poderes, no únicamente las Juntas de Conciliación y Arbitraje ejercen funciones que materialmente competen a otros poderes, ya que igualmente sucede con los Poderes Judicial y Legislativo, tal como lo explicaremos más adelante en este mismo capítulo.

Por último, el Maestro Mario de la Cueva considera que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son Tribunales de Equidad “en la medida en que la justicia obrera debe ser para cada negocio y esencialmente humana (...) que busca la justicia del caso concreto, más bien que la interpretación abstracta de la ley”.¹²⁶

¹²³ DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit., pp. 918-919.

¹²⁴ *Ibidem*, p. 919.

¹²⁵ *Ibid.*, p. 220.

¹²⁶ *Ibidem*, p. 922.

4.5. LA EVOLUCIÓN DEL PRINCIPIO DE LA DIVISIÓN DE PODERES COMO FUNDAMENTO PARA LA EXISTENCIA DE TRIBUNALES FORMALMENTE ADMINISTRATIVOS, CON FUNCIONES MATERIALMENTE JURISDICCIONALES.

El más remoto antecedente de la división de poderes podemos encontrarlo en el pensamiento del filósofo griego Aristóteles, el cual opinaba que el poder gubernamental debía estar encomendado a tres Cuerpos Colegiados: la Asamblea, los Magistrados y el Cuerpo Judicial.

El primer autor que se refirió de forma concreta a la División de Poderes fue el filósofo inglés John Locke, quien en su obra “Tratado del Derecho Civil”, “mencionó tres poderes, que eran el Legislativo, el Ejecutivo y el Federativo, atribuyéndoles a cada uno de ellos funciones específicas: al Legislativo, le asignó la función de dictar las normas generales; al Ejecutivo la de ejecutarlas o emplear en la práctica dichos ordenamientos; y al Federativo le encargó los asuntos internacionales y de seguridad interna. Claramente se observa que el inglés John Locke no menciona al Poder Judicial, ya que tuvo la concepción de que esta función dependía más bien del Poder Ejecutivo”.¹²⁷

Con dichos antecedentes, el estadista francés Charles Louis de Secondat, Barón de Montesquieu, influenciado por las ideas provenientes del movimiento ideológico conocido como “La Ilustración”, del pensamiento enciclopedista francés, así como de su contacto con la política inglesa y el conocimiento del gobierno y sus instituciones, formuló su Teoría de la División de Poderes, sosteniendo la conveniencia de separar las funciones y crear un sistema de asignación de tareas, de pesos y contrapesos, en el cual cada función se encomendara a un órgano distinto.

¹²⁷ BURGOA ORIHUELA, Ignacio, *Derecho Constitucional Mexicano*, 11ª edc., Porrúa, México, 1996, p. 80.

La División de Poderes propuesta por el autor Montesquieu queda sintetizada en su siguiente pensamiento: “La libertad política sólo reside en los gobiernos moderados y, aun en ellos, no siempre se encuentra. La libertad política sólo existe cuando no se abusa del poder; pero la experiencia nos muestra constantemente que todo hombre investido de autoridad abusa de ella... Para impedir este abuso, es necesario que, por la naturaleza misma de las cosas, el poder limite al poder... Cuando los poderes Legislativo y Ejecutivo se reúnen en la misma persona o en el mismo cuerpo, no puede haber libertad... Asimismo, no hay libertad si el Poder Judicial no se encuentra separado del Legislativo y Ejecutivo... Todo se habría perdido si el mismo hombre o el mismo organismo, ya sea de los nobles o del pueblo, ejerciera los tres poderes: el de dictar las leyes, el de ejecutar las resoluciones públicas y el de juzgar las causas y pleitos entre particulares”.¹²⁸

Luego entonces, desprendemos dos ideas torales en la Teoría de la División de Poderes del pensador Montesquieu:

- 1) Cada función capital del Estado (legislativa, ejecutiva y judicial) debe tener un titular distinto (poderes).

- 2) En el marco de esta separación, los poderes se vinculan recíprocamente mediante un sistema de correctivos y de vetos.

- 3) Es una manera de preservar las libertades del hombre.

Respecto de la Teoría de Montesquieu, el maestro Serra Rojas considera que “La idea básica de Montesquieu al exponer su doctrina fue la de asegurar la libertad del hombre, por la diversificación de poderes en uno solo: Es una experiencia eterna que todo hombre que tiene poder se ve inducido a abusar de él y llega hasta donde encuentra límites. Para que no se pueda abusar del

¹²⁸ MONTESQUIEU, Carlos de Secondat, Barón de, *Espíritu de las Leyes*, Porrúa, Colección Sepán Cuántos, México, 1990, p. 107.

poder es preciso que, por la disposición de las cosas, el poder detenga al poder” ..¹²⁹

El deseo del autor Montesquieu era que su Teoría se perpetuara como doctrina que garantizara la limitación de un poder por otro, y así, asegurar la libertad de los hombres. Sin embargo, el rasgo fundamental de la Teoría de este autor, que la distinguía de la emitida por el filósofo John Locke, estriba en que la distribución del poder tenía como finalidad alcanzar la libertad de los ciudadanos y no una simple cuestión técnica de organización del poder o de eficiencia política-administrativa.

Fue así como el artículo 16 de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789, promulgada a raíz del triunfo de la Revolución Francesa, estableció: “Toda sociedad en la cual no esté asegurada la garantía de los derechos ni determinada la separación de los poderes, carece de Constitución”.

De esta manera, las ideas de los autores Montesquieu y de Juan Jacobo Rosseau (último impulsor de que el poder supremo descansara en el órgano Legislativo, en tanto presunto depositario de “la voluntad general”) se combinaron en diversas proporciones en las Constituciones francesas y, mientras la Ley Suprema de 1791 mantenía en equilibrio la influencia de ambos pensadores, por el contrario, la Carta de 1793 se inclinó por el espíritu rossonianiano de la absoluta supremacía del cuerpo legislativo y la subordinación de las otras ramas del poder, en tanto que la Constitución del año de 1795, llevó a sus últimos extremos la técnica divisoria del poder público.¹³⁰

¹²⁹ SERRA ROJAS, Andrés, *Ciencia Política*, 15ª edc., Porrúa, México, 1997, p. 559.

¹³⁰ GARCÍA PELAYO, Manuel, *La División de Poderes y su Control Jurisdiccional*, Revista de Derecho Político, Madrid, Universidad Nacional de Educación a Distancia, No. 19, 1983, p. 7.

A partir de entonces, puede afirmarse que de manera casi “automática”, el principio de la División de Poderes ha formado parte integrante del Derecho Constitucional liberal, siendo característica esencial de todo “Estado de Derecho”, con ciertas matizaciones eventuales en los diversos sistemas que no cabe mencionar aquí, por no ser tema de la presente investigación.

El principio de la División de Poderes penetró también en nuestro Derecho Constitucional a través de su consagración dogmática, en primer término, en la Constitución de Apatzingán de 1814, en la cual si bien se advierte la inclinación hacia las ideas del autor Rousseau sobre la preeminencia del legislativo, se advierte en general la influencia de la Constitución de los Estados Unidos de 1787, de las Constituciones Francesas particularmente de 1793 y 1795. Fue a partir de allí que constantemente han aparecido en todos los documentos constitucionales surgidos con posterioridad a la Independencia de México, claro que con cambios en la estructura y funciones de los diversos órganos.

Pese a lo antes dicho, la teoría de la División de Poderes del autor Montesquieu ha sido objeto de críticas, la mayor parte de las cuales toman como punto de partida la interpretación que Eisenmann denomina tradicional o “jurídica” (la cual se inclina por sostener erróneamente que el pensador francés propugnaba por una separación rígida de poderes con funciones propias e independientes entre sí); igualmente, como resultado de la simple evolución socio-política y constitucional, se ha cuestionado reiteradamente la vigencia actual del principio en cuestión.¹³¹

Así, tratadistas como Jorge Jellinek han considerado que “la pretensión de adscribir a cada uno de los grandes órganos del Estado, el ejercicio exclusivo de algunas de las respectivas tres funciones tradicionales resulta imposible en la práctica”. Es interesante el punto de vista del tratadista Jellinek, pues no puede

¹³¹ FIX-ZAMUDIO, Héctor, *El Sistema Presidencialista y la División de Poderes*, UNAM, México, 1979, p. 155.

haber una división tajante de poderes (sino más bien de funciones) sino que cada uno de ellos, en alguna medida desarrolla funciones de los otros, lo cual nos parece que contribuye aún más al equilibrio entre los poderes y como contrapesos.

No debemos soslayar que algunos autores, como el Doctor Ignacio Burgoa, consideran que “no es correcto hablar de División de Poderes, sino de funciones, ya que el poder estatal es uno solo, garantizándose así la unidad Soberanía del orden jurídico.¹³² Asimismo agrega este jurista que resulta ilógico pronunciar que existe un poder legislador, un poder administrador y un poder judicial, ya que en realidad existen tres funciones específicas distintas que se realizan a través de la unidad del sistema normativo que representa el poder estatal.

Es válida la opinión de este jurista, puesto que, atento al contenido del artículo 49 Constitucional, se afirma que el Supremo Poder de la Federación se divide pero sólo para su ejercicio, lo cual no significa que se trata de tres poderes. Basta decir que actualmente, en el caso de nuestro sistema constitucional, es indudable que el principio de la División de Poderes, surgido y desarrollado por una diversidad de pensadores a través de la historia universal, se manifiesta no como una cosa doctrinaria ni de teoría, sino como un principio llevado a la práctica y de carácter obligatorio, tal como lo consagra el precepto señalado anteriormente.

El Principio de la División de Poderes sostenido por el autor Montesquieu no es un dogma fuera de época ni una fórmula teórica vana, sino más bien un principio que debe adecuarse a los cambios políticos, sociales y económicos que requiera el Estado Moderno. Por tanto, la idea original de este pensador, relativa a que cada Poder tenía que realizar única y exclusivamente una función (al Legislativo, crear leyes; al Ejecutivo, hacer cumplir la ley; y al Judicial,

¹³² BURGOA ORIHUELA, Ignacio, *Diccionario de Derecho Constitucional, Garantías y Amparo*, 5ª edc., Porrúa, México, 1997, p. 157.

aplicar la norma al caso concreto) sin irrumpir en la competencia de los otros, ha quedado atrás con el discurrir del tiempo, ya que los fines del Estado se han incrementado y por tanto, se ha visto la necesidad de flexibilizar el mencionado principio. Como muestra de ello, en el siglo pasado, se instauró el Consejo de Estado en Francia, con lo que se facultó a un órgano perteneciente al Poder Ejecutivo, ejercer funciones jurisdiccionales, para resolver los conflictos entre la administración pública y los administrados.

Originalmente el Principio de División de Poderes concibió las funciones de los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial se basaba solo en un criterio meramente formal; pero luego, con la complejidad de la sociedad y de la relación entre el Estado y los gobernantes y los fines que cada vez fueron encomendándose a aquél, hicieron posible la concepción de funciones formales y materiales de los tres poderes, lo que es una clara evidencia de la evolución del Principio de la División de Poderes.

Es conveniente definir lo que son las funciones formal y material, para tener una idea más clara de ellas. A este respecto, el Maestro Cipriano Gómez Lara comenta que “el aspecto formal toma en cuenta únicamente el órgano del cual emana la función; (...) el criterio material por el contrario, atiende a la esencia o naturaleza intrínseca de la función o del acto, independientemente de la autoridad de la cual emana. Es decir, el criterio material va al fin o a la esencia en cuestión”.¹³³

En igual sentido se pronuncia el Dr. Miguel Acosta Romero, para quien las funciones de los Poderes pueden enfocarse desde dos criterios:

1. El formal “consiste en atribuirle al acto, la naturaleza del órgano de donde emana, con independencia de su contenido o datos esenciales; este criterio también se conoce como subjetivo u orgánico”, y; 2. El material, intrínseco o

¹³³ GÓMEZ LARA, Cipriano, *Teoría General del Proceso*, U.N.A.M., México, 1987, p. 149.

esencial, “trata de perfilar los caracteres específicos de cada uno de esos actos, basándose para ello en las notas esenciales que distinguen y caracterizan a toda clase de actos”.¹³⁴

Con base en las ideas de los tratadistas, podemos decir que las funciones desempeñadas por los Poderes del Estado pueden analizarse desde dos vertientes: una material, la cual atiende al contenido de la actividad; y otra formal, referida al órgano que la realiza, con independencia del acto de que se trate. De esto inferimos que formalmente las funciones del Poder Legislativo son crear leyes, del Judicial resolver conflictos y aplicar la norma; y del Ejecutivo, hacer cumplir la Ley. Dichas funciones ya las estudiamos en el punto anterior. Ahora nos toca abordar las materiales.

Para tal efecto, diremos que los Poderes del Estado no desarrollan solo funciones formales, sino materiales. Así, en el caso de nuestro país, el Poder Legislativo no se restringe a dictar leyes, sino que ejerce funciones jurisdiccionales (cuando se erige en Gran Jurado en el juicio político) o ejecutivas (aplicación de su presupuesto, designación de funcionarios). Lo mismo sucede con el Judicial, quien no sólo resuelve controversias, sino que administra su presupuesto, impone sanciones a sus miembros, designa jueces, crea jurisprudencia, emite reglamentos internos, y funciones que se ubican dentro del campo materialmente legislativo y ejecutivo. En el caso del Poder Ejecutivo, también efectúa funciones correspondientes a los otros Poderes: jurisdiccionales, a través del Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa, del Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Distrito Federal, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, entre otros; y Legislativas, cuando crea reglamentos, o leyes en los casos previstos por el artículo 131 Constitucional (materia arancelaria y de comercio exterior).

En suma, diremos que cada uno de los Poderes de la Unión tienen una función primaria que cumplir, la cual no es óbice para que desempeñen

¹³⁴ ACOSTA ROMERO, Miguel, Op. Cit., p. 803.

excepcionalmente funciones correspondientes a los otros, dándose así una combinación de funciones formales y materiales.

De esta manera, “la concepción moderna de la División de Poderes se aparta del concepto rígido, esquemático y totalizador, para ser más acorde con las necesidades sociales y sin abandonar los principios políticos, los trazos modernos y contemporáneos de la teoría de separación de poderes, potenciar positivamente, de manera equilibrada, los aspectos de cohesión, unidad de acción y requerimiento básico de que las ramas gubernamentales actúen coordinadas, asociadas razonablemente en el cumplimiento de sus cometidos...”¹³⁵

En nuestro sistema constitucional la División de Poderes no se verifica de manera absoluta, ya que aun cuando los tres poderes son independientes, en su forma de organizarse y actuar, son parte de un todo, y se complementan entre sí para lograr el funcionamiento total del Estado. Dicho de otro modo, la División de Poderes consagrada en nuestra Carta Magna no es rígida, sino que por el contrario es flexible, como lo hemos podido notar al estudiar las funciones específicas de cada uno de ellos, lo cual nos parece que dimana de una evolución del consabido principio.

¹³⁵ ARMIENTA CALDERÓN, Gonzalo, *La Justicia Administrativa. Una Moderna Concepción de la División de Poderes*, Revista del Tribunal Fiscal de la Federación, Tercera Época, Año 1989, No. 13, p. 111.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, materialmente, realizan la función jurisdiccional, es decir, conocen y resuelven los conflictos laborales suscitados entre el capital y el trabajo, con base en la aplicación de la norma laboral abstracta y caso concreto; en tanto que formalmente se ubican dentro del Poder Ejecutivo.

SEGUNDA.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje constituyen una muestra clara de que el Principio de División de Poderes creado por Montesquieu ha sufrido una evolución hasta nuestro días, de tal manera que en la actualidad no puede afirmarse que el Poder Legislativo únicamente crea la ley, el Judicial la aplicación y el Ejecutivo la ejecuta, ya que cada uno de dichos Poderes, materialmente puede realizar cualquiera de las funciones que formalmente corresponden a cada uno de los otros, como sucede con las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que sin ubicarse dentro del Poder Judicial, materialmente llevan a cabo una función jurisdiccional.

TERCERA.- La determinación de la Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje es una cuestión compleja, tomando en cuenta que se trata de un Tribunal del Trabajo que, contrariamente a lo que sucede con los Tribunales pertenecientes al Poder Judicial, no se integra con jueces de carrera, sino con representantes de los trabajadores, del patrón y del gobierno, es decir, de las partes que se encuentran en conflicto, lo que quierase o no, incide en el sentido de los laudos que pronuncian, ya que generalmente emiten su voto de manera favorable a la parte a la cual representan, y esto resta objetividad a sus resoluciones.

CUARTA.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son Tribunales de Conciencia, en razón de que los laudos que dictan son a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, lo cual debe interpretarse en el

sentido de que, a diferencia de lo que sucede con los jueces civiles, penales, etcétera, no están obligados a darle a las pruebas el valor previamente determinado por la ley, sino que ellos, con base en un sentido de equidad y de justicia en el caso concreto, aprecian según su leal saber y entender qué es lo que se acredita con una prueba en particular.

QUINTA.- Si bien las Juntas de Conciliación y Arbitraje son Tribunales de Conciencia, no lo son de manera absoluta, ya que tal potestad se encuentra limitada por lo dispuesto en los artículos 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo, los cuales señalan que los laudos deben estar debidamente fundados y motivados, además de ser congruentes con lo afirmado, alegado y probado por las partes en juicio, de modo que aquellas no pueden arbitrariamente valorar las pruebas, ni dictar laudos que se contrapongan a las constancias procesales, *so pena* de ser anulados por los Tribunales de Amparo.

SEXTA.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son también Tribunales de Equidad, ya que al momento de resolver sobre el fondo del asunto, deben tratar de hacer realidad los principios de equilibrio entre los factores de la producción (capital y trabajo) y la protección a la clase trabajadora, buscando en todo momento la justicia en el conflicto particular de que se trate, aspectos en los cuales deben normar su conciencia y buena fe.

SÉPTIMA.- Aún cuando las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son Tribunales de Derecho, ya que en estricto rigor, no se sujetan a normas preestablecidas en la ley que les obliguen a otorgarles un valor a cada prueba, ni que dicten laudos siguiendo los criterios establecidos en la ley, ello no debe interpretarse en el sentido de que aquellas no están obligadas a observar la ley, pues ello equivaldría a crear un Tribunal omnipotente y arbitrario, que actuara al margen del Estado de Derecho.

OCTAVA.- Resulta inadecuado que las Juntas de Conciliación y Arbitraje constituyan un Tribunal del Trabajo que se integre con representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, ya que la práctica forense demuestra que cada uno de ellos defiende a los intereses del grupo al cual representa. Así las cosas, los que representan a los trabajadores resuelven en los laudos, generalmente a favor de éstos, lo mismo que los representantes de los patrones, en tanto que los del gobierno resuelven muchas veces de acuerdo a intereses políticos o de otra índole que nada tienen que ver con la imparcialidad que debe revestir toda resolución definitiva dictada por los Tribunales del Trabajo. Por tanto, se propone que las Juntas de Conciliación y Arbitraje apliquen en realidad la Equidad, Conciencia y el Derecho.

NOVENA.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben de asumir su verdad histórica haciendo valer su Naturaleza Jurídica como un órgano independiente, y deben quedar comprendidos los integrantes de las mismas, a efecto de que valoren sus pruebas y emitan sus laudos, tomando en cuenta el verdadero espíritu que contempla el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, la verdad sabida y la buena fe guardada, los cuales, en muchos casos, con lo cual favorece a los intereses de los trabajadores, siempre y cuando se demuestre el derecho que pretende hacer valer y también hacer valer el hecho de que la Ley de la Materia los faculta para utilizar su criterio, sin necesidad de sujetarse a mayores reglas al momento de valorar las pruebas.

DÉCIMA.- Si realmente se aspira a que se cumpla con el fin teleológico que se persigue con las normas laborales, es menester terminar con ideas anacrónicas que ya no responden a la realidad actual, puesto que la importancia de las causas laborales obliguen a que quienes conocen y resuelven las mismas lo realicen con la responsabilidad que adquirieron en el momento de ser designados representantes ya sea de los trabajadores, patrones o del Gobierno y así tener una convicción y una lealtad a la Sociedad Mexicana, pues sólo así se aspirará a que

dicten los laudos con pleno apego a la ley, en primer término, y sólo de manera supletoria recurran a los principios generales de derecho (justicia y equidad).

DÉCIMA PRIMERA.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje desde el punto de vista formal, son parte del Poder Ejecutivo, por ser el Presidente de la República Mexicana, quien nombra al Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, los Representantes del Gobierno de cada una de las Juntas Especiales y en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje los Presidentes son designados por cada uno de los Gobernadores de los diferentes Estados y en el Distrito Federal por el Jefe de Gobierno.

DÉCIMA SEGUNDA.- Es claro, que para que se contribuya al buen desempeño en la impartición de justicia, el personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje debe profesionalizarse de manera general, cumpliendo con los mínimos requisitos para ello, como son los de honradez, responsabilidad y empeño en el mejoramiento de su trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

ACOSTA ROMERO, Miguel, Derecho Burocrático Mexicano, Porrúa, México, 1995.

ALCALÁ-ZAMORA Y CASTILLO, Niceto, Proceso, Autocomposición y Autodefensa, UNAM, México, 1990.

APPENDINI, Ida y ZAVALA, Silvio. Historia Universal. Antigüedad y Edad Media. Porrúa, México, 1982

BECERRA BAUTISTA, José, El Proceso Civil en México, 16ª edc., Porrúa, México, 1999.

BORRELL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, 4ª edc., Sista, México, 1994.

-----, Derecho Procesal del Trabajo, 5ª edc., Porrúa, México, 1997.

BROM, Juan. Esbozo de Historia Universal. Editorial Grijalbo, S.A., México-Barcelona-Buenos Aires, 1973

BURGOA ORIHUELA, Ignacio, Las Garantías Individuales, 29ª edc., Porrúa, México, 1997.

-----, Derecho Constitucional Mexicano, 11ª edc., Porrúa, México, 1996.

CARRANCÁ Y TRUJILLO, Raúl y CARRANCÁ Y RIVAS, Raúl. Derecho Penal Mexicano. Parte General. 18ª. edc. Porrúa, México, 1995.

DÁVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I, 5ª edc., Porrúa, México, 1994.

DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, 10ª edc., Porrúa, México, 1994.

DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 13ª edc., Porrúa, México, 1993.

DE PINA VARA, Rafael de y José Castillo Larrañaga, Instituciones de Derecho Procesal Civil, 21ª edc., Porrúa, México, 1993.

FIX-ZAMUDIO, Héctor, El Sistema Presidencialista y la División de Poderes, UNAM, México, 1979.

GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, 50ª edc., Porrúa, México, 1999.

GARRIDO, RAMÓN, Alena. Derecho Individual del Trabajo, OXFORD, University Press, México, 1999.

GÓMEZ LARA, Cipriano, Teoría General del Proceso, Harla, México, 1990.

GUERRERO, Euquerio, Manual del Derecho del Trabajo, Porrúa, 18ª edc., Porrúa, México, 1990.

MARGADANT S., Guillermo, Introducción a la Historia del Derecho Mexicano, 14ª edc., Esfinge, México, 1997.

MONTESQUIEU, Carlos de Secondat, Barón de, Espíritu de las Leyes, Porrúa, Colección Sepán Cuántos, México, 1990.

MORENO, Daniel, Derecho Constitucional Mexicano, 9ª edc., Porrúa, México, 1985.

MOTO SALAZAR, Efraín, Elementos de Derecho, 31ª edc., Porrúa, México, 1985.

OVALLE FAVELA, José, Derecho Procesal Civil, Trillas, México, 1990, p. 6.

SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo, Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Vol. I, Porrúa, México, 1967.

SAYEG HELÚ, Jorge, Instituciones de Derecho Constitucional Mexicano, Porrúa, México, 1987.

SERRA ROJAS, Andrés, Ciencia Política, 15ª edc., Porrúa, México, 1997.

SOBERANES FERNÁNDEZ, José Luis. Historia del Derecho Mexicano. 8ª edc., Porrúa. México.

TENA RAMÍREZ, Felipe, Leyes Fundamentales de México 1808-2002, 23ª edc., Porrúa, México, 2002.

TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, 2ª edc., Porrúa, México, 1973.

-----, Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, México, 1965.

VILLOORO TORANZO, Miguel, Introducción al Estudio del Derecho, 7ª edc., Porrúa, México, 1987.

DICCIONARIOS

Diccionario Larrouse Ilustrado, Buenos Aires, Argentina, 1964.

ESCRICHE, Joaquín, Diccionario Razonado de Legislación Civil, Penal, Comercial y Forense, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1993.

GARCÍA-PELAYO Y GROSS, Ramón, Pequeño Larousse Ilustrado, Ediciones Larousse, México, 1980.

GARCÍA PELAYO Y GROSS, Ramón. Diccionario Larousse Usual, Ediciones Larousse, México, 1982

Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano, P-Z, 5ª edc., Porrúa, México, 1992.

HEMEROGRAFÍA

ARMIENTA CALDERÓN, Gonzalo, La Justicia Administrativa. Una Moderna Concepción de la División de Poderes, Revista del Tribunal Fiscal de la Federación, Tercera Época, Año 1989, No. 33.

GARCÍA PELAYO, Manuel, La División de Poderes y su Control Jurisdiccional, Revista de Derecho Político, Madrid, Universidad Nacional de Educación a Distancia, No. 19, 1983.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo.

TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge Trueba Barrera, Ley Federal del Trabajo. Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía, 81ª edc., Porrúa, México, 2000.

Séptima Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Apéndice de 1995. Tomo V, Parte SCJN. Página 350. Tesis: 530. Jurisprudencia: Materia Laboral.

Quinta Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Apéndice de 1995. Tomo V, Parte 110. Página 713. Tesis: 1023. Jurisprudencia. Materia Laboral.

Quinta Época. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Apéndice 2000. Tomo V. Trabajo. Jurisprudencia. SCJN. Página 249. Tesis: 310. Materia Laboral.

Quinta Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Apéndice 2000. Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia SCJN. Página 387. Tesis. 473. Jurisprudencia. Materia Laboral.

Quinta Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Apéndice de 1975. Parte V. Página: 138. Tesis: 134. Jurisprudencia. Materia Laboral.

Quinta Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Apéndice 2000. Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia SCJN. Página 388. Tesis: 474. Materia Laboral.

Quinta Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federal. LXXVI. Página: 2471. Tesis Aislada. Materia Laboral.

Octava Época. Instancia: Tribunal Colegiado de Circuito TCC. Fuente: Apéndice 2000. Tomo V. Trabajo, Jurisprudencia, TCC. Página: 946. Tesis: 1084. Jurisprudencia. Materia Laboral.