



**UNIVERSIDAD SALESIANA**

---

---

**INCORPORACIÓN DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y  
ARBITRAJE AL PODER JUDICIAL.**

**T E S I S**

**PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO**

**P R E S E N T A :**

**TIHUI SALAZAR PONCE**

MÉXICO, D. F.

2006



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo recepcional.

NOMBRE: Tihui Salazar Ponce

FECHA: 22 Junio - 2006

FIRMA: Tihui Salazar Ponce

AGRADEZCO A TODOS Y A CADA UNO DE LAS PERSONAS QUE ME APORTARON A LO LARGO DE MI CARRERA, ASI COMO PARA LA REALIZACIÓN DE ESTE TRABAJO, A NUESTRA UNIVERSIDAD, A MIS PADRES, A MIS PROFESORES, Y AMIGOS Y COMO NO QUIERO OMITIR A NADIE, GRACIAS A TODOS.

**INCORPORACION DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION  
Y ARBITRAJE AL PODER JUDICIAL.**

**ÍNDICE**

**INTRODUCCIÓN**

**CAPÍTULO I. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LAS JUNTAS DE  
CONCIACIÓN Y ARBITRAJE**

1. Porfiriato, Cananea y Río Blanco	2
2. Situación obrera en el periodo revolucionario	7
3. Constitución de 1917	13
4. El artículo 123 y las Juntas de Conciliación y Arbitraje	14
5. Ley Federal del Trabajo	20

## **CAPÍTULO II. SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS LABORALES**

1. Medios de solución de conflictos	25
A. Conciliación	28
B. Mediación	29
C. Arbitraje	29
D. E intervención judicial	32
2. Solución de conflictos laborales en derecho comparado	33
A. Tribunales del Trabajo.- España	33
B. Sistema Mixto.- Panamá.	40

## **CAPÍTULO III. LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN MÉXICO**

1. Legislación aplicable y Jurisprudencia de la Corte	51
A. La Constitución	52
B. La Jurisprudencia	54
C. Ley Federal del Trabajo	56
2. Discusión sobre la Naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje	60
A. Tribunales Laborales o Tribunales del Trabajo.	61
B. Juntas de Conciliación y Arbitraje	66

## **CAPÍTULO IV. ¿ES CONVENIENTE INCORPORAR LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE AL PODER JUDICIAL?**

1. Propuestas de Reforma a la Ley Federal del Trabajo	70
A. Crear Tribunales del Trabajo	70
B. Mantener las Juntas de Conciliación y Arbitraje	71
2. Propuesta para incorporar la solución de conflictos laborales al Poder Judicial.	76
A. Creación de Tribunales del Trabajo	76
3. Reformas a la Normatividad Aplicable.	82
A. Constitución	82
B. Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación	83
C. Ley Federal del Trabajo	84
CONCLUSIONES	87
BIBLIOGRAFIA.	91

## INTRODUCCIÓN

La Constitución de 1917 se caracterizó por ser pionera al incorporar derechos sociales, entre los cuales se encuentra la protección a los trabajadores a través de la creación del título sexto denominado del trabajo y de la previsión social.

El congreso constituyente, al redactar el artículo 123 constitucional, propuso como medio de solución a los conflictos laborales la conciliación y el arbitraje, sistemas que hasta entonces fueron utilizados únicamente como medios alternativos de solución de conflictos.

La decisión de desligar la incorporación de justicia laboral del poder judicial fue un acierto de la época. Aun cuando la justicia laboral era dependiente del ejecutivo, dentro de un sistema paternalista, las Juntas de Conciliación y Arbitraje lograron aceptación. El poder judicial era considerado corrupto e ineficiente y fue bienvenida la oportunidad dada a las partes en conflicto para designar un representante que "velara" por sus intereses.

Sin embargo, casi un siglo de haberse aprobado el artículo 123 y a más de medio siglo de haberse aprobado la primera Ley Federal del Trabajo, considero necesario detenernos a analizar cómo se ha desenvuelto dicho órgano y verificar

si cumplió con la misión de ser el sistema idóneo para la solución de los conflictos laborales. Acaso, por el contrario, las buenas intenciones de los constituyentes se desviaron y nos enfrentamos a un sistema híbrido e ineficiente.

Así mismo, considero importante tener en cuenta la situación actual del país, ya que a partir de la creación del consejo de la Judicatura Federal en 1995 el poder judicial ha recobrado credibilidad. Además dado el proceso de democratización que esta viviendo el país podría ser conveniente darle un giro a la impartición de la justicia laboral e incorporar la solución de conflictos laborales al poder judicial, desligándolo completamente del poder ejecutivo.

Con el fin de descubrir si las Juntas de Conciliación y Arbitraje siguen siendo un medio idóneo para la solución de los conflictos del trabajo o si por el contrario es necesario crear Tribunales del Trabajo para ser más eficiente y transparente la impartición de justicia laboral, es importante entender los motivos que tuvo el Congreso Constituyente al proponer y crear las Juntas de Conciliación y Arbitraje. También es importante conocer los distintos medios de solución de conflictos y analizar a grandes rasgos la naturaleza de las Juntas. Por ello he dividido este estudio en cuatro capítulos.

En el primer capítulo de mi tesis haré una narración de los hechos que llevaron al constituyente de 1917 a crear las Juntas de Conciliación y Arbitraje dependientes del poder ejecutivo, en lugar de Tribunales del Trabajo dependientes del poder judicial, como los tribunales civiles o penales. He puesto especial énfasis en



situaciones históricas relevantes como las huelgas de Cananea y Río Blanco durante el porfiriato, la importancia de los "Batallones Rojos" durante la Revolución Mexicana, la discusión que sostuvo el Congreso Constituyente, la elaboración y reformas a la Ley Federal del Trabajo.

En el segundo capítulo expondré los medios de solución de conflictos en general y después haré un breve análisis de los medios de solución de conflictos en materia laboral que se han utilizado en derecho comparado. De esta manera analizaré cómo funcionan en diferentes países los tribunales del trabajo y los sistemas mixtos para abrir el panorama de posibilidades al problema de la impartición de justicia en materia laboral.

La legislación de los países que he elegido para comentar son España y Panamá. La legislación social española porque prevé como medio de solución de los conflictos laborales a los Tribunales de lo Social, fuente de inspiración a las fracciones parlamentarias del Partido Acción Nacional y del Partido de la Revolución Democrática para reformar la Ley Federal del Trabajo. La legislación panameña me parece interesante por contar con un sistema que conjunta la conciliación, el arbitraje y los órganos judiciales, así mismo, por ser de los últimos países que integran los derechos del trabajo, recoge experiencias de los demás países latinoamericanos y tiene en cuenta los tratados internacionales.

En el tercer capítulo explicaré de manera sucinta el funcionamiento y la integración de las Juntas a través de la legislación aplicable.

Por otro lado, el análisis jurisprudencial es necesario para entender la interpretación de la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pues, el texto de las fracciones XX y XXI del artículo 123 constitucional no fue lo suficiente claro y suscito controversia acerca del ámbito de competencia de las juntas: no podía saberse con certeza si se encontraban facultadas para mandar ejecutar coactivamente sus resoluciones. La Suprema Corte de Justicia de la Nación a través de jurisprudencia estableció que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen imperio para hacer cumplir los laudos y soluciona todos los conflictos laborales, colectivos e individuales.

Finalmente los textos de Narciso Bassols, Héctor Fix- Zamudio, Jorge Carpizo y Alberto Trueba Urbina me ayudarán a explicar la naturaleza de las Juntas, pues como señalan estos autores su naturaleza es *sui generis*. El profesor Trueba Urbina va un poco más allá y dice que las Juntas de Conciliación y Arbitraje de nuestro país constituyen un cuarto poder.

En el cuarto y último capítulo expondré las propuestas de reforma a la ley Federal del Trabajo del PRD, del PAN y la oficial (propuesta Abascal). Daré a conocer mi posición que consiste en la propuesta de sustituir las Juntas de Conciliación y Arbitraje por Tribunales del Trabajo dependientes del Poder Judicial, así, en las reformas a los distintos ordenamientos que se deberán realizar para hacer esta propuesta viable.

## **CAPITULO I**

# **ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**

# CAPÍTULO I

## ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

### 1. Porfiriato, Cananea y Río Blanco

Tras la Independencia, México pasa por una etapa de extrema inestabilidad política y social. Durante el siguiente medio siglo los dirigentes regionales gobernaron en forma prácticamente autónoma. El proceso de consolidación de la nación tras esta larga etapa de inestabilidad inicia con las reformas liberales de Juárez y Lerdo de Tejada. Sin embargo, el crecimiento del país se reanuda hasta el periodo presidencial del General Porfirio Díaz. La base de este crecimiento fue la fuerza armada, el latifundismo y capital extranjero.

Después de varias reelecciones el gobierno del presidente Díaz fue envejeciendo. A principios del siglo XX los jóvenes de clase media que no logra adquirir puesto en el gobierno comienzan a organizarse con el anhelo de llegar a la presidencia o, por lo menos, acceder a puestos gubernamentales.

En 1905 Ricardo y Enrique Flores Magón respaldados por un grupo de seguidores deciden formar la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano,

en cuyo programa habrían de plasmar los ideales de libertad justicia e igualdad. Una vez organizados buscan conseguir adeptos entre las clases menos favorecidas esperando, poder influir en la situación que vivía el país.

El incipiente proletariado mexicano fue ideal para difundir el proyecto Magonista. Este grupo prácticamente nació durante el porfiriato (debido a que grandes industrias del extranjero se establecieron en México atraídas por el control que ejercía Díaz sobre el territorio, los extensos recursos naturales y la mano de obra barata que en ese momento no contaba con protección por parte del gobierno). En ese momento los obreros no tenían conciencia de grupo, era sumamente influenciable y necesitaba protección y reconocimiento de sus derechos. ( <sup>1</sup> )

El proletariado encontró en dicho proyecto la dirección e inspiración que necesitaba para formar una fuerza significativa al unir esfuerzos los trabajadores de toda la República.

Entre 1905 y 1906 los magonistas Esteban Vaca Calderón y Manuel M. Diéguez llegan a *Cananea consolidated Copper Company S. A.*, mientras que José Neira y Manuel Ávila se instala en Río Blanco. Una vez organizados los miembros del partido se dan a la tarea de difundir las ideas republicanas entre los trabajadores de las minas y los operarios textiles respectivamente. Esto da como resultado que se forme en Cananea la "Unión Liberal Humanidad "y en el Río Blanco el "Gran

---

( <sup>1</sup> ) MAYER, Jean. *La Revolución Mexicana*. Calmann-Levy, Barcelona, 1973. p. 18. En este pasaje Jean Mayer señala lo siguiente: "El obrero mexicano acaba apenas de nacer. En 1910, había 195,000 obreros por 500,000 artesanos".

Circulo de Obreros Libres". Es en el seno de estas organizaciones donde se gestan las dos huelgas más significativas del porfiriato conocidas como "Las huelgas de Cananea y Río Blanco".

Los trabajadores de Cananea se declaran en huelga el 31 de octubre de 1906 siendo sus demandas: pago igual en igualdad de circunstancias con los americanos que recibían salarios mayores y jornada laboral de ocho horas. "Llevando desplegadas tres banderas rojas en las que se leía ' Cinco pesos, ocho horas'. "Se dirigieron al barrio de la Mesa, en donde existía el departamento de maderas de la negociación". ( <sup>2</sup> ) En este lugar se dio un fuerte enfrentamiento entre los trabajadores mexicanos y americanos, en el cual fallecen trabajadores de ambas partes y los huelguistas prenden fuego a la maderería. Las fuerzas del gobierno acuden al lugar, reprimen violentamente el levantamiento y aprehenden a los dirigentes de los trabajadores. Esto ocasionó la conclusión de la huelga y los trabajadores volvieron a sus labores el 5 de junio del mismo año.

Meses más tarde, los obreros textiles de varios estados del país se declaran en huelga debido a un nuevo reglamento, el cual, señala Mario de la Cueva, "destruía la dignidad de los hombres". ( <sup>3</sup> ) Las principales demandas de los trabajadores en reacción al nuevo reglamento fueron las siguientes: pedían que, antes de que el encargado hiciera anotaciones malas en relación con el desempeño de su trabajo

---

( <sup>2</sup> ) POBLET, Martha, comp., "Las huelgas de Cananea y Río Blanco ", en Nuestro México, UNAM, México. núm. 2, 1983. pp. 3-54.

( <sup>3</sup> ) DE LA CUEVA, Mario. *EL Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Ed., 18ª. Porrúa México .2001. Tomo I. p.42.

se les oyera en defensa, es decir, solicitaban garantía de audiencia y que se revisaran las tarifas salariales, las cuales eran sumamente bajas.

Los fabricantes textiles de diversos Estados se reunieron para dar una solución conjunta y decidieron cerrar las fábricas hasta que los huelguistas depusieron la huelga. En vista de lo ocurrido los trabajadores, a sugerencia del Gobernador de Veracruz, solicitan por primera vez en la historia el arbitraje del Presidente para solucionar el conflicto y llegar a un arreglo. Tras varias entrevistas el General Díaz llega a un acuerdo con los empresarios y se lo comunica a los representantes de los trabajadores en el cual no es aceptado por todos los trabajadores.

El día en que supuestamente debían regresar a laborar, los trabajadores se amotinan y saquean la tienda de raya. En esta ocasión al igual que en Cananea la huelga terminó con una fuerte represión del gobierno hacia los trabajadores insurrectos obligándolos a volver al trabajo el 9 de enero de 1907.

Estas huelgas pusieron de manifiesto las malas condiciones de trabajo a las que estaban sometidos los trabajadores mexicanos y su ansia de justicia. El país comienza a mostrar indicios de inconformidad y desencanto por las condiciones de vida.

Tras estos acontecimientos el gobierno se ve obligado a hacer pública su posición respecto a las relaciones de trabajo. El 16 de septiembre de 1910, al inaugurar las sesiones ordinarias del Congreso, el presidente Porfirio Díaz reconoce el derecho

de asociación a los trabajadores siempre que se respeten los intereses legítimos tanto de los capitalistas como de sus compañeros de trabajo. Acepta también, la manifestación de sus necesidades a través de la huelga, siempre y cuando se desarrolle de manera pacífica.

"Estas declaraciones manifiestan una vez más la tesis, que en ocasiones anteriores el presidente Díaz y otros gobernantes de las entidades habían declarado como cuestión de principio: el gobierno no debía, no podía intervenir en las relaciones entre patrón u obrero, entre capital y trabajo. La armota de éstos no podía emerger de una política arbitral por parte del Estado". ( <sup>4</sup> )

Además del escueto reconocimiento alcanzado en ese momento, estas huelgas marcaron un precedente significativo al demostrar que los trabajadores podían organizarse y unirse. Comienza a crecer entre ellos un sentimiento de unidad y pertenencia, toman conciencia de que forman una fuerza que se hará manifiesta al final de la lucha revolucionaria al formarse los "batallones rojos" grupo decisivo para el logro de Carranza y el triunfo constitucionalista.

---

( <sup>4</sup> ) REMOLINA ROQUEÑI, Felipe. *El artículo 123 Constitucional, Antecedentes Históricos del Artículo 123 Constitucional*, IMSS, México, p. 33.



## 2. Situación obrera en el periodo revolucionario

Una vez concluidos los conflictos de Cananea y Río Blanco regresa nuevamente la calma al país. Mariano Azuela describe la situación del país de la siguiente manera:

"La última década de la administración porfiriana discurría quieta como un río de aguas mansas. Nadie se daba prisa a nada porque nada era urgente. Sobraba trabajo para cuantos lo buscaban, los salarios eran infimos pero jamás se dio el caso de que alguien muriera de hambre o de frío... Los mexicanos de aquellos tiempos disfrutaban de plenas garantías en nuestras personas y nuestros bienes y la paz reinaba sobre la tierra... Quiero decir con esto que la vida era mortalmente fastidiosa... Lo que se estanca se pudre"... ( <sup>5</sup> )

En 1910 Madero desea despertar al país al lanzar el Plan de San Luis que declara la nulidad de las últimas elecciones, consagrada el principio de la no reelección y reivindica para sí la presidencia provisional.

Madero contaba con el apoyo de Estados Unidos y de la población mexicana que durante muchos años se vio sojuzgada por un gobierno oligárquico Díaz por su parte se encontraba viejo, enfermo y sin el apoyo de su país por lo que el 25 de mayo de 1911 decide partir hacia Francia.

---

( <sup>5</sup> ) AZUELA, Mariano. Citado en Meyer. Jean, op. cit., p. 40

El 1 de octubre de ese mismo año Madero es electo presidente, sin embargo, su presidencia dura únicamente dieciséis meses y no fue capaz de consolidar la paz. El pueblo había despertado y todos los sectores de la población alentados por sus líderes querían tomar ventaja de la situación una vez que sucedió lo inimaginable, "Díaz había partido".

Durante el mandato presidencial de Madero la economía tuvo gran crecimiento debido al alza del precio internacional de los minerales, la gran producción de petróleo y a que las lluvias produjeron buenas cosechas. ( <sup>6</sup> ).

El alza en la economía aunada al poco control político obliga a los trabajadores a organizarse por su cuenta y personas de varios oficios se sindicaron en esta época. El gobierno, por otro lado, intenta formar una estructura que pueda controlar la situación obrera y establece el Departamento del Trabajo dependiente de la Secretaría de Fomento.

A finales de 1911, debido a inconformidades en la industria textil, el presidente Francisco I. Madero convoca a obreros e industriales a una reunión donde se plantean los problemas de este sector. "El resultado de la reunión fue la creación del primer Contrato Ley el 20 de enero de 1912". ( <sup>7</sup> ) Ese mismo año se funda la Casa del Obrero Mundial. Su programa era vago: el sindicalismo económico y la

---

( <sup>6</sup> ) WOMACK Jr, John, *Problemas de la Realidad Mexicana contemporánea, De la Revolución Mexicana al Desarrollo Estabilizador*. ITAM, México 2001, p. 23.

( <sup>7</sup> ) ROMELINA ROQUEÑI, Felipe. op. cit. en este pasaje el autor señala lo siguiente: " ... el establecimiento de la jornada máxima de diez horas, el aumento del 10 % de los salarios para el trabajo a destajo, el descanso dominical y 15 días más considerados como festivos durante el año"

revolución debían conducir, a través de la lucha de clases, a la emancipación completa. ( <sup>8</sup> ) .

En 1913 Madero pierde el control del país durante la "decena trágica". Esta comienza con la liberación de Reyes y Félix Díaz el 9 de febrero de 1913. Durante los siguientes diez días se dieron enfrentamientos entre los reyistas y felicistas por un lado y el gobierno al mando de Victoriano Huerta, por el otro. En una movida estratégica, viendo por sus intereses, Huerta pacta con los felicistas en la embajada Norteamérica y entrega a Gustavo A. Madero quien es asesinado. Pocos días después, Huerta arresta a Francisco I. Madero, el cual intenta salvar a sus partidarios en prisión por medio de su renuncia y decide salir del país, sin embargo, no lo logra pues es asesinado junto a Pino Suárez el 22 de febrero.

Huerta asume el poder y gobierna de febrero de 1913 a agosto de 1914. Durante su corto periodo presidencial se encarga de los principales problemas que surgen tras la revolución. Trata de dar apoyo a los menores favorecidos y crea El Ministerios de Agricultura encargado de las demandas agrícolas. Crea también, el Ministerio de Industria que luchó por dignificar a los trabajadores y fundar el Instituto de Industrias Etnográficas que elevó los sueldos de los empleados que requerían capacidades técnicas. Cuida los intereses de las clases desfavorecidas, pero olvida los intereses de las grandes compañías extranjeras.

---

( <sup>8</sup> ) MEYER, Jean. "Los obreros en la Revolución Mexicana: los batallones rojos ". historia Mexicana, Colegio de México, Vol. XXI, Núm. 1, Julio- Sep, 1971 p. 6.

El gobierno de Huerta no fue reconocido por EUA., ya que Taff, no había tenido tiempo de hacerlo y Wilson no simpatizaba con sus ideas sociales pues dejaba desprotegido el capital que los americanos habían invertido en México. Es por eso que decidió apoyar a los rebeldes en contra de Huerta y mandó tropas a Veracruz. En ese momento Huerta tuvo que enfrentar por un lado a los norteamericanos y por otro lado la guerra civil que había desatado en el país. Huerta no contaba con apoyo suficiente para repeler ambos ataques así que decide dejar el poder en julio de 1914.

En ese momento el país se encontraba dividido. Villa y Zapata por un lado dominaban casi la totalidad y el territorio mientras Obregón y Carranza por otro se concentraban en la ciudad de México y Veracruz. Los primeros cuentan con el apoyo de los campesinos cansados de la opresión del gobierno y sedientos de justicia y tierra, mientras los segundos logran obtener el apoyo de la pequeña masa proletaria surgida recientemente y que para sobrevivir había contado con el apoyo del gobierno.

El 1º de octubre Venustiano Carranza convocó a las facciones revolucionarias a una convención en la ciudad de México para llegar a un acuerdo y elegir un presidente interino, posteriormente se trasladaron a Aguascalientes y el 10 de octubre comenzaron los trabajos resultando electo Eulalio Gutiérrez.

El 21 de noviembre Carranza se traslada a Veracruz, instala ahí su gobierno, desconoce la designación de Gutiérrez e integra una Sesión de la Legislación

Social constituida por Palavicini, Luis Manuel Rojas y José Natividad Macías, encargados de preparar proyectos de ley referidos en el artículo segundo de las Adiciones al Plan de Guadalupe.

En materia de trabajo se prepararon cuatro proyectos: la "Ley Obrera de Prestación de Servicios y Reformas al Código de Comercio": la "Ley de Accidentes de Trabajo": la "Ley del Salario Mínimo" y la "Ley de Juntas de Avenencia y Uniones Profesionales". ( <sup>9</sup> )

Mientras Venustiano Carranza se organiza en Veracruz, Álvaro Obregón logra ganar el apoyo los obreros a la causa constitucionalista, pues era conocido entre los trabajadores por haber impuesto salario mínimo en varios Estados. El 17 de febrero de 1915 firma un pacto de colaboración con la Casa del Obrero Mundial. El pacto obligaba a los obreros a apoyar el triunfo de la revolución constitucionalista mientras que los carrancistas se obligaban a mejorar a través de leyes las condiciones de los trabajadores. El pacto se justificaba por el deseo de aprovechar la ocasión para integrar los obreros a la revolución y "salvar los intereses de la comunidad obrera": por ello mostraban poca preocupación los campesinos convencionistas. ( <sup>10</sup> ) En este momento se organizan los "batallones rojos" formados por obreros al mando de generales carrancistas.

---

( <sup>9</sup> ) ROMELINA ROQUEÑI, Felipe. op. cit., p.43.

( <sup>10</sup> ) MEYER, Jean. op. cit., " Los obreros en la Revolución Mexicana: Los batallones rojos"

La Casa del Obrero Mundial intenta sindicalizar a todos los sectores obreros que pudo en territorio carrancista con el fin de hacer crecer los batallones rojos: sin embargo, no fue posible integrar a la causa obrera textil y ferroviarios que se mantuvieron al margen de la revolución y revelaban por sus principios intereses.

Los obreros partieron a Orizaba y formaron batallones divididos por sindicatos para luchar en contra de los partidarios de Villa y Zapata. La guerra entre Villa y Carranza duró seis meses, de enero a julio de 1915, y fue la más sangrienta de toda la revolución. Durante la batalla de Ébano tuvo lugar uno de los más fuertes enfrentamientos ya que se disputaban los campos petroleros.

Los carrancistas finalmente lograron vencer a los villistas. Sin embargo, en el enfrentamiento mueren muchos obreros y en consecuencia comienza a nacer entre el proletariado un sentimiento de solidaridad y unidad que culminará con la derrota de los villistas de la batalla del Ébano siguen dos en Celaya, luego en Trinidad, finalmente en Aguascalientes y León donde Villa es derrotado por falta de municiones que los estadounidenses negaron a Villa y entregaron a Carranza.

Carranza toma el control del país y se da a la tarea de cumplir la promesa de darle al país agotado de la revolución de una nueva constitución que aseguren la paz y el desarrollo y el nuevo México para que una vez aprobada la constitución se llamara a elecciones presidenciales.

### 3. Constitución de 1917

El carrancismo victorioso busca reorganizar al país destrozado tras la revolución y pone todos los medios necesarios para dar al país una constitución que asegure la estabilidad política, económica y social.

El 22 de septiembre de 1916 Carranza convoca a elección de diputados constituyentes de conformidad con las Adiciones del Plan de Guadalupe. La mayoría de los diputados pertenecía a la pequeña burguesía liberal dividida en dos fracciones los *renovadores*, que tenían ideas maderistas y los *jacobinos*, formados por jóvenes revolucionarios empapados de los conceptos sociales del programa de los hermanos Flores Magón.

La elaboración de la Constitución de 1917 relativamente rápida, el Congreso Constituyente se reunió en Querétaro de noviembre de 1916 a febrero de 1917.

Los constituyentes tomaron como base la Constitución de 1857 y tras algunas reformas y adiciones lograron otorgar a México una nueva constitución, la cual, refleja la lucha revolucionaria y el pacto carrancista.

El espíritu progresista y social de la Constitución se logró gracias a la influencia de los jacobinos que respondieron a las aspiraciones sociales del pueblo mexicano.

"Las respuestas revolucionarias se vieron plasmadas en los artículos 3 (educación) 27 (agraria) 123 (laboral) y 130 (eclesiástica) e hicieron de nuestra constitución una constitución innovadora en el plano social." ( <sup>11</sup> )

#### **4. El artículo 123 y las Juntas de Conciliación y Arbitraje**

El 1º de diciembre de 1916 inicia la discusión del texto de la nueva constitución ese día, Carranza presenta su proyecto y da un discurso en el que señala la necesidad de federalizar las leyes del trabajo "en las que quedaría plasmadas todas las instituciones del progreso social a favor de la clase asalariada y de los trabajadores en general" ( <sup>12</sup> )

Del 12 de diciembre de 1916 al 23 de enero de 1917 se discutió el tema obrero, comenzó con el artículo 5º y culminó con la creación del artículo 123 constitucional.

---

( <sup>11</sup> ) Los Derechos de los Trabajadores fueron impulsados por Obregón como respuesta al apoyo de los batallones rojos, de esta manera La Constitución reunió nuevamente al Gobierno y los Trabajadores incapaces de organizarse.

( <sup>12</sup> ) ROMELINA ROQUEÑI, Felipe. op. cit., p. 47.



"El artículo 5º, en esencia era el mismo que el de la constitución de 1987 con algunas adiciones propuestas por los diputados Cándido Aguilar, Heriberto Jara y Héctor Victoria señaladas en el diario de debates del constituyente de 1916-1917:

El artículo del proyecto contiene dos innovaciones: una se refiere a prohibir el convenio en que el hombre renuncia temporal o permanentemente, a profesión, industria o comercio. Esta reforma se justifica por el intereses que tiene la sociedad de combatir el monopolio, abriendo ancho campo a la competencia. La segunda innovación consiste en limitar a un año el plazo obligatorio del contrato de trabajo: y va encaminada a proteger a la clase trabajadora contra su propia imprevisión o contra el abuso que en su perjuicio suelen cometer las empresas."<sup>(13)</sup>.

Los diputados proponen también el establecimiento de igualdad de salarios, indemnización por accidente de trabajo y resolución de conflictos entre capital y trabajo por medio de Comités de Conciliación y Arbitraje. Sin embargo, la comisión consideró que no se debían incluir en el capítulo de garantías individuales y decidieron aplazar su estudio para cuando se discutieran las facultades del Congreso.

Buscando un medio que permitiera una impartición de justicia en el ámbito laboral, durante la discusión, algunos diputados decidieron tomar en consideración un estudio de Aquiles Elorduy argumentando lo siguiente: "Este jurisperito sugiere como medios de exterminar la corrupción de la administración de justicia, independencia a los funcionarios judiciales del Poder Ejecutivo e imponer a todos

---

(<sup>13</sup>) *Diario de Debates del Congreso Constituyente de 1916-1917*, Anexo Remolina Roqueñi Felipe, op. cit., p. 525.

los abogados en general la obligación de prestar sus servicios en el ramo judicial”  
(<sup>14</sup>)

El 26 de diciembre se vulva a discutir el artículo 5º incluyendo en el párrafo correspondiente a la prestación de servicios obligatorios el mandato a los abogados a servir en el ramo judicial quedando de la siguiente manera:

“En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas, el servicio en el ramo judicial para todos los abogados de la República, el jurado y los cargos de elección popular: y obligatorias y gratuitas, las funciones electorales.” (<sup>15</sup>).

Este párrafo se añadió tras analizar el estudio de Elorduy: varios diputados se manifiestan en contra del dictamen y especifican el C. Lizardi expone la inconveniencia de que se obligue a los abogados a ser jueces, finalmente se deshecha esta adición.

“Precisamente este artículo viene a garantizar el derecho que tiene el hombre de no trabajar contra su voluntad y sin la justa retribución: y el abogado a quien se le obliga servir un puesto judicial dirá: “ni trabajo con mi voluntad, ni trabajo con la justa retribución, supuesto que mi trabajo ordinario me produce mucho más”. Por consiguiente,

---

(<sup>14</sup>) Ibid. P.526

(<sup>15</sup>) Ibid. p. 530-531.

sobre entrañar una injusticia de adición al artículo en cuestión, se produce graves defectos en la administración de justicia..." ( <sup>16</sup> )

Los diputados siguen teniendo en mente la creación de un sistema que permita solucionar los conflictos laborales y es así, como surge la idea de crear comisiones de conciliación y arbitraje o tribunales del trabajo en cada Estado (tribunales especiales), en el artículo 13 junto con los tribunales militares.

"El C Victoria... la Comisión debió hacer constar que la diputación de Yucatán también presentó una iniciativa de reformas al artículo 13, que tiene mucha importancia, porque en ella se pide el establecimiento de tribunales de arbitraje en cada Estado, dejando a éstos en libertad de legislar en materia de trabajo para aplicar por medio de esos tribunales las leyes respectivas." ( <sup>17</sup> )

La discusión del artículo 5° se vuelve cada vez más compleja, los diputados consideran importante ampliar cada vez más el artículo. Sin embargo no consideran apropiado incorporar como igualdad de salarios, indemnización por accidentes de trabajo y resolución de conflictos laborales en el capítulo de garantías individuales.

El 28 de diciembre el Licenciado Manjares propone la creación de un artículo que contenga los derechos de los obreros y surge la propuesta de creación del artículo 123 constitucional de la siguiente manera:

---

( <sup>16</sup> ) Ibid. p. 532.

( <sup>17</sup> ) Ibid. p. 539.

"Cada uno de los oradores, en su mayoría, ascienden a la tribuna con el fin de hacer nuevas proposiciones, nuevos aditamentos que redunden en beneficio de los trabajadores. Esto demuestra claramente que el problema del trabajo es algo muy complejo, algo de lo que no tenemos precedente y que, por tanto, merece nuestra atención y todo nuestro esmero...

En esta virtud y por otras muchas razones que podría explicarse y que es obvio hacerlas, me permito proponer a la honorable Asamblea, por el digno conducto de la Presidencia, que se conceda un capítulo exclusivo para tratar los asuntos del trabajo, cuyo capítulo podría llevar como título "*Del trabajo*", o cualquier otro que estime conveniente la Asamblea." ( <sup>18</sup> )

Durante esta discusión, José Natividad Macías informó al constituyente que Carranza le había encomendado un proyecto de ley en que se tratara el problema laboral y tras estudiar diversas legislaciones había logrado hacer un proyecto aceptado por el presidente Carranza. El proyecto se puso a consideración de una comisión, la cual lo aceptó realizando algunas modificaciones y decidió que la sección llevara el título "*Del trabajo y la previsión social*".

El 13 de enero es presentado para su estudio el proyecto final de los artículos 5º y 123. El 23 de enero se discuten y aprueban. El artículo 5º otorga la garantía individual de libertad del trabajo, mientras que el 123 establece los derechos del trabajo.

---

( <sup>18</sup> ) Ibid. p. 590.

Durante el debate del artículo 123 se aprobó que tanto el Congreso como las legislaturas locales regularan la materia laboral dando, a las segundas, libertad para adoptar las medidas necesarias para su desarrollo, siempre y cuando no contravinieran lo establecido en la Constitución.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son establecidas entonces como instancia de solución de conflictos entre capital y trabajo y serán las legislaturas de los Estados quienes regulen y formen las Juntas en sus respectivas jurisdicciones como lo señala el artículo 123 constitucional.

El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre, 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...

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de un consejo de conciliación y Arbitraje, formado por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del Gobierno.

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

la negativa fuere de los trabajadores se dará por terminado el contrato de trabajo. ( <sup>19</sup> ).

## 5.- Ley Federal del Trabajo.

La constitución de 1917 faculta a las entidades federativas para crear leyes sobre el trabajo, fundándose en las necesidades de cada Estado, siempre y cuando no contraviniera lo dispuesto en el artículo 123, primer párrafo.

Con base en dicho artículo, las legislaturas estatales comenzaron un ardua labor con el fin de dotar a sus Estados de una legislación laboral eficiente. La Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, promulgada el 14 de enero de 1918 fue la primera ley en el país y en América latina, sirvió de modelo a las leyes posteriores y como antecedente de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Para 1928, la mayoría de los Estados contaban ya con regulación laboral. "A pesar de esto, como señaló Vicente Lombardo Toledano, las leyes del trabajo carecían de técnica jurídica ya que sólo se limitaban a definir los principios y derecho." ( <sup>20</sup> ).

Las legislaturas se apartaron de la realidad mexicana al inspirarse en legislación extranjera y no tomaron en cuenta ni la legislación común en vigor ni las necesidades sociales de la región, lo que produjo que la legislación laboral en algunos Estados fuera inaplicable.

---

( <sup>19</sup> ) Ibid. p. 600.

( <sup>20</sup> ) MUÑOZ, Ramón. *Derecho del Trabajo, Porrúa, México 1976, p. 201-202*

Aunado a lo anterior, la Suprema Corte de Justicia formuló jurisprudencia de 1917 a 1923 en el sentido de que el arbitraje era potestativo, no obligatorio, y creo una jurisdicción laboral concurrente puesto que determino que las Juntas de Conciliación y Arbitraje dirimirían únicamente conflictos colectivos, dejando a los tribunales de orden común la solución de los conflictos individuales. Esto alentó a las partes del conflicto a transar fuera de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que resultaba mejor para ambas partes.

En la práctica comenzaron a surgir conflictos que rebasaban la jurisdicción de una sola entidad, esto provocó la intervención administrativa del Ejecutivo Federal y se fue creando paralelamente a la legislación del trabajo de los Estados un derecho consuetudinario federal. Esto motivó al Ejecutivo Federal a expedir un decreto en septiembre de 1927, mediante el que se crea la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje encargada de dirimir los conflictos de la industria ferrocarrilera, petrolera y minera.

Debido a los problemas que surgieron de las diversas leyes laborales y buscando la unificación de la legislación del trabajo, en 1929, se federalizó la facultad legislativa en materia del trabajo al formar los artículos 73, X y 123, primer párrafo. En consecuencia se privó a las legislaturas de los Estados esta función.

A pesar de que la legislatura de los Estados no puede regular en materia del trabajo, la aplicación de la Ley Federal del Trabajo corresponde por regla general a las autoridades locales y excepcionalmente a las federales.

El 28 de agosto de 1931 fue publicada en el Diario Oficial la primera Ley Federal del Trabajo. En ella se logra realizar la codificación del derecho del trabajo en un cuerpo que abarca derecho subjetivo y adjetivo. Esta ley reguló las relaciones obrero - patronales y promovió el desarrollo del derecho del trabajo en México del 28 de agosto de 1931 al 30 de abril de 1970.

Tras casi cuatro décadas de vigencia de la primera ley laboral. El 1º de abril de 1970 fue publicada en el Diario Oficial una nueva Ley Federal del Trabajo cuya vigencia inició el 1º de mayo de ese año. La nueva ley, salvo algunas modificaciones, conservó la integridad de las disposiciones. Lo que los legisladores intentaron hacer fue una ley más sistemática y técnica dividiéndola en ocho partes: Principios generales, relaciones individuales de trabajo, relaciones colectivas, riesgos de trabajo, prescripción, autoridades del trabajo, derecho procesal y responsabilidad. Las modificaciones fueron algunas mejoras en las relaciones de trabajo, prestaciones como el aguinaldo y las primas, además del derecho a los trabajadores a tener habitación.

La Ley Federal del Trabajo que rige actualmente fue discutida aceleradamente en diciembre de 1979 y publicada el 4 de enero de 1980 previendo su entrada en vigor el 1º de mayo de ese año. Esta ley eleva el número de artículos de 891 a 1010, lo que implicó un mayor desarrollo de los aspectos procesales. Concentran las tres etapas del procedimiento en una sola audiencia, se crea el procedimiento voluntario o paraprocesal: se perfeccionan reglas sobre capacidad, personalidad,



competencia, impedimentos y excusas, además, se incorpora la prueba de inspección, no prevista en las leyes anteriores.

## **CAPÍTULO II**

### **SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS LABORALES.**

## CAPÍTULO II

### SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS LABORALES.

#### 1. Medios de Solución de conflictos

En la historia de las relaciones humanas, la diferencia de opiniones, la lógica disparidad de metas y la tendencia del individuo a disentir han ocasionado-y siguen haciéndolo- que el hombre esté en constante conflicto con sus semejantes: desde el núcleo familiar, entre cónyuges, hijos y herederos: en el sector laboral entre trabajadores y patrones: en el ámbito político entre gobierno y partidos políticos; y en el sinnúmero de relaciones jurídicas que las personas efectúan diariamente existe siempre la posibilidad de que surja un conflicto entre los individuos que establecen dichas relaciones, lo cual, como sabemos, es connatural al hombre. ( <sup>21</sup> )

La existencia de los constantes conflictos de interés ha motivado al hombre a encontrar diversos medios de solución de conflictos que van desde la venganza privada hasta el proceso jurisdiccional.

Actualmente, los medios de solución de conflictos se pueden clasificar de dos maneras las cuales son: *autocomposición* y *heterocomisión*.

---

( <sup>21</sup> ) URIBARRI CARPINTERO, Gonzalo. *El arbitraje en México*, Oxford, México 1999, p. 1

La *autocomposición* consiste en la renuncia a la propia pretensión o en la sumisión a la de la contraparte, dentro de estos medios de solución encontramos:

- a) **El desistimiento.**- Es la renuncia a la pretensión litigiosa.
- b) **El allanamiento.**- Consiste en aceptar o someterse a la prestación de la parte actora.
- c) **La transacción.**- “Es un contrato por el cual las partes, haciéndose recíprocas concesiones, terminan una controversia presente o previenen una futura”. ( <sup>22</sup> )

Por otro lado, en la *heterocomposición* el conflicto no es resuelto por las partes involucradas, sino por un tercero imparcial ya sea elegido por las partes o impuesto por la autoridad. Los medios heterocompositivos son:

- a) **La mediación.**- Un tercero propicia la comunicación entre las partes para que éstas inicien o reanuden las negociaciones y esa manera lleguen a un acuerdo que resuelva el conflicto.
- b) **La conciliación.**- Un tercero ajeno a la controversia propicia la comunicación y propone alternativas para solucionar el conflicto, sin embargo, la adopción de estas propuestas y la solución del conflicto depende de la voluntad de las partes.

---

( <sup>22</sup> ) Artículo 2,944 del Código Civil Federal.

**c) El arbitraje.-** Las partes deciden someter sus diferencias a un tercero elegido por las partes, el cual dispone la solución del conflicto a través de una solución llamada laudo. Las partes en este caso se comprometen a atacar dicha resolución ya que el árbitro al no formar parte del poder judicial no puede imponer su determinación coactivamente.

**d) El proceso jurisdiccional.-** El tercero ajeno decide el conflicto es un órgano jurisdiccional del Estado, un juzgador, con facultades no sólo para emitir una resolución obligatoria para las partes, sino también para imponerla por sí misma en forma coactiva. ( <sup>23</sup> )

## **1.- Medios de solución de conflictos**

Los medios de solución de conflictos que se han utilizado en el proceso laboral son la conciliación, el arbitraje y la intervención judicial.

En algunos países el poder judicial es el encargado de solucionar los conflictos laborales, en otros, conjugan la conciliación y el arbitraje, finalmente hay países donde se tiene un sistema mixto que consiste en solucionar los conflictos colectivos por medio de la conciliación y el arbitraje y los conflictos individuales a través de tribunales laborales.

---

( <sup>23</sup> ) OVALLE FAVELA, José. *Teoría General del Proceso*, 4ª. Ed., Oxford, México, 2000, p. 31.

Por esta razón, considero importante plantear las características, ventajas y desventajas que presentan estas figuras.

#### **A. Conciliación.**

En el caso de la conciliación, un tercero sugiere posiciones sobre el objeto del debate a las partes para que sean ellas quienes de común acuerdo resuelvan sus diferencias. Esta figura presenta ventajas para ambas partes por sus rasgos distintivos.

Es importante destacar que es voluntad de las partes el nombrar un conciliador que emita propuestas a las cuales, las partes no podrían llegar debido a sus "inquebrantables" posiciones lo que presupone al menos el primer acuerdo, la necesidad de un tercero que proponga soluciones y facilite al diálogo, esto demuestra una actitud transigente y si la conciliación es dirigida adecuadamente podría dar un buen resultado.

Otra característica es la flexibilidad del método, al desembarazarse de los procedimientos preestablecidos con etapas rígidas, las partes se encuentran en posibilidad de ampliar el panorama, analizar el problema en todo su contexto buscar los porqués. El lograr una mejor comprensión del conflicto puede llevar a las partes a buscar una mejor solución.

Sin embargo, la conciliación no compromete a las partes a llegar a una solución ni atacar el acuerdo, por lo que el incumplimiento de alguna de las partes no sería sancionado ni habría medio alguno de coacción que le obligara a cumplir con lo acordado. En este caso la conciliación habría sido una pérdida de tiempo y probablemente los problemas entre las partes aumentarían a la hora de presentarse ante una instancia judicial, debido al incumplimiento previo.

En conclusión, estas características dan como resultado un medio expedito, poco costoso y más sencillo que el proceso judicial, con la desventaja de que el cumplimiento del acuerdo depende por completo de la ( buena o mala ) voluntad de las partes.

### **B. Mediación**

Es la acción de las partes para resolver un conflicto existente a instancia de partes.

### **C. Arbitraje.**

Esta figura es considerada como la mejor alternativa al proceso judicial. Proceso heterocompositivo en el que el tercero, elegido por las partes, no sólo se limita a aconsejar a las partes y guiar el diálogo sino que resuelve el conflicto a través de una resolución llamada laudo.

El arbitraje surge de la voluntad de las partes, ellas son quienes designan al o los árbitros y generalmente son elegidos por el conocimiento que tienen de la materia que generó el conflicto.

Asimismo, el arbitraje se puede elegir el derecho y el proceso aplicable. Esto dota al arbitraje de una flexibilidad que no encontramos en el procedimiento judicial.

A través del arbitraje se pueden solucionar diferentes conflictos aunque estos cuenten con características muy diversas, por esta razón, se puede clasificar al arbitraje de distintas maneras, a saber:

**Arbitraje *ad hoc*.**- En este tipo de arbitraje, las partes elaboran en el procedimiento y eligen el derecho como estimen más conveniente al caso concreto. El peligro que presenta este tipo de arbitraje es que si las reglas no se redactan de manera adecuada puede complicar el arbitraje elaborar los costos, lo cual, perjudicaría a las partes y lo convertiría en una opción poco deseable.

**Arbitraje *institucional*.**- En este caso las partes someten la controversia a una institución especializada, la cual se encarga de organizar y dirigir el procedimiento de acuerdo con sus reglas. En estos casos es importante poner especial atención al momento de redactar la cláusula o compromiso arbitral, se debe escribir correctamente el nombre de la institución elegida para que administre el procedimiento. Lo más recomendable en estos casos es utilizar la cláusula arbitral



modelo de la institución designada. En nuestro país la institución más reconocida para administrar un arbitraje es el Centro de Arbitraje de México (CAM).

**Arbitraje de equidad o amigable composición.-** El árbitro decide el conflicto en base a la equidad dejando de lado las reglas de valoración que impone el derecho sustantivo y adjetivo.

En los arbitrajes arriba citados, el árbitro no cuenta con *imperium*, es decir, no cuenta con el poder de coacción del Estado, en caso de incumplimiento el afectado puede acudir al poder judicial y solicitar la homologación del laudo para que sea el Estado quien coactivamente haga cumplir el laudo emitido por el árbitro.

**Arbitraje forzoso.-** En contraposición al voluntario, como los que acabamos de mencionar, el arbitraje forzoso procede de un mandato legal, mediante el cual, se obliga al ciudadano a someter sus diferencias a tribunales arbitrales establecidos por ley. En estos casos se desvirtúa la figura del arbitraje ya que elimina una de sus características esenciales, la voluntad de las partes de elegir ese medio para solucionar el conflicto. Tal es el caso en nuestro país de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuyos órganos cuentan con la capacidad para ejecutar las resoluciones que dictan.

## D. E intervención judicial

### Proceso Jurisdiccional.-

El profesor Ovalle Favela define proceso de la siguiente manera "Cuando el tercero ajeno que decide el conflicto es un *órgano jurisdiccional del Estado, un juzgador*, con facultades no sólo para *emitir un resolución obligatoria*, para las partes, sino también para imponerla por *si mismo en forma coactiva*". ( <sup>24</sup> )

El proceso es el medio de dirimir controversias por excelencia ya que, en este caso, no es necesaria la voluntad de ambas partes para tratar de dar solución. Basta que con una de las partes crea lesionado algún derecho para que ponga en marcha el aparato jurisdiccional a través de la interposición de una demanda que concluirá tras desahogar todas las etapas procesales en una sentencia.

La sentencia cuenta con una característica que no comparte con ningún otro medio de solución de conflictos, el mismo órgano que emite la sentencia esta investido con el poder suficiente para ejecutar la coactivamente.

Este medio de solución de conflictos vincula a las partes que intervienen en el proceso desde el emplazamiento, ya que es en ese momento cuando las partes que intervienen en el proceso tienen conocimiento del mismo, estas partes son: el actor, el demandado y el órgano jurisdiccional, para que una persona pueda

---

( <sup>24</sup> ) Idem.

activar el aparato jurisdiccional es necesario que cumpla con ciertos requisitos mínimo las partes en conflicto deben gozar de capacidad y legitimación y el órgano judicial debe ser competente.

El proceso judicial como otro medio de solución de conflictos tiene sus propias características, las cuales son: es un derecho público, ya que el Estado actúa con poder en el ejercicio de una potestad pública; autónoma, porque es independiente del derecho sustantivo que la hace nacer; trilateral, ya que intervienen actor, demandado y el Estado; compleja, pues las partes tienen obligaciones y cargas que constituyen el mismo proceso; dinámica, en virtud de que desarrolla actos sucesivos unitaria, ya que todos los actos procesales que se desarrollan durante el proceso tienden a una única sentencia.

El proceso jurisdiccional es la oposición más utilizada para solucionar conflictos ya que las partes tienen confianza de que en caso de que la parte condenada no cumpla libremente la sentencia, el mismo juzgador hará cumplir su decisión a través de medios coactivos utilizando la fuerza del Estado.

## **2.- Solución de conflictos laborales en derecho comparado.**

### **A. Tribunal del Trabajo.- España**

## Breve reseña histórica

En un principio, en España todos los conflictos de derecho privado se solucionaban a través del ordenamiento civil, pero las crecientes demandas sociales crearon la necesidad de diversificar la solución de conflictos dependiendo de la materia controvertida.

A finales del siglo XIX debido a los avances tecnológicos de la Revolución Industrial nace la clase obrera y con ella los grandes conflictos laborales. En ese momento el proceso civil español no contaba con la preparación suficiente para hacer frente al creciente número de conflictos entre patrones y trabajadores por lo que el gobierno decide crear proceso especial rápido y eficaz, lo cual logran al implementar la oralidad en el juicio laboral.

Como señala Antonio José Valencia Mirón, los lineamientos del proceso laboral español no tardaron mucho tiempo en desarrollarse y se conservan hasta el día de hoy.

"El proceso laboral tal y como hoy lo conocemos, quedó prácticamente configurado en las Leyes de Tribunales Industriales del 19 de mayo de 1908 y el 23 de julio de 1912, y sus líneas fundamentales pasaron al libro IV del Código de Trabajo aprobado por Real Decreto- Ley de 23 de agosto del 1926 y después al Decreto de 13 de mayo de 1938;

desde entonces sólo se han producido reformas parciales que no alteran sus principios básicos." ( <sup>25</sup> ).

Los tribunales del trabajo o, como actualmente se denominan tribunales de lo social, fueron creados para ser frente a los conflictos laborales. En un principio las disposiciones laborales y de seguridad social se encontraban dispersas en distintos ordenamientos y es por eso que en 1958 se aprobó el primer Texto Refundido del Procedimiento Laboral, el cual ha tenido varias reformas hasta el día de hoy.

En el Texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral y La Ley Orgánica del Poder Judicial Español que rigen actualmente encontramos la organización de los tribunales, la jurisdicción y competencia de los mismos, las materias que abarca, el procedimiento de los recursos con los que cuentan tanto patrones como trabajadores para solucionar sus conflictos .

### **Legislación laboral española.**

La organización de los órganos judiciales del orden social se dividen en cuatro:

"1. *Juzgados de lo Social*; extienden sus atribuciones al ámbito de la provincia en la que tiene su sede.- Las provincias en las que los Juzgados de lo Social

---

<sup>25</sup> VALLENCIA MIRON, Antonio José. *Introducción al Derecho Procesal*, Cuarta Ed., Comares. Granada 2000, p.72.

tienen su sede en la capital y en otra u otras poblaciones de la misma, tienen fraccionado su territorio en función de las demarcaciones de los distintos Juzgados”.

II. *Las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia*, Extienden sus atribuciones en todo el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma respectiva.

III. *Las Salas de lo Social de la Audiencia Nacional*, ejerce sus atribuciones en toda España siempre que el asunto sometido a su conocimiento extienda sus efectos a un ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma.

IV, *“La Sala 4ª. de lo Social del Tribunal Supremo; ejerce sus atribuciones en todo el territorio español y es, órgano jurisdiccional superior en este orden”.* ( <sup>26</sup>

)

Los órganos jurisdiccionales del orden social España, según lo establecido en los artículos 2 y 3 de Texto Refundido de la Ley del Procedimiento Laboral y 9 de la Ley Orgánica del Poder Judicial Española, conoce los distintos tipos de conflictos laborales. Los conflictos laborales tanto individuales como colectivos, la seguridad social y las reclamaciones contra el Estado cuando hay responsabilidad laboral.

Es decir son competentes para conocer de todos los conflictos que deriven de un contrato de trabajo cuando se haya prestado en España, se haya celebrado el

---

( <sup>26</sup> ) VALENCIA. MIRON, Antonio José. op. cit., p. 107.

contrato en territorio español, cualquiera de las partes tenga domicilio en territorio español o nacionalidad española.

Dichos órganos extienden su competencia a las cuestiones prejudiciales que, aunque no pertenezcan al mismo orden, estén directamente relacionados con él. Dichas cuestiones se decidirán hasta la sentencia y no producen efecto fuera del proceso en que se dicte.

El único asunto relacionado con el conflicto laboral que no deciden los órganos jurisdiccionales de lo social, y se interpone como requisito previo para la tramitación del proceso laboral, es la conciliación entre particulares y la reclamación cuando es demandado el Estado. El fundamento legal lo encontramos en los artículos 63 y 69 del mencionado texto refundido, los cuales, establece lo siguiente:

Artículo 63.- "Será requisito previo para la tramitación del proceso el intento de conciliación ante el servicio administrativo correspondiente o ante el órgano que asuma estas funciones, que podrán constituirse mediante los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos a que se refiere el artículo 83 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores"

Artículo 69.- 1.- "Para poder demandar al Estado, Comunidades Autónomas, Entidades locales u Organismos autónomos dependientes de los mismos será

requisito previo haber reclamado en vía administrativa en la forma establecida en las leyes". ( 27 )

La etapa conciliatoria en el proceso laboral es de suma importancia ya que debido a la naturaleza del conflicto es imprescindible que se llegue a una solución rápida. La conciliación debidamente llevada puede ayudar a las partes a llegar a un acuerdo que convenga a ambos de una manera ágil, evitando así un procedimiento largo y desgastante.

El hecho de que sea una autoridad distinta a la judicial quien conocerá del conflicto, en caso de que las partes no lleguen a un acuerdo satisfactorio, es una buena estrategia ya que de este modo se pueden capacitar a dichas autoridades administrativas para que lleven a cabo una verdadera labor de acercamiento y no se pierda el intento de llegar a una solución como una parte más o un mero trámite en el proceso judicial.

Asimismo, la conciliación como etapa prejudicial tiene fuerza ejecutiva ante las partes sin necesidad de ratificación, a diferencia de la conciliación privada, al estar establecida como medio de solución de conflicto en la legislación laboral española. El acuerdo en que lleguen las partes en la conciliación se considera cosa juzgada y se lleva a efecto a través del trámite de ejecución de sentencia.

---

( 27 ) SERRANO MARTÍNEZ, José. *Legislación social básica*, 17. Ed. Civitas, España, 1998



En el caso de la reclamación vía administrativa, en caso de ser denegada o trascurrido un mes sin solución, el interesado podrá formalizar la demanda.

En el derecho laboral español a diferencia del mexicano, realmente se aplica la caducidad, como lo señala el artículo 43.3 del multicitado texto refundido, "Salvo los plazos señalados para dictar resolución judicial, todos los plazos y términos son perentorios e improrrogables y sólo podrán suspenderse y abrirse de nuevo en los casos taxativamente establecidos en las leyes". Uno de esos casos es el de la conciliación o la suscripción de un compromiso arbitral, los cuales suspenden la caducidad e interrumpen la prescripción.

Durante el proceso laboral debido a la naturaleza del conflicto el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral en su artículo 74 impone los principios de intermediación, oralidad, concentración y celeridad. Estos principios son los que diferencian al proceso laboral de cualquier otro proceso debido a la urgencia que tiene el trabajador de llegar a una pronta solución.

Al tratarse de un proceso seguido ante tribunales con organización jerárquica, el proceso laboral español cuenta con medios de impugnación como el proceso civil.

1. *La reposición.*- Contra providencias y autos que dicten los jueces de lo social. Este recurso se presenta ante el mismo juez.

2. *La suplicación.*- Contra resoluciones dictadas por la sala de lo social y providencias y autos que no sean de mero trámite que dicten las salas de lo social. De este recurso conocerán las salas de lo social, en primer caso, el recuso se presentará ante el juzgado que dictó la resolución y en el segundo supuesto, se presentará ante la misma sala.
  
3. *La casación.*- Contra sentencias dictadas en única instancia por las salas de lo social de los tribunales superiores de justicia y salas de lo social de la audiencia nacional y para unificar doctrina de las sentencias dictadas en suplicación por las salas de lo social de los tribunales superiores de justicia. Este recuso lo conocen la sala cuarta del tribunal supremo.

Los medios de impugnación utilizados de manera adecuada y no como meros medios de dilación del proceso son benéficos para ambas partes ya que a través de ellos se puede lograr una mejor defensa de sus derechos.

## **B. Sistema Mixto.- Panamá**

### **Breve reseña histórica**

De principios a mediados del siglo XX, Panamá no contaba con legislación laboral. Los principios que regían eran los consagrados en las constituciones de

1904 y 1941, los cuales, no eran intervencionistas sino garantizaban la libertad individual y la libre competencia. Estas disposiciones no regulan en estricto sentido las relaciones laborales sino que se consagran la libertad de trabajo y prohíben la esclavitud.

La única ley que protegió a los trabajadores durante la primera mitad del siglo XX fue la Ley 6 de 1914 que estableció jornada de ocho horas, cierre dominical después de las nueve de la noche y la prohibición del trabajo de menores en bares y cantinas.

La legislación laboral panameña nace después de la Segunda Guerra Mundial, tras la Firma del Tratado de Versalles, con la Constitución de 1946 y el primer Código de Trabajo de 1947, los cuales, recogen los principios enumerados en tratados y convenios internacionales de la Sociedad de las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo.

La Constitución de 1946 desarrolló innovaciones sociales al introducir finalmente normas del trabajo, las cuales, fueron plasmadas un año después en el primer Código de Trabajo.

En el Código de Trabajo de 1947 se establece por primera vez una jurisdicción especial de trabajo, se crean juzgados laborales y se introdujo el reglamento interno de las empresas, donde se precisan las condiciones a que deban sujetarse patrón y trabajadores.

Finalmente, con la Constitución de 1972 la tendencia constitucional cambia del Estado libre al Estado social que, a diferencia de las constituciones anteriores, busca el bienestar general e igualdad para las partes. En el ámbito laboral se reconoce la superioridad económica del sector patronal y el Estado interviene para garantizar un mínimo de derechos al “sector inferior” y así nivelar desigualdades.

El Código de Trabajo de 1972 garantiza los derechos enumerados por la Constitución recién promulgada. Este código se caracteriza por la preferencia obrero-sindical, sujeto a la dirección de la Administración Estatal, promueve la estabilidad en el empleo y establece la prima de antigüedad.

Los empresarios consideraron que este código del trabajo presentaba un arma muy importante a favor de los trabajadores, además, de imponerles demasiadas cargas por lo que comienzan a presionar al Estado dando lugar a que en 1995 se modificaran una serie de disposiciones del Código de 1972 y es el que rige actualmente.

### **Legislación laboral panameña**

La organización de la jurisdicción especial del trabajo en Panamá se caracteriza por contar con un sistema mixto, esto quiere decir, que la impartición de justicia laboral corresponde en unos casos a los tribunales del trabajo y en otros a juntas de conciliación y decisión creadas en 1975.

La organización de los órganos encargados de impartir justicia laboral en Panamá son los siguientes:

- I. *Los Juzgados Seccionales de Trabajo*; conoce de los conflictos laborales en primera instancia.
- II. *El Tribunal Superior del Trabajo*; conoce de los conflictos laborales en segunda instancia.
- III. *Sala 3ª. De la Suprema Corte de Justicia*; conoce de casación laboral.
- IV. *Juntas de Conciliación y Decisión*; atienden demandas por razón de despido injustificado, de trabajadores domésticos y cualquier reclamación hasta por 1,500 balboas.
- V. *Dirección Regional o General de Trabajo*; conoce los conflictos laborales y huelga deshogando una etapa conciliatoria y otra de arbitraje.

VI. *Ministerio del Trabajo y Bienestar Social*; conoce de apelación en contra de la resolución emitida por la Dirección Regional o General del Trabajo.

El artículo 520 del Código de Trabajo establece la manera en que se tramitan y resuelven los asuntos laborales; señala expresamente a los tribunales del trabajo y funcionarios que determinen el mismo código y otras leyes.

Asimismo, dentro del mismo código encontramos la función que cumple la Dirección Regional o General de Trabajo en los conflictos colectivos y la huelga.

Finalmente la Ley número 7 de 25 de febrero de 1975 establece las Juntas de Conciliación y Decisión.

#### *Tribunales del trabajo*

El proceso laboral panameño al igual que los procesos comunes, comienza con el escrito de demanda por escrito y finaliza con la resolución. De todo el proceso se forma un expediente que comprende la gestión, la actuación en cada una de las instancias, el recurso de casación y los incidentes que se promuevan.

La legislación panameña, a diferencia de la mayoría de las leyes que regulan el proceso laboral, no contempla ordenamientos supletorios sino a las normas que

regulan casos análogos y a falta de estos a los principios generales del derecho del trabajo.

El juez en el proceso laboral panameño cuenta con una serie de obligaciones tendientes a impartir justicia de manera pronta y expedita, entre las cuales, se encuentra obligado a impulsar y dar dirección al proceso. Con el fin de cumplir con dicha obligación, se encuentra facultado para tomar las medidas necesarias para evitar su paralización.

A diferencia del sistema mexicano donde el juez está obligado a señalar los errores u omisiones únicamente al escrito de demanda, en el sistema panameño el juez se encuentra obligado a señalar los errores u omisiones tanto del escrito de demanda como el de contestación.

#### *Solución de Conflictos Colectivos y Procedimiento de Huelga.*

Por otro lado, los conflictos colectivos y el procedimiento de huelga tiene un medio de solución de conflictos distinto a los Tribunales del Trabajo. En estos casos la legislación panameña prevé el trato y arreglo directo, la conciliación y el arbitraje dada la importancia e impacto que conllevan estas resoluciones

- Trato y arreglo directo

El trato y arreglo directo es una etapa prejudicial, mediante la cual, las organizaciones de trabajadores o delegados especiales presentan al patrón las peticiones y quejas antes de iniciar el procedimiento de conciliación. En caso de llegar a un acuerdo se levanta un acta y se remite a la Inspección General de Trabajo, de esta manera las partes quedan obligadas a cumplir con el convenio al que llegaron.

El trato y arreglo directo son las partes quienes se hacen concesiones recíprocas para solucionar el problema, pero a diferencia de la transacción, el trato y arreglo directo es un requisito para poder comenzar el procedimiento de conciliación.

Esta obligación puede resultar perjudicial a los trabajadores. Si el patrón adopta una postura intransigente y se niega a atender las demandas expuestas por los trabajadores, sin dar razón alguna, puede planear la estrategia a seguir durante el proceso laboral ya que conoce las peticiones de los trabajadores y éstos no conocen los motivos reales por los que se niega a llegar a un acuerdo.

- Conciliación

El procedimiento de conciliación comienza cuando el sindicato, o a falta de este un grupo de trabajadores ( no organizadores que presenten el por lo menos el 30% de los trabajadores ) presentan el pliego de peticiones ante la Dirección Regional o General del Trabajo para que, ésta a su vez notifique al patrón la



existencia del conflicto y designe un conciliador especializado de Ministerio del Trabajo y Bienestar Social.

La ley establece las funciones del conciliador, permite se realicen las audiencias de conciliación necesarias para llegar a un acuerdo y establece las formas de terminación de la conciliación.

En caso de que no se llegue a un acuerdo, el conciliador presenta a la Dirección Regional o General del Trabajo un informe de los hechos y medidas que se pudieron haber aplicado para llegar a un acuerdo. La Dirección Regional o General del Trabajo notificara a las partes las posibles soluciones que considere adecuadas para dar por terminado el conflicto. Si aún después de esto las partes no llegan a un arreglo, comienza a correr el plazo para declararse en huelga.

En el caso de Panamá se sigue un procedimiento de conciliación, en el cual el conciliador debe hacer todo lo que éste a su alcance para que las partes lleguen a un acuerdo. En México la conciliación se reduce, en la mayoría de los casos, a una simple pregunta formulada por una secretaria " las partes han llegado algún acuerdo". En caso afirmativo, las partes redactan un convenio, en el cual, es obligatorio para las partes. En caso negativo las Juntas de Conciliación y Arbitraje no cuentan con conciliadores especializados que faciliten la comunicación entre las partes, para que se llegue a un acuerdo, simplemente se pasa a la siguiente etapa de la Demanda y Excepciones. Por lo tanto, en México no se desarrolla eficazmente la primera etapa del proceso ya que en vez de que la autoridad

busque que las partes resuelvan sus diferencias, capacitando a parte de su personal para que guíe la conciliación, se limitan a instruir a sus secretarías para que pregunten a las partes” si han llegado algún acuerdo” convirtiendo la primera etapa del procedimiento laboral en México en un mero adorno.

- El Arbitraje

Los trabajadores y patrones pueden iniciar el procedimiento de arbitraje en los siguientes casos: Por mutuo acuerdo, cuando los trabajadores antes o durante la huelga lo soliciten, o si la Dirección Regional o General del Trabajo decide someter la huelga a arbitraje, cuando el conflicto colectivo se produce en una empresa de servicio público.

Los árbitros son designados por las partes, de una lista que anualmente confecciona la Dirección Regional o General del Trabajo después de consultarlo con representantes de ambas partes. En caso de no poder designar árbitros de entre los que aparecen en las listas, las partes podrán designar a los árbitros conforme los criterios que ellos juzguen más convenientes y se pondrán de acuerdo para designar al tercero quien actuará como Presidente del Tribunal Arbitral.

Conformado el tribunal arbitral, el director de la Dirección Regional o General del Trabajo entregará a los árbitros el informe elaborado por el conciliador, a efecto de que cuenten con los antecedentes del caso. Posteriormente, el tribunal arbitral cita

a las partes para que formulen sus alegatos y presenten las pruebas que consideren convenientes.

Una vez concluida la o las audiencias, los árbitros dictarán un laudo basado en los hechos y a verdad sabida. Por lo tanto no se encuentran obligados a fundamentar sus resoluciones, pero si lo están a motivarlas. Una vez dictado el laudo las partes están obligadas a cumplirlo ya que este procedimiento no admite recurso alguno.

La ley laboral panameña es un ejemplo de que el arbitraje forzoso, debidamente regulado, puede llegar a ser un medio idóneo para resolver conflictos laborales.

### **CAPÍTULO III**

## **LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN MÉXICO**

## CAPÍTULO III

### LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN MÉXICO

#### 1. Legislación aplicable y Jurisprudencia de la Corte

El derecho laboral en nuestro país tiene ciertas características que lo distinguen de las otras ramas del derecho. En el derecho civil o mercantil se considera que las partes se encuentran en igualdad de circunstancias, en el administrativo el Estado es una de las partes. Por otro lado, en materia laboral se considera a las partes en circunstancias desiguales por lo que se le brinda mayor protección al trabajador, considerada la parte débil de la relación.

La creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es resultado del pensamiento de que en las relaciones laborales existe una "parte débil" a la que debe protegerse desde la Constitución hasta con la Jurisprudencia.

Sin embargo, la compleja naturaleza de dichas juntas, plasmada tanto en la legislación como en la jurisprudencia, ha suscitado gran cantidad de debates, por lo que considero necesario hacer en esta exposición un breve recorrido por los distintos ordenamientos que dieron forma a las Juntas de Conciliación y Arbitraje. También es necesario analizar los estudios realizados por doctrinarios acerca de la naturaleza de las mencionadas juntas.

## A. La Constitución

Según lo expuesto en el primer capítulo, tras los intensos debates que sostuvieron los constituyentes para decidir el mejor medio para dar solución a los conflictos laborales, se concluyó que debía separarse el proceso laboral de los tribunales ordinarios, creando así las llamadas Juntas de Conciliación y Arbitraje en las fracciones XX y XXI del artículo 123 constitucional de la siguiente manera:

XX.- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetaran a la decisión de una junta de conciliación y arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno.

XXI.- Si el patrón 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 quedara obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

La intención del legislador de crear las Juntas de Conciliación y Arbitraje obedeció a la situación de los obreros en ese momento, sin embargo, la redacción del texto

constitucional fue ambigua y ocasionó confusión al momento de tratar de llevar a la práctica lo establecido en la constitución.

La primera parte de la fracción XX del artículo 123 constitucional "*las diferencias o conflictos entre capital y trabajo...*" Planteó un problema de interpretación pues no aclaró lo que debe entender por "capital" y "trabajo". Tampoco es claro este artículo en otro aspecto, pues no es posible desprender de él si sólo los conflictos colectivos deben resolverse a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje o si también pueden resolverse ahí los conflictos individuales.

Respecto a la fracción XXI del citado artículo: "*si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o acepta el laudo pronunciado por la junta...*", se desprende que los integrantes de la junta no se encuentran facultados para hacer cumplir sus determinaciones coactivamente, ya que al otorgar la posibilidad de rechazar el laudo tanto a patrones como a trabajadores "siempre y cuando se indemnice a la contraparte" no se establece la obligatoriedad del laudo desde el inicio. Así se plantea una cuestión más grave que la seguida en la fracción XX. ¿Son en realidad las Juntas de Conciliación y arbitraje autoridades capaces de hacer cumplir sus determinaciones, o son simplemente alternativas a los tribunales ordinarios como se utiliza en materia civil o mercantil al iniciar en sus contratos la cláusula arbitral?

La función originada por la redacción de estas dos fracciones, acerca de la naturaleza de las recién creadas Juntas de Conciliación y Arbitraje, orillo a la

Suprema Corte de Justicia de la Nación a jugar un papel decisivo en la definición de las funciones de las juntas, a través de sus resoluciones.

## **B. La Jurisprudencia**

Al intentar llevar a la práctica la impartición de justicia laboral el gobierno se encontró con un gran problema, trata de descifrar el modo en que dichas juntas debían operar, ya que no se encontraba definida su organización ni su obligatoriedad ni a qué clase de conflictos se debían enfocar.

Por lo anterior, entre 1917 y 1928, la Suprema Corte de Justicia se vio en la necesidad de establecer criterios de interpretación a efecto de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje fueran funcionales. Como resultado de dicha interpretación se logró establecer que las Juntas son Autoridades Administrativas aunque tengan funciones judiciales, se les dotó de capacidad para hacer cumplir sus determinaciones ( a pesar de que la lectura de la fracción XXI del 123 constitucional se entienda, a primera vista, lo contrario ) y se reconoció que no se encuentran obligadas a sujetar sus procedimientos a las disposiciones de la Ley adjetiva, aunque deben de fundar y motivar sus laudos pues de lo contrario contravendría lo dispuesto en los artículos 14 y 16 del citado ordenamiento.

A pesar de que la Suprema Corte de Justicia de la Nación reconoció que las Juntas cumplen con sus funciones jurisdiccionales y decidió dotarlas de *imperium*, se negó a dar el siguiente paso, es decir, no le dio tratamiento igual al de un



tribunal y también se negó a resolver los conflictos de competencia entre las ellas argumentando lo siguiente:

... "la Suprema Corte está facultada para resolver, únicamente, las 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 órgano administrativo**, de índole completamente diversa; pues aunque tienen ciertas facultades judiciales , y aun cuando la Corte reconozca imperio a sus laudos, no por eso puede reconocérseles la naturaleza de tribunal, que se le caracteriza por el sistema de jerarquía, de admisión de recursos y de secuela de procedimientos" ... ( <sup>28</sup> )

Sólo 15 días después de publicada esta resolución, donde se les niega expresamente el carácter de tribunal a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la Suprema Corte de Justicia de la Nación publica una ejecutoria en la que se le da a las Juntas el carácter de tribunal de la siguiente manera.

..." 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 contratos que haya 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**". ( <sup>29</sup> )

---

( <sup>28</sup> ) Seminario Judicial de la Federación, Quinta Época, Tomo XXIV, 24. de septiembre de 1928, p. 266.

( <sup>29</sup> ) Seminario Judicial de la Federación, Quinta Época, Tomo XXIV, 9 de octubre de 1928, p. 352.

Finalmente, La Suprema Corte de Justicia de la Nación “el 19 de mayo de 1930 señala que las Juntas de Conciliación y Arbitraje a pesar de que son autoridades administrativas tienen funciones judiciales determinadas, se encuentran obligadas a seguir un procedimiento que reúna los requisitos esenciales de todo juicio y constituyen una autoridad competente para fallar tanto conflictos individuales como colectivos. A partir de estos elementos, concluye que ejerce facultades jurisdiccionales aún cuando no estén incluidas dentro de la organización judicial. Por lo tanto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación resuelve que se encuentra facultada para resolver las competencias que se susciten entre las Juntas de Conciliación y Arbitraje o entre las Juntas de Conciliación y Arbitraje de diversos Estados o de diversos fueros” ( <sup>30</sup> )

Tras las resoluciones jurisprudenciales del 9 de octubre de 1928 y del 19 de mayo de 1930, se da a las Juntas de Conciliación y Arbitraje el carácter de tribunales del trabajo.

### **C. Ley Federal del Trabajo**

Para finales de la década de los 20, después de que la Suprema Corte de Justicia de la Nación a través de las jurisprudencias trató de darle un rumbo más definido a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se hizo patente la necesidad de regular de manera uniforme la legislación laboral. Es así como en 1931 se promulga la primera Ley Federal del Trabajo, la cual contiene tanto la parte

---

( <sup>30</sup> ) Seminario Judicial de la Federación, Quinta Época, Tomo XIX, 19 de mayo de 1930, p. 274.

adjetiva como la profesional. Esta ley se ha modificado únicamente dos veces desde entonces, la primera fue en 1970 y la segunda en 1980. Actualmente ésta nos rige.

“La Ley Federal del Trabajo actual regula tanto a las Juntas de Conciliación como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Federales y Locales del artículo 591 al 679, influyendo al personal jurídico de las juntas y a los representantes de los patrones y trabajadores”.( <sup>31</sup> )

### **Juntas de Conciliación**

Las Juntas de Conciliación tanto Federales como Local se establecen en lugares donde no hay Juntas de Conciliación y Arbitraje y actúan como instancias conciliadoras, si así lo desean los trabajadores o patrones y como Juntas de Conciliación y Arbitraje en caso de mínima cuantía.

Estas juntas tienen como fin procurar un arreglo conciliatorio y en caso de no ser posible, el de remitir el expediente (demanda, contestación y pruebas) a la Junta Especial de la Jurisdicción a la que corresponda o a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

---

( <sup>31</sup> ) TRUEVA URBINA, Alberto. et. al. *Ley Federal del Trabajo. Comentario Prontuarios Jurisprudencia y Bibliografía*, 43ª Ed. Porrúa. México 2000. pp. 317-347.

La jurisdicción territorial de las Juntas Federales de Conciliación la asigna la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, mientras que la de Juntas Locales de Conciliación se la asigna el Gobierno de los Estados.

Estas Juntas se integran con un representante del gobierno que funge como presidente, nombrado ya sea por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por el gobernador del estado y por un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patrones.

### **Las Juntas de Conciliación y Arbitraje**

Al crearse en la Constitución las Juntas de Conciliación y Arbitraje se pensó en integrarlas como un panel arbitral al establecer el tripartismo de las Juntas y denominar a las resoluciones que éstas dictan como laudos, sin embargo, no se tuvo en cuenta las principales características del arbitraje que son la elección de los árbitros, el lugar y las reglas a seguir durante el procedimiento. Dado que el procedimiento que siguen las Juntas está establecido en la propia Ley Federal del Trabajo resulta imposible que las partes decidan cómo se debe seguir el proceso y las reglas aplicables. Asimismo, a pesar de que la ley señale que deben fallar en conciencia, la misma Constitución las obliga a fundar y motivar sus resoluciones. Por otro lado, los laudos emitidos por las Juntas no son definitivos, ya que son susceptibles del juicio de amparo. Estas características alejan a las Juntas de Conciliación y Arbitraje de la forma utilizada en el arbitraje y las acercan al juicio ordinario.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje se encargan de dar solución a los conflictos que surjan entre los patrones y los trabajadores derivados de la relación laboral o hechos relacionados con ella.

- Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es competente para conocer de los asuntos relativos a las ramas industriales, servicios y empresas señalados en la fracción XXXI del artículo 123 constitucional transcrito en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo.

Se integra con un representante del gobierno y nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, un representante obrero y otro patronal, designados por ramas de la industria o comercio.

Funciona en pleno, integrado por el presidente de la Junta y la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patrones, o en Juntas Especiales, integradas por el presidente de la Junta Especial y un representante patronal y obrero.

En los estados de la República se establecen Juntas Especiales dependiendo de las necesidades de las industrias, empresas o servicios prestados en una demarcación territorial.

- Junta Local de Conciliación y Arbitraje

La competencia de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje se da por excepción, es decir, conoce de todos aquellos asuntos que no corresponden a la junta federal y se establecen por lo menos una en cada entidad federativa.

Las Juntas locales se integran y funcionan del mismo modo que las federales, con la diferencia de que los presidentes y la creación de cada una de ellas corresponden al gobernador del estado o al jefe de gobierno del Distrito Federal.

## **2. Discusión sobre la Naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje**

A partir de la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje previstas en el Artículo 123 constitucional y hasta la fecha se ha deseado identificar su naturaleza se han tomado distintas posturas acerca de las mismas

Por un lado encontramos a varios doctrinarios, entre los que destacan Narciso Bassols, Héctor Fix- Zamudio, y Jorge Carpizo que declararan que las Juntas, independientemente de la intención del Constituyente, se han convertido en verdaderos Tribunales del Trabajo a través de la Jurisprudencia, por lo que se considera conveniente la incorporación de las mismas al Poder Judicial . Por otro lado, tenemos a Alberto Trueba Urbina y Mario de la Cueva que señalan que las Juntas constituyen un poder especial que surge del Derecho Social destinado a

proteger a la clase trabajadora por lo que se deben conservar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje tal como están.

Cuestiones como la competencia, la fuerza de sus resoluciones, la organización de las Juntas y los requisitos para llevar a cabo el proceso laboral son temas que abordaron estos estudiosos del derecho. Por lo que creo conveniente hacer un recorrido por el pensamiento de estos emblemáticos autores en el tratamiento de la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

#### **A. Tribunales Laborales o Tribunales del Trabajo**

Son varios los autores que al estudio los distintos elementos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje concluyen que en realidad nos encontramos frente a verdaderos tribunales del trabajo, debido a que la estructura de las mismas se acerca más a un proceso judicial que a un panel arbitral.

¿Qué son por fin las Juntas de Conciliación y Arbitraje? ( <sup>32</sup> ) Es la pregunta que se hace Narciso Bassols, a partir de la cual lleva de la mano al lector en su recorrido para descifrar lo que a su parecer es la naturaleza de tan controvertido medio de solución.

Este autor, analiza dos resoluciones de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (mencionadas en el Capítulo pasado)"emitidas con tan solo 15 días de diferencia y

---

<sup>32</sup> BASSOLS Narciso. op . cit. . p 83

totalmente puestas en relación con la naturaleza de las Juntas de Conciliación. Esto ejemplifica la dificultad de descifrar la intención del legislador al crear las Juntas de Conciliación y Arbitraje como medio de solución de los conflictos laborales.

La primera resolución de fecha 24 de septiembre de 1928 niega la naturaleza de Tribunal a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, mientras que la resolución del 9 de octubre de 1928 establece que las mencionadas Juntas son tribunales creadas por la fracción XX del artículo 123 constitucional.

A partir de esta contradicción de tesis, el autor deja de lado la intención del legislador para concentrarse en la interpretación que dio la Suprema Corte de Justicia de la Nación considerando inútil tratar de descifrar lo que el congreso constituyente pretendió al crear las Juntas. Desde el principio del texto nos deja ver su posición al declarar: “. . . anticipando un poco las conclusiones de este artículo, puede afirmarse que las Juntas de Conciliación son y serán los tribunales mexicanos del Trabajo”. ( <sup>33</sup> )

Bassols afirma que la Suprema Corte de Justicia de la Nación a través de sus resoluciones creó el poder jurisdiccional de las Juntas, las impuso como tribunales y marco las formas esenciales que debe seguir el procedimiento. Al ser la Corte quien establece la naturaleza de las Juntas al interpretar la voluntad (o, mejor dicho suplicando la voluntad) del legislador, los órganos encargados de solucionar

---

( <sup>33</sup> ) Idem.



los conflictos laborales parecen tener una competencia confusa, de funciones heterogéneas y hasta ciertos puntos contrapuestos, complicando su funcionamiento y la caracterización de su naturaleza.

Narciso Bassols plantea una solución al cuestionamiento de quien era competente para resolver los conflictos individuales de trabajo, si las Juntas de Conciliación y Arbitraje o los Tribunales de Fuero Común. Propone un tercer órgano, ni Juntas de Conciliación y Arbitraje ni tribunales de fuero común, si no unos nuevos tribunales, los Tribunales del Trabajo.

Concluye diciendo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son Tribunales Mexicanos de Trabajo, por lo que deben ser tratadas y organizadas como tales.

Por su parte, el profesor Fix – Zamudio resalta uno de los principales problemas que plantea el artículo 123 constitucional al no establecer las facultades, competencias y atribuciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Como consecuencia de estas diferencias es la Suprema Corte de Justicia de la Nación quien le otorga dichas facultades, forzando el texto constitucional a establecer en distintas resoluciones, la competencia de las Juntas para conocer de conflictos individuales de trabajo, la obligatoriedad de los laudos y de las funciones jurisdiccionales que desempeña.

Fix - Zamudio coincide con el pensamiento de Bassols al declarar que las Juntas de Conciliación y Arbitraje en ausencia de jurisdicción laboral se han convertido de facto en tribunales del trabajo, aunque con una composición distinta a la que siguen los organismos jurisdiccionales.

Jorge Carpizo, por su parte, considera que no tiene mucho sentido seguir tratando de descubrir el verdadero pensamiento del Constituyente, su estudio parte del supuesto de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son en realidad verdaderos tribunales.

Partiendo de este supuesto de que las Juntas son en realidad tribunales del trabajo, lo importante para él es descubrir qué tipo de tribunales son, su ubicación en la constitución, la conveniencia de la integración tripartita y el establecimiento de garantías judiciales.

El profesor Carpizo hace la aclaración de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no constituyen tribunales especiales si no especializados, ya que los primeros, prohibidos por el artículo 13 constitucional, son los que se establecen para juzgar un acto o persona en concreto y desaparecen al concluir el conocimiento del asunto para el que fueron creados, mientras que las Junta de Conciliación y Arbitraje, tribunal especializado, se crea por una disposición constitucional para conocer todos los conflictos laborales y tienen carácter permanente.

Acerca de la integración tripartita de las Juntas, Carpizo considera que los representantes tienen una naturaleza de *sui generis*, ya que poseen características tanto de juez como representantes de las partes, los considera ya que son personas que cuentan con conocimiento de la materia y señala que no forzosamente se anula el voto de los representantes entre si, ya que se puede dar el caso en que ambos representantes voten en forma contraria al presidente de la junta.

Al analizar a qué tipo de tribunal corresponden las juntas descarta, a los tribunales de conciencia y a los de equidad. Los primeros debido a que no se encuentran obligados ni a fundamentar ni a motivar su resolución, por lo que en tal caso sería inimpugnables, mientras que los segundos tienen carácter temporal y son propios de los regimenes revolucionarios, pues están encargados de resolver los conflictos mientras se modifican o crean nuevas leyes. Por lo tanto las juntas deben ser consideradas como tribunales de derecho y se encuentran obligadas a fundamentar y motivar sus resoluciones como lo disponen los artículos 14 y 16 constitucional.

Asimismo, Carpizo reconoce que las juntas aun conservan vínculos con la administración pública, ya que no dependen del poder judicial, sin embargo actualmente se pueden encuadrar dentro del poder judicial, pues disfrutan de autonomía e independencia, no son tribunales de última instancia, en cuanto sus resoluciones son revisadas por el poder judicial federal, les obliga la

jurisprudencia, y existe la tendencia de que gocen de las mismas garantías judiciales que los otros tribunales.

## **B. Juntas de Conciliación y Arbitraje**

Por su parte Alberto Trueba Urbina y Mario de la Cueva consideran que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no deben formar parte del poder judicial ya que no se limitan a resolver conflictos entre dos partes, sino que dentro de su estructura cuentan con diversas funciones y conjugan en sí los tres poderes del estado: el ejecutivo por ser depositaria de los contratos colectivos de trabajo; el legislativo al dictar resoluciones en materia colectiva, ya que dichas resoluciones son aplicables a todas esas ramas de la industria aún cuando no haya participado en el conflicto, y el judicial al aplicar el derecho, cuando resuelve conflictos individuales.

Mario de la Cueva dice que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, deben ser consideradas tribunales de equidad, lo que las hace distintas a los tribunales ordinarios, considerados tribunales de derecho, ya que las primeras buscan la justicia del caso concreto, mientras que los segundos se basan en la interpretación abstracta de la ley, pues las Juntas no están sujetas a las reglas sobre la valoración de las pruebas. Considera a las juntas como instituciones especiales distintas a los tribunales.

El doctrinario Trueba Urbina considera que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, constituyen un Cuarto Poder, los califica como órganos constitucionales de justicia social al margen de la división de poderes establecida en el artículo 49 constitucional. Además, señala que el derecho procesal laboral es totalmente distinto del derecho procesal común y que las juntas de Conciliación y Arbitraje no pertenecen al orden judicial, pues los conflictos que resuelven las mencionadas juntas provienen de derechos de clase. Dichas juntas conocerían todos los conflictos de trabajo para evitar el abuso entre los obreros y patronos, o mejor dicho, de los patronos en contra de los obreros.

Finalmente, el profesor Trueba Urbina define a las Juntas de Conciliación y Arbitraje de la siguiente manera: "Las Juntas son tribunales del trabajo, pero distintos de los clásicos tribunales, independientes del Poder Judicial, que forman parte del Estado de Derecho Social que les permite ejercer funciones tutelares y reivindicadoras de los trabajadores". ( <sup>34</sup> )

---

( <sup>34</sup> ) TRUEVA URBINA Alberto. op . cit . . p. 326

## **CAPÍTULO IV**

**¿ES CONVENIENTE INCORPORAR LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y  
ARBITRAJE AL PODER JUDICIAL?**

## CAPÍTULO IV

### ¿ES CONVENIENTE INCORPORAR LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE AL PODER JUDICIAL?

Al pensar en la impartición de justicia laboral México, actualmente surge una interrogante ¿Es la incorporación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje al Poder Judicial una buena idea?

Si bien es cierto que la creación de las Juntas de Conciliación del Arbitraje fue un acierto en 1917, a casi un siglo de su creación se ha demostrado que las razones que tuvo el constituyente para crearlas han sido superadas.

Diversos estudios acerca de la naturaleza de las juntas de referencia han demostrado que más que paneles, estos órganos, constituyen verdaderos tribunales, pero privados de las garantías judiciales de designación, estabilidad y responsabilidad, lo que puede llegar a comprometer la imparcialidad de los árbitros.

Por todo ello puede afirmarse que la incorporación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje al Poder Judicial no es solamente una buena o mala idea sino un paso que se debe de dar a fin de lograr una impartición de justicia laboral más eficiente

Aunado al cambio de jurisdicción del órgano encargado de solucionar conflictos laborales, del ejecutivo al judicial, es necesario cambia su forma, es decir, sustituir las actuales Juntas de Conciliación y Arbitraje por tribunales laborales o tribunales del trabajo.

A través de la creación de los tribunales del trabajo únicamente se estaría reconociendo lo que desde 1924 es una realidad, el medio de solución de conflictos laborales en México más que un arbitraje es un proceso judicial.

## **1. Propuestas de Reforma a la Ley Federal del Trabajo**

Actualmente existen tres propuestas de reforma a la Ley Federal del Trabajo. Una del Partido Acción Nacional, una del Partido de la Revolución Democrática y finalmente la que proviene de la Secretaría del Trabajo, la "Propuesta Abascal". De estas tres propuestas las del PAN y PRD prevén la creación de Tribunales para la resolución de controversias laborales, mientras que la "Propuesta Abascal" únicamente incluye algunos cambios a las actuales Juntas de Conciliación y Arbitraje.

### **A. Crear Tribunales del Trabajo**

A pesar de las grandes diferencias ideológicas y políticas entre el Partido Acción Nacional (PAN) y el Partido de la Revolución democrática (PRD), sus propuestas relativas al derecho procesal del trabajo son muy similares.



Ambos partidos proponen la creación de Tribunales del Trabajo o Tribunales de lo Social, como los previstos en el derecho español con competencia federal y local, dependientes del Tribunal Superior de Justicia Federal o Estatal, según sea el caso, para la solución de los conflictos laborales. Asimismo estos tribunales serían uniinstanciales y unipersonales.

Asimismo, proponen separar la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas en dos audiencias. La primera audiencia sería de Conciliación, Demanda y Excepciones y la segunda de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, transcurriendo en la primera y segunda audiencia por lo menos diez días para dar posibilidad a las partes de preparar las pruebas, ya que el juez repartirá la carga de las partes para ser desahogadas en la segunda etapa.

### **B.- Mantener las Juntas de Conciliación y Arbitraje**

En la propuestas del gobierno, mejor conocido como " Propuesta Abascal". Subsisten Las Juntas de Conciliación y Arbitraje como medios de solución de conflictos laborales, aunque con dos variaciones. Importantes. La primera es la inclusión de un nuevo funcionario, " El funcionario conciliador" que estaría a cargo de realizar un verdadero proceso conciliatorio antes de pasar a la etapa de Demanda y Excepciones. La segunda es la obligación de contar con título de

Licenciado en Derecho para poder formar parte de la Junta o para Representar a las partes.

### **C.- Comentarios a las propuestas**

Si bien la intención del legislador fue buena al crear Juntas de Conciliación y Arbitraje como un medio de solución más rápido y eficiente a los problemas del ámbito laboral, las Juntas se convirtieron poco a poco en tribunales *sui generis*, ya que por una parte su composición y procedimiento se asemejan al arbitraje y por otra parte su organización, competencia y la fuerza para hacer cumplir sus laudos no provinieron de la Constitución o de la ley, sino de la jurisprudencia de la Corte y sus resoluciones son impugnables vía amparo.

Probablemente las conclusiones de los estudios acerca de la verdadera naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje llevaron a los legisladores tanto del PAN como del PRD a elaborar un proyecto de reforma a la Ley Federal del Trabajo en la que se prevé la creación de Tribunales del Trabajo para sustituir las actuales Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Cabe destacar que en ambas propuestas se elimina a los representantes tanto del sector patronal como de los trabajadores, lo que puede provocar gran descontento especialmente de parte de los trabajadores, pues el hecho de contar con un representante que estuviera pendiente de todo el proceso y sobre todo que hiciera oír su voz desde la admisión de la demanda y hasta el momento de dictar el laudo,

en el cual participaría activamente, crea un sentimiento de confianza en la impartición de justicia laboral.

La decisión de eliminar a los representantes es entendible viniendo de un partido de derecha como el PAN, sin embargo, es sorprendente que un partido de izquierda como el PRD que se manifiesta totalmente a favor de los sectores más desprotegidos del país los haya "borrado" sin pensar lo que ellos representan para la clase trabajadora.

Creo que cuando los encargados de elaborar los proyectos de reforma a la Ley Federal del Trabajo decidieron sustituir las Juntas de Conciliación y Arbitraje por tribunales del trabajo no tuvieron en cuenta que uno de los factores que ayudaron a la legitimación de las Juntas fue precisamente la existencia de los representantes de ambos sectores, debido al sentimiento de confianza que generó el poder designar a uno de los "árbitros". Por lo anterior la propuesta de un tribunal unipersonal acarreará una fuerte oposición por parte de los trabajadores y sobre todo de los sindicatos.

Otro factor que creo importante resaltar es la división de la audiencia de Conciliación, Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, ya que estos provocarán retraso en la resolución de los conflictos. Este hecho es perjudicial para ambas partes, para el trabajador debido a que al encontrarse sin empleo necesita medios para su subsistencia y la de su familia en lo que encuentra otro empleo y para el patrón para la acumulación de los salarios caídos.

Asimismo, una frase del proyecto del PRD que llamó mi atención u en mi opinión fue pensada para compensar el sentimiento de malestar que provocaría la eliminación de los representantes de ambos sectores, especialmente el representante obrero fue " En ningún momento podrá aplicarse el principio de igualdad de las partes, pues partimos de la concepción de que el trabajador y el patrón no son ni serán iguales; Por eso, tanto las normas sustantivas como procesales serán tutelares de la clase trabajadora". ( <sup>35</sup> ) Encuentro lógico que el derecho laboral sustantivo tienda a proteger al trabajador, ya que el considerado a ambas partes en igualdad de circunstancias podría provocar abusos por parte del patrón, sin embargo, en el ámbito procesal creo que debe aplicarse el principio de igualdad de las partes, es decir, ambas partes tienen el mismo derecho a hacer oídos y vencidos en juicio.

Un acierto de las propuestas planteadas por el PAN y el PRD es la obligación de esperar a que se cumpla el término del amparo para ejecutar la sentencia. La disposición actual establece que el, si el laudo es condenatorio concede 72 horas al demandado para cumplirlo, aun cuando se encuentra corriendo el término para interponer el amparo, esta disposición provoca confusiones y perjudica al agraviado.

---

( <sup>35</sup> ) Grupo parlamentario Partido de la Revolución Democrática Cámara de Diputados del Congreso de la Unión LVIII legislatura. *Una reforma democrática para el mundo del trabajo. Propuesta laboral PRD-UNT.* Cuidado de edición SOTO ELIZAGA , Renata./ AKS

Del " Proyecto Abascal " considero buena idea la inclusión del funcionario conciliador durante el proceso, pues actualmente esa etapa se reduce a la pregunta de la secretaria "¿ las partes han llegado algún arreglo? " y si la respuesta es negativa en lugar de buscar la conciliación entre las partes pasan directamente a la siguiente etapa.

La intervención de un funcionario que posibilite la comunicación entre las partes puede ser de gran utilidad ya que en ocasiones los problemas entre los patrones y trabajadores no son tan irreconciliables como parecen, lo que se necesita en muchos casos es que realmente entienda la propuesta de la otra parte y que llegue a un arreglo que beneficie a ambas partes en lugar de que un tercero decida el asunto.

La propuesta de exigir cedula profesional para representar a las partes en los litigios laborales redundaría en una eficiente impartición de justicia, ya que actualmente las Juntas de Conciliación Arbitraje se encuentran llenas de " coyotes " que lo único que buscan es llegar a un acuerdo inmediato que muchas veces perjudican a sus representados con el afán de obtener un ingreso rápido y no se preocupan realmente de los intereses de los trabajadores.

## **2. Propuesta para incorporar la solución de conflictos laborales al Poder Judicial**

## **A. Creación de Tribunales del Trabajo**

Para la creación de los Tribunales del Trabajo es necesario examinar qué aspectos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje podemos rescatar, quién se haría cargo de la designación y vigilancia de sus miembros y cómo se integraría dicho Tribunal.

El hecho de incorporar la solución conflictos laborales al Poder Judicial, a través de la creación de Tribunales del Trabajo, no significa que se deba modificar el proceso laboral ya que la oralidad, sencillez, concentración inmediatez, publicidad, gratitud e iniciación del proceso a instancia de parte, son características que han funcionado en la impartición de justicia.

Otro aspecto del proceso laboral que creo debe mantenerse en los Tribunales del Trabajo es la concentración de la primera audiencia, es decir, Conciliación, Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, ya que la división de esta etapa acarrearía retraso en el proceso. La idea es que desde la primera audiencia las partes expongan y prueben los hechos en conflicto ya que esto ayuda a tener una mejor visión del problema y así generar una solución más justa y rápida.

Tal vez la intención de las fracciones parlamentarias al dividir esta primera audiencia fue la de dar oportunidad al juzgador para analizar los hechos y repartir la carga de la prueba. Sin embargo, creo que dicha división sería innecesaria si

cada parte tuviera la obligación de probar su hecho, salvo que demuestre que le es imposible probarlo debido a que la contraparte o un tercero poseen las pruebas, en cuyo caso debería expresarlo al momento de formular la demanda.

## **Integración**

En cuanto a la integración de los Tribunales del Trabajo creo que debe conservar el tripartismo, es decir, que los Tribunales del Trabajo sean colegiados. Es importante que intervengan en la discusión y elaboración de la sentencia personas que conozcan las necesidades del sector en conflicto.

Eliminar a los representantes supondría para los trabajadores un retroceso en los logros que habían alcanzado tras la Revolución y los sindicatos se opondrían fuertemente a que se aprobara una propuesta que lesionara los "triumfos" conquistados a través de la lucha proletaria.

Los Tribunales del Trabajo se compondrían de tres jueces, uno de ellos sería nombrado de igual manera que los Ministros de los Tribunales Colegiados de Circuito, los otros dos jueces se elegirán de la siguiente manera: cada uno de los sectores propondrá por lo menos tres candidatos y el Consejo de la Judicatura Federal tendrá que nombrar de entre los propuestos por cada uno de los sectores a quien considere apto para desempeñar el cargo.

## Competencia

Otro de los aspectos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que creo sería bueno modificar es la división de la competencia en federal y local. Esta división tuvo sentido en 1917 a 1931 lapso en el que las entidades federativas estuvieron facultadas para legislar en materia laboral, sin embargo, debido a conflictos que rebasan la jurisdicción de una sola entidad, el ejecutivo federal se vio en la necesidad de intervenir y crear la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje que en un principio estuvo encargada solamente de la industria ferrocarrilera, petrolera, y minera. La realidad actual es distinta, pues a través de los años la competencia de dicha junta ha crecido enormemente hasta abarcar las industrias y empresas más importantes del país y ha instalado Juntas Especiales en varios Estados del País, por lo que eliminar la competencia local no descompensaría el sistema.

Asimismo, la justicia federal ha mostrado ser más eficiente, en la práctica, que la local. El federalizar la justicia laboral no significaría gran desequilibrio en la organización ni en el desarrollo del proceso. Si todos los Estados se rigen por la Ley Federal del Trabajo sería consecuente que la aplicación de estos preceptos estuviera a cargo del poder federal judicial, mediante la creación de Tribunales Federales del Trabajo en cada Estado.



La constitución de un tribunal federal colegiado nos lleva a la siguiente pregunta  
¿Quién estará a cargo de la designación y vigilancia de dichos tribunales?

Al crearse tribunales federales del trabajo, la institución encargada de la administración, vigilancia, disciplina, designación y carrera judicial deberá ser el Consejo de la Judicatura. Pasar del control del ejecutivo a la organización del Consejo de la Judicatura asegurará una impartición de justicia más imparcial y esperemos que sea más eficiente.

### **Designación y vigilancia**

El Consejo de la Judicatura estaría entonces encargado de determinar la división, competencia territorial y la especialización por materia de los Tribunales Federales del Trabajo.

Estos tribunales se integrarían de manera similar a los tribunales colegiados de circuito, con tres jueces de lo laboral, un secretario de acuerdo y con el número de secretarios y actuarios y empleados que determine el presupuesto, más un funcionario encargado exclusivamente de la etapa conciliatoria, con esto se busca que la etapa conciliatoria no se limite a la pregunta elaborada por una secretaria.

“De conformidad con el capítulo séptimo de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, relativo a la carrera judicial, el ingreso y promoción de los

servidores públicos de carácter jurisdiccional del Poder Judicial de la Federación se hará mediante el sistema de carrera judicial, la cual se regirá por los principios de excelencia, profesionalismo, objetividad, imparcialidad, independencia y antigüedad". (36) Por lo que la designación de los jueces del trabajo se haría de la siguiente manera:

- a) El presidente del tribunal deberá cubrir los requisitos señalados en el artículo 106 de la Ley Orgánica del Poder Judicial Federal y la elección del mismo se hará a través de un concurso de oposición.
  
- b) Para nombrar a los otros dos jueces, tanto los trabajadores como los patronos elegirán mediante convenciones tres candidatos, cada uno, los cuales serán propuestos ante el Congreso de la Judicatura Federal y su nombramiento dependerá del acreditamiento de un examen de aptitud, elaborado por el propio consejo

A través de los exámenes de oposición y aptitud se busca que las personas encargadas para impartir justicia laboral tengan conocimiento de la legislación que deberán aplicar

---

(36) Artículo 105, *Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación*.

A primera vista parece inequitativo que se pidan distintos requisitos para la elección de uno de los jueces, el designado exclusivamente por el Consejo de la Judicatura, pero es necesario que uno de ellos sea licenciado en derecho y tenga un conocimiento más profundo de la materia, mientras que los otros jueces aportarán conocimientos del ramo en cuestión, lo que ayudará a dictar una sentencia más equitativa.

### **Recursos**

Tendríamos entonces tribunales del trabajo federales y colegiados. Asimismo, seguirán siendo tribunales uniinstanciales, es decir, sus sentencias no admitirán recursos. Las partes únicamente podrán solicitar al juez la revisión de sentencia, presentar una queja administrativa contra actos de los presidentes o funcionarios legalmente ante el Consejo de la Judicatura Federal y demandar la responsabilidad.

El único medio de impugnación que se tendrá en contra de la sentencia será el amparo directo, tal como está previsto actualmente para los laudos que emiten las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

### **3. Reformas a la Normatividad Aplicable**

## **A. Constitución**

Para sustituir las Juntas de Conciliación y Arbitraje por Tribunales Colegiados del Trabajo, es necesario reformar la fracción XX y derogar las fracciones XXI y XXXI del artículo 123 constitucional referentes al derecho del trabajo. También es necesario reformar los artículos 94, 97, y 101 del Título Tercero del capítulo IV de la Constitución para incluir los Tribunales del Trabajo al poder judicial federal.

Propongo que la fracción XX del apartado A del artículo 123 constitucional establezca como medio de solución de conflictos entre patrones y trabajadores, o entre cualquiera de las partes entre sí, a los Tribunales del Trabajo.

Una vez establecidos los Tribunales del Trabajo sería necesario derogar la fracción XXI, ya que al ser una sentencia la que resuelva el conflicto laboral y no un laudo, no se puede dar la opción a las partes de aceptar o rechazar la resolución, asimismo la fracción XXXI carecería de sentido al incorporar los Tribunales del Trabajo al Poder Judicial Federal y eliminar la competencia local.

En relación con el artículo 94 considero necesario incluir dentro de los tribunales en los que se deposita el ejercicio del Poder Judicial de la Federación del Tribunal Colegiado del Trabajo, además de establecer la sujeción de los tribunales de referencia al Poder del Consejo de la Judicatura Federal.

En el artículo 97 deberá señalar que los jueces de lo laboral serán nombrados y adscritos por el Consejo de la Judicatura Federal y deberán prestar el cargo.

Finalmente, el artículo 101 deberán preverse los jueces de lo laboral.

## **B. Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación**

Una vez incorporada la solución de conflictos laborales al Poder Judicial de la Federación será necesario adicionar un Título completo dedicado a los Tribunales Colegiados del Trabajo en la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, así como establecer la existencia de dichos tribunales en el artículo 1º del mencionado ordenamiento donde se establecen los órganos del poder judicial federal.

En el Título Décimo Segundo, dedicado a los Tribunales Colegiados del Trabajo, se debe establecer su designación, integración, funcionamiento y competencia conforme a lo expuesto en el numeral anterior.

Asimismo, al incorporar estos tribunales al Poder Judicial de la Federación, contarán con las garantías judiciales de designación, estabilidad y responsabilidad que le son propias a todo órgano judicial, lo que esperamos redunde en una impartición de justicia laboral más transparente.

### **C. Ley Federal del Trabajo**

En relación con la Ley Federal del Trabajo propongo derogar las Juntas de Conciliación, las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y el capítulo de los representantes, además de reformar el capítulo relativo a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para que sean sustituidas por Tribunales Colegiados del Trabajo.

Asimismo, será necesario el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, artículo reglamentario de la fracción XXI del artículo 123 constitucional, a efecto de que no quede duda de que las resoluciones emitidas por los Tribunales Colegiados del Trabajo serán obligatorias para las partes.

Considero que si durante el proceso laboral se lleva a cabo una etapa conciliatoria adecuada, con personas profesionales en el área, no será necesario contar con las Juntas de Conciliación, además una vez que se establezcan Tribunales del Trabajo, las partes en conflicto podrán acudir directamente al tribunal que le corresponda.

Al sustituir a los representantes por jueces de lo laboral, se deberá derogar el Capítulo I del Título XII de la Ley Federal del Trabajo. No será necesario establecer la designación de los jueces de lo laboral en la ley de referencia debido a que ello ya estará establecido en la Ley Orgánica del Poder Judicial Federal.

En relación con la sustitución de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje por Tribunales Colegiados de lo Laboral, no será necesario establecer su integración, funcionamiento y vigilancia, ya que ello estará establecido en la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.

Finalmente, se deberá señalar que serán competentes para conocer los conflictos laborales los Tribunales Colegiados del Trabajo. Todos los artículos que mencionen a las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben ser modificados, pues se hablaría solamente de Tribunales del Trabajo. Las resoluciones de este órgano serán sentencias en vez de laudos.

## **CONCLUSIONES**



## CONCLUSIONES

*Primera* es necesario reconocer que la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje fue la mejor solución que encontró el Congreso Constituyente de 1917 a las crecientes demandas de justicia social reclamada por los trabajadores. Es decir, la decisión correspondió a las circunstancias que vivió el país en esa época: Las Juntas de Conciliación y Arbitraje representaron el triunfo revolucionario para los trabajadores al lograr desligar la impartición de justicia laboral de los viciados tribunales civiles y al ofrecer la oportunidad de elegir por lo menos una persona que representara sus intereses en el órgano encargado de solucionar los conflictos laborales.

*Segunda.* A pesar de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje representaron un medio idóneo para que las demandas de los trabajadores fueran tomadas en serio y los patrones dialogaran con ellos, a fin de encontrar una solución que conviniera a ambas partes, la falta de una regulación de este órgano provocó erosión y de formación de las mencionadas juntas

*Tercera.* A falta de una regulación adecuada, las Juntas de Conciliación y Arbitraje se han transformado a través de diversas ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en tribunales *sui generis*, ya que al depender del Poder Ejecutivo, en lugar del Poder Judicial, se han visto lesionadas las garantías judiciales (designación, estabilidad, remuneración y responsabilidad).

*Cuarta.* Debemos de tener en cuenta que para solucionar los conflictos laborales varios países cuentan con tribunales del Trabajo o sistemas mixtos que han dado buenos resultados, por lo que la solución de dichos conflictos no se debe limitar únicamente a la conciliación y el arbitraje. Estos medios podrían utilizarse como una alternativa al medio de solución de conflictos adoptado por el Estado.

*Quinta.* La palabra "tribunal" o "proceso judicial" no debe ser sinónimo de corrupción. Gracias a la reforma del artículo 100 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos publicado el 31 de diciembre de 1994, actualmente contamos con el Consejo de la Judicatura Federal, órgano encargado de vigilar a los órganos que conforman el Poder Judicial de la Federación, salvo a la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

*Sexta.* A fin de contar con un medio eficaz para solucionar los conflictos laborales, se deben sustituir las "gastadas" Juntas de Conciliación y Arbitraje por Tribunales Colegiados del Trabajo. Cuya integración, funcionamiento y vigilancia dependa directamente del Consejo de la Judicatura Federal y establezca una regulación completa en la Constitución, la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación y la Ley Federal del Trabajo.

*Séptima.* Los tribunales del trabajo deberán contar con competencia federal, estableciendo en cada uno de los Estados de la República tribunales especiales que conozcan y resultan los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y demás actividades en las que exista una relación de subordinación,

comprendidas en la jurisdicción territorial que les asigne el Congreso de la Judicatura Federal. Al ser la Ley Federal del Trabajo quien rige en todas las entidades federativas considero innecesario dividir la competencia de los tribunales de referencia en federal y local.

*Octava.* Por la reforma en que se ha desarrollado la impartición de justicia laboral en nuestro país considero que debemos conservar el tripartismo ene. Órgano encargado de dirimir los conflictos entre los patrones y trabajadores. Ambos sectores deben estar involucrados en la elección de uno de los jueces, dejando al Estado la elección del tercero. A pesar de que tanto patrones como trabajadores estarán involucrados en la elección de uno de los jueces, respectivamente, las personas propuestas deberán demostrar tener conocimiento suficiente del proceso laboral para poder desempeñar dicho cargo y asegurar a así que las personas encargadas de resolver los conflictos laborales cuentan con herramientas suficientes para que sus decisiones sean apegadas a derecho.

*Novena.* En relación con el procedimiento, considero que es necesario mantener las características distintivas del proceso, a saber, oralidad, sencillez, concentración, inmediatez, publicidad, gratuidad e iniciación del procedimiento a petición de partes. Además, se debe conservar la unidad de la primera audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas para evitar que el procedimiento se alargue innecesariamente.

*Décima.* Considero importante que los representantes de las partes sean licenciados en derecho, con cédula profesional o por lo menos carta de pasante que los acredite aptos para el ejercicio de la profesión y en caso de que alguna de las partes no cuente con representante es Estado deberá pronunciarle un Defensor de Oficio que vele por sus intereses. Con esta medida se busca eliminar a los famosos “coyotes” que en lugar de velar por el bienestar de su cliente buscan un rápido arreglo que le proporcione dinero fácil o dilatan el procedimiento en perjuicio del patrón.

Finalmente, es necesario aclarar que la creación de Tribunales Colegiados del Trabajo no supondrá una lesión a los derechos ni de los trabajadores ni de los patrones.

Lo que se busca al incorporar la solución de conflictos del trabajo al Poder Judicial es que las relaciones de estos tribunales gocen de verdadera autonomía y que sus decisiones sean imparciales dejando a un lado las presiones de grupos políticos o de líderes sindicales que muchas veces actúan buscando su beneficio en perjuicio de los trabajadores realmente necesitados y de los patrones que luchan por mantener a flote sus empresas, proveedoras de trabajo.

## BIBLIOGRAFÍA

## BIBLIOGRAFÍA

ÁLVAREZ DEL CASTILLO, Enrique. *"Ley Federal del Trabajo de 1931: con texto Histórico, La Naturaleza y la Organización de los Tribunales de Trabajo en la Ley Federal del Trabajo de 1931"*., Publicación conmemorativa del cincuentenario de la primera Ley Federal del Trabajo 1931-1981, STPS, MÉXICO, D. F., agosto 1981.

-----et al ., *En Derecho Latinoamericano del Trabajo*, UNAM, México, 1947.

BASSOLS, Narciso. *Obras de Narciso Bassols*, "¿Qué son por fin las Juntas de Conciliación y Arbitraje?", Fondo de Cultura Económica, México 1979.

BRAVO URGARTE, José. *Compendio de la Historia de México*, 3ª. Ed., Jus, México, 1984

CARPIZO, Jorge. *Estudios Constitucionales*, "La Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en México", 7ª. Ed., Porrúa/ UNAM, México 1992.

DE BUEN, Nestor. *Derecho Procesal del Trabajo*, 6ª. Ed., Porrúa, México, 1998.

----- . *La Reforma del Proceso Laboral*, 2ª. Ed., Porrúa, México 1983.

DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, 18ª. Ed., Porrúa, México, 2001, Tomo I.

FIX-ZAMUDIO, Héctor, "La Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje" revista artículo 123 Constitucional, México, año 1, No. 1 enero-junio 1990.

GARCIA SÁMANO, Federico. *Derecho Procesal del Trabajo*, Themis, México, 2000.

Grupo Parlamentario Partido de la Revolución Democrática Cámara de Diputados del Congreso de la Unión LVIII Legislatura, *Una Reforma Democrática para el Mundo del Trabajo. Propuesta Laboral PRD.- UNT*, Cuidado de Edición SOTO ELIZAGA, Renata. / AKS.

MANCISIDOR, José. *Historia de la Revolución Mexicana*, 40ª. Ed., Costa-Amic , México, 1981,

MEYER, Jean. *La Revolución Mexicana*, Calmann-Levy, Barcelona, 1973.

-----, "Los Obreros en la Revolución Mexicana: Los Batallones Rojos", *Historia Mexicana* Publicación trimestral, Colegio de México, México Volumen XXI, No. 1-Septiembre 1971, pp. 1-37

MONTALVO ROMERO, Josefa. "Tendencia del Trabajo en los umbrales del siglo XXI ", *Revista Jurídica Jalisciense*, Guadalajara, año 5, No 2, mayo- agosto 1996, pp 63- 75.

MUÑOS RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1976.

OVALLE FAVELA, José. Teoría General del Proceso, 4ª Ed., Oxford, México, 2000.

POBLET, Martha. comp, " *Las Huelgas de Cananea y Río Blanco*", Nuestro México , publicación quincenal UNAM , México , núm. 2, 1983, pp 3-54.

PORTES GIL, Emilio. " *Algunas Reformas a la Ley Federal del Trabajo*", CUVLTRA. México 1934.

REMOLINA ROQUEÑI, Felipe. *El Artículo 123 Constitucional, IMSS*, México 2000.

Senado de la República grupo Parlamentario Partido Acción Nacional, *Iniciativa de decreto que reforma la Ley Federal del Trabajo*.

Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época, Tomo XXIV, 9 de octubre de 1928, p. 352.

Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época, Tomo XXIV, 24 de septiembre de 1928, p. 266.



SERRANO MARTINEZ, José. *Legislación Social Básica*, 17 Ed., Civistas, España, 1998.

SUÁREZ GAONA, Enrique. *Origen y repercusiones de la primera Ley federal del Trabajo*, "Ley Federal del Trabajo de 1931: contexto Histórico", Publicación conmemorativa del cincuentenario de la Primera Ley Federal del Trabajo 1931-1981, STPS, México, agosto 1981.

TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo* 4ª Ed., Porrúa, México 1978.

-----, et. al , *Ley Federal del Trabajo. Comentarios Prontuario Jurisprudencia y bibliografía* 43ª Ed., Porrúa México 2000.

TORRES JARA, María Teresa .*Foro Laboral*, "Antecedentes de la Ley Federal del Trabajo", Serie Conferencias, Ed., Popular de los trabajadores, México, 1981.

URIBARRI CARPINTERO, Gonzalo. *El arbitraje en México*, Oxford, México, 1999.

VALENCIA MIRÓN, Antonio José. *Introducción al derecho procesal*, 4ª Ed., Comares, Granada, 2000.

WOMACK, Jr John. *Problemas de la Realidad Mexicana Contemporánea*, "De la Revolución Mexicana al Desarrollo estabilizador", ITAM. México 2001.

## LEGISLACIÓN CONSULTADA

### *Estados Unidos Mexicanos*

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley Orgánica del Poder Judicial Federal.
- Código Civil Federal.
- Código Federal de Procedimientos Civiles.

### *España*

- Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- Ley Orgánica del Poder Judicial.

### *Panamá*

- Código de Trabajo.