



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ARAGÓN

“NECESIDAD DE IDENTIFICAR A LAS PERSONAS FÍSICAS
QUE COMPARECEN ANTE LAS AUTORIDADES DEL
TRABAJO”

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE :
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
OSWALDO CHAVEZ URIBE

ASESOR:

LIC. JOSE MANUEL CERVANTES BRAVO





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.

A Dios por darme la oportunidad de vivir.

A mi padre, DAVID CHAVEZ en donde quiera que te encuentres te dedico este trabajo y te agradezco por darme la vida.

A mi madre, GLORIA URIBE a quién le debo todo, no tengo con que pagarte lo que haz hecho por mi, siempre te estaré agradecido por todo el apoyo que me haz brindado para culminar esta etapa, te quiero mucho.

A mi hijo DAVE, quién es lo más importante que tengo en la vida, a quién amo con toda mi alma, y que también ha cooperado en el apoyo para culminar este trabajo.

A mis hermanos David, Ana Gloria, Alejandro y Gustavo, gracias por ser mis hermanos y por apoyarme, los quiero.

A Norma, quién a pesar de todo, siempre me apoyaste y sin ti no hubiera logrado terminar mis estudios, siempre te estaré muy agradecido.

A Lizeth, quién de igual forma ha sido un gran apoyo para mi desde que fuimos estudiantes y que mucho de este trabajo se basa en tu impulso y cooperación, además por ser la mujer que amo.

Al licenciado Juan Antonio Ibarra, a quién no tengo palabras para agradecer todo lo que me ha dado en la vida, quién ha sido mi maestro en la materia del Derecho del Trabajo y ha sido mi guía en el ejercicio de esta carrera.

A mis abuelos, Carmen Barajas, Ana María Gómez, José Chávez y Saturnino Uribe.

A mi tía Elena, quién es mi segunda madre y que de igual forma me ha apoyado y criado desde que era un recién nacido, también te quiero mucho.

A mi madrina Ana Paula quién junto con mi padrino Ociel Uribe, a quién también dedico este trabajo, me dieron un gran apoyo en varios momentos de mi vida y que siempre estaré muy agradecido con todo lo que me han dado en la vida.

A mis tíos Olivia Uribe y Raúl Hurtado por todo su apoyo, a mi familia en momentos difíciles.

A mis amigos, José Andrés, David, Fidel, Héctor, Carmen, Verónica, Alfredo, Alejandro, Eduardo, Maribel, Carlos Sánchez, Gisela, Rogelio, Fernando, Haydee, Iliana y Tania, gracias por su amistad.

A mis primos Víctor y Carlos Uribe, por todo su apoyo desde niños y hasta estas fechas.

Al licenciado José Manuel Cervantes Bravo, por ser mi asesor y guía en la elaboración de este trabajo.

Asimismo agradezco a todos mis familiares, primos, compañeros de trabajo, maestros y amigos que no han sido incluidos en este trabajo, sin embargo están presentes en mi corazón.

I N D I C E

INTRODUCCIÓN ----- |

CAPITULO PRIMERO DERECHO DEL TRABAJO

| | |
|--|----|
| 1.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.----- | 1 |
| 1.2 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.----- | 55 |
| 1.3 PRINCIPALES DEFINICIONES EN EL DERECHO DEL TRABAJO (MARCO CONCEPTUAL).----- | 62 |

CAPÍTULO SEGUNDO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

| | |
|--------------------------------------|----|
| 2.1 TEORIA GENERAL DEL PROCESO.----- | 70 |
|--------------------------------------|----|

CAPÍTULO TERCERO LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

| | |
|--|-----|
| 3.1 ANTECEDENTES.----- | 113 |
| 3.2 NATURALEZA JURÍDICA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.----- | 118 |
| 3.3 JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACIÓN.----- | 125 |
| 3.4 JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN.----- | 131 |
| 3.5 JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.----- | 132 |
| 3.6 JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.----- | 150 |
| 3.7 PERSONAL JURÍDICO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.----- | 164 |
| 3.8 ACTUACIÓN DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.----- | 173 |

CAPÍTULO CUARTO
NECESIDAD DE IDENTIFICAR A LAS PERSONAS FÍSICAS QUE
COMPARECEN ANTE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO.

| | |
|---|---------|
| 4.1 ESTUDIO DE LAS FACULTADES Y ATRIBUCIONES DE LAS JUNTAS.----- | 190 |
| 4.2 ANÁLISIS DEL CÓDIGO FEDERAL DE PROCEDIMIENTOS CIVILES DE LA REPÚBLICA MEXICANA. (COMO LEGISLACIÓN SUPLETORIA).----- | 196 |
| 4.3 NECESIDAD DE IDENTIFICAR A LAS PERSONAS FISICAS QUE COMPARECEN ANTE AUTORIDADES DEL TRABAJO.----- | 210 |
| 4.4 PROPUESTA.----- | 225 |
| CONCLUSIONES.----- | 228 |
| BIBLIOGRAFÍA.----- | 235 |

INTRODUCCIÓN

Como es del conocimiento de aquellos que se dedican al litigio en materia laboral, la ley federal del trabajo, no nos indica que al momento de que una persona comparezca ante la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje a alguna audiencia, diligencia, etc., ya sea que se ostente como parte en el juicio o bien como apoderado de alguna de ellas, que dicha persona deba identificarse a satisfacción de las citadas Autoridades con documento oficial alguno, en tal situación consideramos que se deja en estado de indefensión a la parte contraria ya que no hay seguridad jurídica que avale que la persona que se ostenta con el carácter y/o nombre con el que comparece sea efectivamente aquella que dice ser en la audiencia o diligencia respectiva.

Ello obedece a que no existe precepto legal alguno que en forma fehaciente faculte o imponga a la Autoridad laboral el poder requerir que la persona que comparece ante la misma, deba ser identificado previamente a su satisfacción, y de no hacerlo correctamente, en su caso, poder imponer algún apercibimiento.

Por lo tanto es muy fácil que, en forma maliciosa e ilegalmente, otra persona se haga pasar a nombre de otra para comparecer a juicio y así evitar el apercibimiento decretado con anterioridad en el cual ponga en riesgo el éxito, ya sea de su acción o excepción, por lo que la parte contraria está imposibilitada para defender su derecho ya que la autoridad no puede requerirle que se identifique, en virtud de que no está contemplado en la ley, por lo que se violan garantías de seguridad jurídica de la parte afectada.

Asimismo cabe hacer notar que debemos entender la naturaleza del tema propuesto ya que el mismo puede interpretarse de distinta forma, no es lo mismo que el abogado que comparezca deba identificarse con cédula profesional de la carrera de Licenciado en Derecho o carta de pasante en dicha materia; o bien por otro lado como se estudiara en este trabaja que aquella persona que comparezca

a alguna diligencia, audiencia, etc. en su carácter de representante legal, parte, testigo, absolvente, etc. deba ser identificado; por lo que son dos casos distintos y en el presente estudio nos avocaremos a estudiar la conveniencia de identificar a las personas físicas que comparezcan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya sean del Fuero Federal o Local, en cualquier momento en que intervengan en alguna audiencia, diligencia o cualquier acto procesal en el que se asiente su nombre y comparezcan ante las autoridades antes citadas.

Por ello, y en base a lo anterior determinaremos si es necesario la identificación de las personas físicas al momento de comparecer a alguna Audiencia o Diligencia ante las Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje, y en caso afirmativo en que términos deberá realizarse ya que no olvidemos que la ley permite laborar a personas de 14 años y las mismas por su edad no cuentan con credencial oficial alguna, o en su caso si no es necesario tal proceder.

Asimismo haremos un análisis respectivo a los antecedentes del derecho del trabajo, tanto en Europa como en América, especialmente Estados Unidos y México, en este último país ahondaremos más echando un vistazo a las Épocas más importantes en la Historia del Derecho del Trabajo, por último nos enfocaremos a hacer un estudio de las Juntas Locales y Federales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, su integración, facultades, atribuciones, etc., así como a desarrollar la propuesta en el tema que nos ocupa.

CAPITULO PRIMERO

DERECHO DEL TRABAJO

1.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

1.1.1 A nivel Internacional.

1.1.1.1 Europa.

Socialismo Utópico.

Consideramos que al hablar de antecedentes históricos del derecho del trabajo, en primera instancia debemos avocarnos a Europa situada en la Revolución Industrial, y en donde empieza a surgir el Socialismo, aquellas ideas de carácter social que tienden a equilibrar las partes en el proceso de producción, así como a efectuar una mejor repartición de la riqueza.

Cabe señalar que antes de que se empezará a dar en Europa la Revolución Industrial, esto es aproximadamente en el siglo XVIII, los habitantes de Inglaterra en su mayoría ganaban sus alimentos trabajando la tierra, con sus respectivas diferencias, de acuerdo a la calidad de la tierra, subsuelo, clima, etc., las cuales eran notorias entre unos y otros.

Asimismo la Industria Textil era el fruto principal de la economía campesina, interviniendo mujeres, niños y hombres, lo anterior de acuerdo al grado de dificultad de cada etapa del proceso productivo, a los dos primeros les correspondía las tareas más fáciles como el escogido, limpia e hilado y a los hombres el peinado y demás operaciones más difíciles.

Las demás industrias eran de escasa importancia o bien estaban vinculadas a la agricultura.

En esos tiempos la mayoría de los obreros trabajaban a destajo, esto es que cada mercancía entregada le corresponde cierto valor por lo que a más mercancía entregada, más se ganaba; sin embargo existían muchas injusticias y arbitrariedades, ya que los patrones en principio daban únicamente una suma de dinero mínima ya sea semanal o quincenalmente la cual a penas alcanzaba para cubrir las necesidades básicas del obrero, el resto que el patrón quedaba a deber al trabajador se le cubría aproximadamente en 6, 8 o hasta 12 semanas.

Todas estas condiciones de trabajo, y muchas más fueron aceptadas por las personas, dada su necesidad económica ya que en esos tiempos era difícil encontrar un buen trabajo y también con la finalidad de no ser enrolados por la Corona.

Para hablar de la Revolución Industrial nos debemos ubicar en Inglaterra en los años de 1760, aproximadamente y no la debemos entender como a un fenómeno económico solamente, sino también fue un movimiento de carácter social e intelectual.

En materia de trabajo, respecto de los trabajadores, las consecuencias más importantes de la Revolución Industrial; fueron: la primera consistió en la reunión de muchos trabajadores en un solo lugar, a manera de ejemplo podemos citar las industrias del hierro, la mecánica de la laminación y de la fundición, la fabricación de productos químicos, etc.

La segunda consecuencia fue la prolongación de la jornada de trabajo en lapsos por demás exagerados, ya que a partir de 1792 se comenzaba a utilizar el gas carbón para la iluminación, teniendo como consecuencia que la tradición de no laborar después de la puesta del sol fuera dejándose a un lado.

Cabe señalar que en esta época los niños y las mujeres eran muy explotados, a parte de los hombres, ya que a los niños a partir de los 7 años ya los enviaban a laborar con sueldos muy inferiores cerca de 15 horas diarias, además de que a las mujeres y niños se les cubría por desempeñar un trabajo igual al de los hombres un salario inferior, por ello la mano de obra preferentemente era formada por mujeres y jóvenes.

Además de lo anterior debemos tener en cuenta que las condiciones en que se prestaban los servicios eran definitivamente adversas y contrarias a la salud, así como a la integridad física de los trabajadores, no obstante de que en 1802 se promulgo la “Ley sobre la salud y Moral de los Aprendices”, ley que trataba de limitar las horas de trabajo, y fijaba niveles mínimos para la higiene y salud de los trabajadores, sin embargo dicha ley no tuvo los resultados esperados.

La situación económica de los trabajadores era mala, ya sea por la falta de moneda fraccionada, los salarios comenzaron a pagarse con vales o fichas, además la industria comenzó a necesitar de más dinero, lo que trajo como consecuencia que empezaran a otorgarse créditos a corto, mediano y largo plazo, ello con la finalidad de obtener fondos.

Francia.

Hablar de socialismo utópico en Francia, es hacer mención a grandes representantes de esta corriente, siendo los más destacados Saint-Simón, Fourier, Cabet y Sismondi.

Henry de Rouvroy Saint Simón (1760-1825) a quién no se le considera, en un sentido riguroso, como socialista, creía en el progreso humano, para él la sociedad tenía que organizarse para conseguir el bienestar de los pobres, uno de los factores que el creía era que los industriales debían actuar como tutores

de los pobres ayudando a mejorar la capacidad de compra y su nivel de bienestar.

Para él era muy importante que los hombres trabajaran bien dejando a un lado el ocio incluyendo con ello a la nobleza, proponiendo la unificación de las clases industriales que comprende tanto a trabajadores así como a los dueños de los medios de producción.

Asimismo en su obra “El nuevo cristianismo” indica la necesidad de que los sentimientos contribuyan también al desarrollo social, existiendo una religión nueva basada en el estado alcanzado por el desarrollo del espíritu humano, no sólo como inteligencia, sino también como fe en el futuro de la humanidad.

Saint-Simón, dejó una escuela, los Saint-simonianos con grandes representantes, tales como Olín de Rodríguez, Barthemely Prosper Enfantin, Saint-Amand Bazard y Pierre Leroux.

En síntesis los postulados de la tesis de Saint-Simón son:

- La exaltación del buen trabajo y de los derechos de los productores.
- Oposición a la riqueza tanto heredada como no merecida, apoyando el buen trabajo, dejando a un lado a la ociosidad.
- La insistencia en que el pueblo debe velar por los derechos de los pobres.
- Su disposición a trabajar pese a cualquier tipo de gobierno.
- La insistencia en que los industriales deben guiar a los pobres a tener mejores condiciones de vida.

Fue tan grande la influencia del pensamiento de los Saint-simonianos extendiéndose por toda Europa, teniendo importantes seguidores, entre los que destacan Augusto Comte y Carlos Marx.

Francois Marie Charles Fourier (1772-1837) fue uno de los precursores del pensamiento en el sentido de que un trabajador no debe tener sólo una ocupación, proponiendo su cambio, dentro de cada día de trabajo, teniendo de una ocupación a otra, para así evitar que su trabajo sea monótono y aburrido.

Además su idea fundamental fue la creación de masas de trabajo denominadas “falansterios” las cuales debían estar integradas, fundamentalmente, por 1800 personas aproximadamente, debiendo efectuar las siguientes actividades, tales como: El trabajo domestico, el trabajo agrícola, el trabajo fabril, el trabajo comercial, el trabajo de la enseñanza, el estudio y uso de las ciencias y el estudio y uso de las Bellas Artes.

También indica que el mundo no había alcanzado su objetivo, además de que el progreso de la industria únicamente traía como consecuencia que los trabajadores por un sueldo mísero, debieran gastar sus energías en aproximadamente 16 horas de trabajo, por lo que proponía que debían implementarse las siguientes condiciones para la mejora de la sociedad industrial, tales como: atracción industrial, reparto proporcional, equilibrio de la población, economía de los medios.

Su idea principal fue básicamente, mostrar al mundo la necesidad de adaptar las instituciones sociales a los deseos humanos, además insistía en que los hombres podían vivir mejor si se les permitía satisfacer sus deseos naturales y no obligándolos a vivir trazados bajo una conducta moralista en nombre de la razón.

Etienne Cabet (1788-1856) conocido como el primer comunista de la historia, no se le conoce como un gran pensador, sus meritos son reconocidos debido a su gran resistencia hacia la política de Napoleón, a la restauración legitimista y a la Santa Alianza, de profesión abogado Cabet fue nombrado procurador

general de Córcega, sin embargo posteriormente fue destituido por ataques radicales a la monarquía burguesa.

Posteriormente vivió en Inglaterra exiliado, después regresó a París como un socialista convencido, partidario de la completa socialización de los medios de producción y de una forma de vida comunista.

En 1849 parte para Estados Unidos y junto con un grupo de discípulos funda su "Icaria" en un antiguo centro mormón en Illinois.

Su pensamiento se basó en el sentido de una sociedad comunista, en la que el Estado guiaría las grandes actividades de la sociedad, respetándose la igualdad y el voto popular.

Para ello se debía acabar con el capitalismo el Estado debía elevar los salarios mínimos a efecto de que no fuese posible la explotación de los trabajadores además de que se tuviera más fácil acceso a los productos, de igual forma proponía que el Estado brindará habitación, educación general y brindarles trabajo a todos.

Jean-Charles Léonard Simonde de Sismondi (1773-1842) no obstante que nació en Ginebra Suiza, su origen Francés hace que se considere dentro de los utópicos franceses.

Era partidario de un socialismo humanista y en ese sentido defendió la intervención del Estado para garantizar al trabajador un salario suficiente y un mínimo de seguridad social.¹

¹ De Buen L., Nestor. Derecho del Trabajo, Tomo primero, pag. 148, Ed. Porrúa, México 1991, Octava edición.

Asimismo Sismondi se declaró a favor que el Estado contribuyera a apoyar al productor en pequeña escala, de igual forma consideraba que el capitalismo criticable era aquél cuyo fin era multiplicar el consumo, eliminar al artesano independiente y crear un proletariado urbano.

Advirtió la tendencia del capitalismo para buscar salir de sus productos sobrantes en el extranjero y de las consecuencias de esas conductas en las relaciones internacionales.

Inglaterra.

Para hablar de Socialismo Ingles, es importante mencionar a uno de los grandes socialistas de ese país, Roberto Owen, nacido en Newport en 1771.

Es considerado como el fundador del socialismo Inglés, pero su gran legado es el buen impulso que le dio al cooperativismo, participando como dirigente de la gran Alianza Nacional de Sindicatos Obreros.

En 1800 adquirió la fabrica “New Lanark” en la cual puso en practica sus ideas socialistas de buen trato a los obreros; en 1824 fue fundador de la aldea comunal “New Harmony” en Indiana, Estados Unidos, en donde practico una especie de comunismo primitivo, fracasando en su proyecto.

Por ello regreso a Inglaterra, y en 1834 es nombrado Presidente de la Gran Alianza Nacional de Sindicatos Obreros, sin embargo fracasa y en ese mismo año dicha alianza se disuelve, por lo que vuelve al cooperativismo creando una serie de sociedades de éste género de tipo socialista y democrático.

Roberto Owen muere en 1858.

El Movimiento Alemán.

El punto de partida lo es la fallida revolución burguesa de 1848 en Berlín y Viena, lo anterior debido a la falta de apoyo popular, y es que no se les pidió apoyo alguno por temor a las exigencias, que en Francia, habían presentado los obreros, por lo que eso permitió el rápido regreso de las casas reinantes, sin otras concesiones que algunas a favor de los campesinos, por ejemplo se les libera de la servidumbre, el otorgamiento del derecho electoral a las clases acomodadas, la revolución comenzó en Baden en marzo de 1848, el Rey de Baviera tuvo que abdicar, se intento promulgar una Constitución, sin embargo la Asamblea Nacional que entró en funciones en Mayo de ese año fue disuelta a mediados de 1849, por lo que no se logró nada, de aquí se parte para indicar que ese momento marca el final de la revolución Alemana.

Una vez que concluye la Revolución Alemana en 1848, se puede decir que es cuando inicia el Socialismo Alemán, en la obra de Ferdinand Lassalle, quién además de ser un hombre culto era excelente filósofo y economista.

Seguidor de Hegel y autor de una obra jurídica “Sistema de Derechos Adquiridos” en dicha obra examina las bases de la herencia de la propiedad en los diferentes tipos de civilización.

En mayo de 1863 funda la Asociación General de Trabajadores, pero su principal aportación fue la teoría de la “ley del bronce de los salarios” en la que expone que mientras los salarios de los trabajadores son apenas suficientes para cubrir sus necesidades de subsistencia y ésta es variable, en realidad la misma permanece estable durante largos períodos dependiendo de las fluctuaciones, de la oferta y la demanda del trabajo; las fluctuaciones estarán sujetas a la tendencia de la población a presionar en forma continúa los medios de su subsistencia, por lo que todo aumento en los salarios reales, sería seguido del aumento de la población, en consecuencia dicho aumento, a su

vez, genera el aumento de la oferta de la mano de obra y a partir de ese momento los salarios volverán otra vez al nivel de subsistencia o quedarán debajo de él.²

Asimismo creía en la eficacia del sufragio efectivo para que los obreros llegaran al poder, también se fundaba en la idea del Estado como un mecanismo de expresión de la voluntad de toda la sociedad.

Lassalle antes de morir había designado como su sucesor a Becker, sin embargo éste fue destituido y su lugar lo ocupó Baptist von Schwitzer.

Por otro lado Wilhelm Liebknecht, secundado por Bebel y con el apoyo de la “internacional” creó el Partido Social-Demócrata.

Ambos grupos (la “Internacional” y el Partido Social-Demócrata) se enfrentaron al momento en que Bismark triunfa sobre Napoleón III, sin embargo el triunfo de Bismark le sirvió para suprimir dichos grupos.

En 1875 se llevo al cabo el Congreso de la Unificación de Gotha, en éste surgió el único partido obrero social-demócrata alemán bajo la dirección de Liebknecht y Bebel.

Marx criticó dicho programa, asentando que el consideraba más importante atender los aspectos que Lassalle había indicado en la Ley de Bronce de los salarios, el derecho a todo el producto del trabajo, el carácter del Estado y el comportamiento que un partido de la clase obrera debe asumir, sin embargo el programa fue aceptado.

Cabe señalar que conjuntamente en Alemania en esa época se empezó a dar un socialismo cristiano, dicho socialismo con características de tener medidas enérgicas, lo único que trajo como resultado es el encarcelamiento de varios

² Ob. Cit. Pág. 180

sacerdotes, así como que se suprimieran las subvenciones del Estado hacía la Iglesia, sin embargo en 1878 Bismark, necesitando apoyo, disminuyó la represión contra los católicos, además de dictar leyes antisocialistas.

Por otro lado es conveniente señalar que para el derecho del trabajo Bismark nos dejó varios conceptos que actualmente son utilizados en la seguridad social con los trabajadores, ya que en 1881 crea el Seguro Social, en 1883 el seguro de enfermedades, en 1884 el seguro de accidentes y en 1889 el seguro de vejez e invalidez, lo que desde luego ayudo a evolucionar el derecho del trabajo, además de que dichas Instituciones aún siguen siendo de vital importancia para los trabajadores.

Constituciones Sociales y el Totalitarismo.

A. La primera guerra mundial.

Iniciada en Agosto de 1914, esta guerra enfrenta a dos sistemas imperialistas, por una parte Alemania y Austria-Hungría; y por otro el sistema anglo-franco-rusa.

En los primeros años de la guerra podemos hablar que las victorias entre ambos grupos se alternan, sin embargo en 1915 los imperios centrales lanzan una gran ofensiva en contra de Rusia por ello el 4 de mayo es roto el frente ruso en Gorliza, posteriormente pierden los rusos Varsovia y en el mes de septiembre dejan Lituania.

Después entra Italia a la guerra apoyando a los aliados, por otro lado Bulgaria , inspirada por los triunfos de Alemania, se incorpora a los imperios centrales y derrota a Servia.

En 1917, el Presidente Norteamericano Wilson, decide la intervención de Estados Unidos en la guerra, con lo cual dicha intervención inclina al final la balanza a favor de los aliados, además tiene injerencia en la redacción del Tratado de Versalles por su líder Samuel Gompers.

Asimismo en ese año el día 17 de marzo Rusia se convierte en una República, presidida en forma provisional por el príncipe Lvoff, de igual forma se encuentra presionada por los Bolcheviques, su ejército es débil y no puede atacar.

El 6 de noviembre de 1917, Lenin lanza la orden de insurrección, las tropas bolcheviques hacen capitular a los defensores del Palacio de invierno, Kerenski quién había sustituido a Lvoff como Presidente provisional huye, el 9 de noviembre el gobierno de Lenin proclama la distribución de las tierras, el día 14 de ese mes entrega a obreros el control de las fábricas y el 21 de noviembre inicia negociaciones de armisticio.

La postura del partido era la de iniciar una guerra revolucionaria contra los imperios centrales; sin embargo la postura de Lenin se basaba en afirmar que Rusia no se encontraba lista para una guerra ya que carecía de recursos y ejército, además de que la guerra traía consigo fines imperialistas y podía poner en peligro la revolución.

El 3 de marzo de 1918 se firma el Tratado de Paz, en el cual se establece que Rusia renuncia a la soberanía sobre Polonia y los Países Bálticos, reconoció la paz firmada por Ucrania y aceptó las condiciones económicas interpuestas por Alemania. Asimismo Rumania se vio obligada a pedir la paz perdiendo territorios a favor de Bulgaria.

Como consecuencia de ese Tratado de Paz, surgió el estado Soviético, como primer estado en emplear las formulas Marxistas; la dictadura del proletariado paso a ser una situación de hecho.

La defección rusa; la paz con Rumania y la derrota de Italia en el Isonzo rompen de nuevo, a favor de los Alemanes, el equilibrio de fuerzas.

Los imperios centrales intentan resolver finalmente el conflicto, pero Francia e Inglaterra contando con el apoyo de los Estados Unidos superan los escollos iniciales, entre ellos, la capacidad de ataque alemán y graves problemas internos obreros, y logran defender la ofensiva que intenta ser final, de Ludendorff, iniciada el 27 de mayo de 1918. En la Batalla del Marne son derrotados los alemanes. Se lanzan los aliados, a su vez, a la ofensiva, en el mes de agosto. Atacan los francoamericanos en el Argonne, los ingleses en Cambrai y San Quintín y las divisiones anglo-franco-belgas, en Flandes. Se hunde el ejército alemán. Capitula Bulgaria por separado. El 28 de septiembre el mariscal Foch lanza su ataque final. El día 29 Hindenburg y Ludendorff pide al emperador que solicite el armisticio y que cambie el sistema de gobierno a un régimen parlamentario, para evitar movimientos revolucionarios del pueblo alemán. El 1º de octubre el príncipe Max de Bade es nombrado canciller y forma un gobierno parlamentario y el día 4 solicita al presidente Wilson la paz, pero continúa la ofensiva aliada y el 23 de octubre Wilson contesta la petición de paz exigiendo la rendición incondicional, la cual es aceptada el día 27. A su vez Austria-Hungría queda en situación difícilísima y agotada, además, por la revolución interna. El día 29 se proclama la República Checoslovaca y el 3 de noviembre los delegados del emperador Carlos firman con Italia el armisticio de Villa Giusti. El 11 de noviembre el emperador abandona Viena y al día siguiente se proclama la república.

Por otro lado los ejércitos alemanes se encuentran derrotados, estalla la revolución en Berlín el 9 de noviembre, el Káiser renuncia y se proclama la república alemana, firmándose el día 11 el armisticio en Rothondes consagrando la capitulación de su país y el fin de la guerra.

Asimismo es importante destacar la importancia del tratado de Versalles, ya que el mismo es muy considerable para el Derecho del trabajo ya que en éste por primera vez se hace referencia a problemas sociales y trata de remediarlos con recomendaciones y también mediante la creación de la Organización Internacional del Trabajo, para que ésta cree a su vez normas reguladoras de los derechos laborales.

Proponía asegurar la libertad, independencia, garantías de orden moral y material del Derecho del Trabajo, Sindical, Social, Seguridad Social, Higiene y Seguridad en el Trabajo, etc.

Muchas conferencias abarcaron el problema social, tales como la Unión Católica Internacional, Unión Sindical Internacional, Federación Internacional de Sindicatos, la de los Socialistas Interaliados, la Carta del Trabajo, ésta última la de más relevancia e inspiración para los autores del tratado de Versalles.

Cabe señalar que el resultado más importante del Tratado de Paz es la creación de la Organización Internacional del Trabajo, la cual está incluida en la parte XIII del tratado y le corresponden los artículos 387 a 427.

En el preámbulo de esta parte se señala: 1. la justicia social esta reconocida como una condición de paz universal. 2. Existen condiciones de trabajo que implican para muchas personas la injusticia, la miseria y las privaciones, lo que engendra descontento, que la paz y armonía universal sean puestas en peligro.

El artículo 427 del Tratado de Paz da importancia internacional al trabajo, mencionando que se ha establecido un organismo para que asociado a la Sociedad de Naciones, apoye a conseguir el bienestar físico, moral e intelectual de los trabajadores asalariados; reconociendo que las diferencias de climas, costumbres, etc. hacen difícil la uniformidad en las condiciones de trabajo pero

se piensa que puede haber mecanismos que apoyen a lograr tal fin, además da importancia a que el trabajo no debe considerarse como artículo de comercio.

Asimismo establece que hay procedimientos y principios para la reglamentación de condiciones de trabajo, entre ellos:

1. El trabajo no debe ser considerado como mercancía.
2. El respeto del derecho de asociación con fines legales.
3. El pago de un salario que asegure un nivel de vida conveniente.
4. La adopción de una jornada de 8 horas diarias o de la semana de 48 horas.
5. La adopción de un día de descanso.
6. La supresión del trabajo de niños y restricción del trabajo a los jóvenes para el efecto de que puedan continuar con sus estudios.
7. El principio de salario igual para un trabajo igual, sin distinción de sexos.
8. Las reglas de un país deben asegurar un trato equitativo para todos los trabajadores residentes en el país.³

B. La U.R.S.S. y su derecho laboral.

Podemos comenzar mencionando que con fecha 1 de abril de 1918 el Comité Ejecutivo de Rusia, nombró una comisión presidida por Sverdlov, integrada además por Stalin, Bujarín, Povrovski y Steklov, la cual con fecha 3 de julio de 1918 publico los resultados de sus trabajos encomendados, presentándose los mismos a la aprobación del Comité Central del Partido, para que después de ser aprobada fuese presentada ante el 5to. Congreso de Soviets de Rusia.

El 10 de julio de 1918, previa una adición de Lennin, fue aprobado el proyecto, fue publicada en Izvestia, y el 19 de julio de 1918 entró en vigor como la Constitución de la República Soviética Federal Socialista Rusa, misma que sufrió varias reformas.

³ Ob. Cit. Págs. 190 y 191.

Cabe señalar que las observaciones realizadas por Lenin fue la Declaración de los Derechos del Pueblo Trabajador y Explotado.

Es importante señalar que fueron muchos intereses los que rodeaban a la publicación de la Constitución Rusa, fundamentalmente de grupos sindicalistas quienes se preocupaban por que la nación volviera a recaer en regímenes de estructuras semejantes a la burguesa con un sistema parlamentario, e inclusive se llegó a proponer un proyecto de Constitución bajo un régimen de República integrada por 5 federaciones de obreros, además se intentó descartar de la Constitución los términos federación y república proponiéndose que la nueva Constitución se denominará Comuna de Obreros de toda Rusia.

Por lo que hace al derecho del trabajo ruso podemos decir que sus fundamentos, encontrados de la Constitución de 1977, pueden clasificarse así:

- a) Derecho al Trabajo, esto es a obtener un empleo confiable, remunerado dependiendo de su calidad y cuantía, también incluye el derecho a la libre elección de la profesión, arte u oficio dependiendo de las aptitudes, habilidades o estudios realizados.
- b) Derecho al descanso, estableciéndose la semana laboral no mayor a 41 horas semanales para obreros y empleados, la jornada laboral reducida para una serie de profesiones y trabajo, la reducción del trabajo nocturno, el pago de vacaciones anuales y los días de descanso semanal.
- c) Derecho a la protección de su salud, garantizado por la asistencia médica calificada y gratuita que prestan las instituciones estatales de sanidad.
- d) Derecho a la asistencia económica en la vejez y en caso de enfermedad, de pérdida total o parcial de la capacidad del trabajo, así como de pérdida de sostén de la familia.

- e) Derecho a la vivienda
- f) Derecho a la instrucción en forma gratuita
- g) Derecho a disfrutar de los adelantos de la cultura
- h) Derecho a que el Estado se ocupe de mejorar las condiciones de trabajo así como a su protección.
- i) Derecho al incremento de la remuneración del trabajo y de los ingresos reales de los trabajadores en base al aumento de la productividad del trabajo.

En el ámbito colectivo la URSS acepta la participación de los Sindicatos en aquellos litigios entre trabajadores y patrón, por lo que un obrero no puede ser despedido sin el consentimiento del sindicato correspondiente, además los sindicatos intervienen en la implantación de nuevas formas de producción, así como en la fijación de las tarifas del trabajo a destajo, establecimiento de nuevas categorías y atribución de nuevas tareas a los trabajadores.

En cuanto a la contratación colectiva, el propósito consistía en asegurar el cumplimiento del plan de producción, incremento de la productividad en el trabajo y el perfeccionamiento de su organización, también en elevar la responsabilidad de las organizaciones económicas y sindicales por el mejoramiento de las condiciones materiales y de vida y las atenciones culturales a los obreros, peritos, ingenieros, empleados, etc., teniendo en cuenta que estos contratos colectivos se hacen extensivos a todos los empleados de la empresa, sean o no miembros del sindicato signante del contrato.

En 1933 se suspendió la práctica de celebrar convenios colectivos en la mayoría de las ramas industriales, argumentando el gobierno que no era necesario ya que existía una estricta reglamentación por medio de varios decretos relacionados con todos los aspectos de las relaciones laborales, sin embargo en 1947 se reanuda la práctica de celebrar convenios, ello derivado de

la Ordenanza del Consejo de ministros fechada el día 4 de febrero, dictándose la reglamentación necesaria por el Consejo Central de los sindicatos, la razón primordial se considera que fue el dar un reconocimiento psicológico que puede significar para los trabajadores el firmar un contrato colectivo.⁴

C. Europa en la Segunda Guerra Mundial.

Es muy importante al momento de hablar de la segunda guerra mundial de citar el eje Berlín-Roma-Tokio, encabezado por el nazismo alemán, el fascismo italiano y el imperialismo japonés; quienes no se conformaban con las victorias que los países demócratas habían puesto a su alcance, tanto con el Comité de no intervención, como con el pacto de Munich mediante el cual se pone en poder de Alemania a Checoslovaquia.

Los Rusos, por su parte, inician una guerra en contra de Finlandia, a efecto de poder lograr mejores posiciones de defensa, mientras tanto el 3 de septiembre de 1939 Chamberlain, una vez que ha fracasado su intento de lograr el retiro de tropas alemanas de Polonia, anuncia el estado de guerra, asimismo en Polonia las tropas germanas y soviéticas establecen un frente en común.

La segunda guerra mundial, una de las más atroces de la historia inicio el 3 de septiembre de 1939, y comenzó a concluir el 7 de mayo de 1945 con la rendición alemana, después la japonesa el 2 de septiembre de ese mismo año derivado de la situación vivida en Hiroshima y Nagasaki.

Después de la guerra viene una reestructuración geográfica de Europa, Alemania está dividida en cuatro zonas: soviética, inglesa, francesa y norteamericana; Italia proclama su república; Polonia, Hungría, Rumania y Checoslovaquia, alrededor de la URSS crean un gran cinturón socialista; Yugoslavia forma su socialismo independiente; Francia comienza a arrastrar

⁴ Ob. Cit. Pags. 196, 197, 1998 y 199.

muchos problemas internos después de sus años de victorias de muchos territorios; Inglaterra ve perder sus colonias y además su influencia.

Por otro lado está guerra ve nacer como unas fuerzas muy poderosas a los Estados Unidos de Norteamérica que inician una gran expansión imperialista, y por otro lado la Unión Soviética; lo que empieza a tener como consecuencia que el mundo sea dividido en dos; los de economía liberal y capitalista encabezada, desde luego, por los Estados Unidos de Norteamérica, y por el otro los países socialistas encabezados primordialmente por la U.R.S.S. y su gran amplio territorio.

Hablando en materia laboral es importante destacar que al final de la segunda guerra mundial la Organización Internacional del Trabajo alcanza un desarrollo importante, realizándose muchos convenios internacionales. La carta de San Francisco, que en 1945 crea a las Naciones Unidas; la declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948; en Latinoamérica la Carta Constitutiva de la Organización de Estados Americanos de 1948 y la Convención Americana sobre Derechos Humanos de 1969, todos estos constituyen algunos de los documentos mas importantes.

Ahora bien a efecto de poder dar una mejor remembranza de lo ocurrido en Europa después o incluso en medio de la segunda guerra mundial, abarcaremos de los países más importantes los aspectos sufridos en dicho período, claro en materia de Derecho de Trabajo.

Francia

La derrota del ejército francés en 1940, da origen al gobierno de Vichy, presidido por el mariscal Petain, en el cual se modifica la legislación social francesa, establece un corporativismo paternalista y antisindical, las principales disposiciones son: La Ley del 16 de agosto de 1940, la cual cuya característica

esencial es organización provisional de la producción industrial; la ley de 9 de noviembre de 1940 que implica la disolución de muchos organismos sindicales; ley de 2 de diciembre de 1940 modificada el 16 de diciembre de 1942 relativa a la organización corporativa de la agricultura; ley de 7 de octubre de 1940 relativa a la organización de profesiones liberales; ley de 4 de octubre de 1941 conocida como Carta del Trabajo, la cual da organización social de profesiones caracterizados por reunir en grupos únicos a los empleadores y trabajadores cada uno dirigido por un comité social nacional, mismo que esta sometido al control de un comisario del gobierno.

Los comités estaban a cargo de las convenciones colectivas, salarios, seguridad e higiene, aprendizaje, formación y promoción profesional, reclasificación, ayuda familiar, seguros y retiros, mejora en condiciones de vida, seguridad en el trabajo, etc.

Sin embargo en 1943 es creado el Consejo Nacional de Resistencia representado por dos grandes agrupaciones obreras CGT y CFTC, más 5 miembros que representaban al partido comunista, socialista, radical socialista, alianza democrática y federación republicana.

Se elabora un plan que fue aprobado en Algeria, proponiendo el derecho al trabajo, el derecho al descanso, reestablecimiento y mejora de las condiciones de trabajo, garantía salarial, sindicalismo independiente, planes completos de seguridad social, seguridad del trabajo, un retiro digno, entre otros.

El régimen de Petain fue formalmente derogado el 27 de julio de 1944 y terminado el 27 de agosto de ese mismo año, lo anterior derivado de la abolición de la Carta del Trabajo, lo que trajo como consecuencia la liberación de Francia.

En esos tiempos es importante el crecimiento del movimiento obrero francés, sin embargo sufre altas y bajas, asiste al establecimiento de la 4ta y 5ta República en Enero de 1947 y septiembre de 1958, a la aprobación de 2 Constituciones la del 46 y 58, y a la ruptura vertical de un sistema de vida.

Una característica importante es el pluralismo sindical que existió, el movimiento sindical se divide quedando los siguientes grupos: La Confederación General de Trabajadores, La Confederación Francesa de Trabajadores Cristianos, La Confederación Nacional del Trabajo, La CGTFO, la Federación Autónoma de la Educación Nacional, Confederación de Sindicatos Autónomos, Confederación de Trabajadores Cristianos, entre otros.

Lo anterior derivado a la importancia del sindicalismo comunista, así como a la tendencia francesa a postular una ideología que inspira y sostiene la acción cotidiana.

Un aspecto importante es la consideración de que la huelga se conserva en primer lugar como instrumento de la lucha sindical, al declararse en la Constitución de 1950 que la huelga no rompe el contrato de trabajo.

En 1968 se comienza a dar un movimiento iniciado por una serie de manifestaciones de protesta de estudiantes incitados por la detención de 2 estudiantes que supuestamente habían colocado unas bombas de plástico en unas empresas, además de un atentado sufrido por un líder estudiantil alemán, y varios encuentros entre grupos antagónicos respecto de Vietnam.

Estos movimientos tienen como respuesta del gobierno que sean detenidos y condenados de inmediato diversos estudiantes, represión total es la respuesta de la autoridad.

Lo que trae como respuesta que se den más manifestaciones e incluso más numerosas, los estudiantes son dueños de la calle y el gobierno, como respuesta, menciona que no habrá más clases hasta el reestablecimiento del orden público; a este movimiento estudiantil le siguen más, banderas rojas expresan y reclaman la voluntad de una transformación social, el 10 de mayo de 1968 se produce la primera noche de Barricadas.

En ese mismo mes comienzan a producirse varias huelgas, primero en una fábrica, luego en la empresa Renault y así sucesivamente se dan varios movimientos de huelga hasta que por el 20 de mayo de 1968 el paro es casi general, derivado de la táctica empleada por los sindicatos que se asociaron para estos paros, extendiéndose este movimiento por toda Francia.

Sin embargo, poco a poco el movimiento va flaqueando, ello por las decisiones que se van tomando, así como el compromiso del gobierno de aumentar salarios mínimos del campo y profesionales, preparar un proyecto de ley sobre derecho sindical, en las empresas se reduce la jornada a 40 horas semanales, entre otras medidas.

Entre finales de mayo y junio de 1968 las huelgas van concluyendo, después de varios despidos de los trabajadores, jubilaciones prematuras y varios cambios, lo que desde luego trae como consecuencia el flaqueo del movimiento y su terminación.

Italia

El 5 de junio de 1946, es proclamada como República, concibiéndose como una unidad moral, política y económica, que se realiza íntegramente en el Estado fascista; también caracteriza al trabajo como un deber social y protege la libertad profesional y sindical, limitando a éstos últimos solo a aquellos que estén legalmente autorizados por el Estado.

En el ámbito laboral se regía por el Código del Trabajo promulgado el 3 de abril de 1926, sin embargo éste dejó de tener en vigencia a la entrada en vigor el 21 de abril de 1942 del Nuevo Código Civil, en donde la reglamentación laboral la encontrábamos en el Libro Quinto llamado “Del Trabajo” abarcando disposiciones laborales, de sociedades mercantiles y los sistemas corporativos.

Pero el 1 de enero de 1948 entra en vigor la Constitución de la República Italiana, estableciendo que Italia es una República democrática fundada sobre el trabajo, asimismo se contempla la garantía de la efectiva participación de los trabajadores en las organizaciones políticas, económicas y sociales del país y reconoce el derecho a las personas del trabajo, asimismo se adapta al derecho internacional y a los tratados adoptados. (arts. 1, 3, 4 y 10)

Sobre el derecho del trabajo hay varios aspectos que podemos señalar de esa Constitución, mismos que se encuentran contemplados de los artículos 35 a 38, y que consistían en: Dar una formación a los trabajadores, libertad de emigración, el pago de un salario proporcional a la cantidad y calidad del trabajo, el establecimiento de una jornada máxima de trabajo, día de descanso semanal así como vacaciones anuales pagadas con carácter irrenunciable, promoción de tratados internacionales para reglamentar la materia laboral, la igualdad en el trabajo de hombres y mujeres así como el respeto de la necesidad de la mujer de atender sus necesidades como madre, establecimiento de un límite de edad del trabajador asalariado, protección de los menores, derecho al mantenimiento en caso de desempleo por parte de la asistencia social, seguros de accidente, enfermedad, invalidez y vejez, derecho a la educación y preparación profesional a incapaces y menores, entre otros.

Por lo que se refiere al derecho colectivo, también se estipuló al respecto, ello en los artículos 39 y 40, que señalan el libre derecho a la Organización sindical e impone solo como condición que sean inscritos en las oficinas locales o

centrales y que sus estatutos tengan un ordenamiento interno a base de democracia, por otro lado señala que son organismos que tienen personalidad jurídica y que pueden celebrar contratos colectivos representando a sus agremiados, siendo estos contratos obligatorios para los que intervienen en dicho documento, asimismo señala que el derecho a la huelga será regido en términos de las leyes que lo reglamenten.

Alemania

En una primera instancia podemos hablar de una Alemania después del derrumbamiento del III Reich y hasta la Constitución de la República Federal Alemana, en la que se da un renacimiento y desarrollo del derecho colectivo, sobre diferentes bases de las contempladas anteriormente.

Es importante destacar que se admiten los sindicatos, y los llamados contratos de tarifa, asimismo se regularon los consejos de empresa, también hubo modificación a la organización de los tribunales del trabajo.

En segundo término podemos hablar de un período posterior y que es a partir de la creación de la República Federal Alemana se dictan muchas disposiciones en materia laboral, entre otras: ley de trabajo a domicilio de 14 de marzo de 1951; ley sobre trabajo de artesanos del 17 de septiembre de 1953; ley sobre organización social de la empresa de 10 de octubre de 1952; ley de tribunales del trabajo y de tribunales del seguro social, ambas, de 3 de septiembre de 1953; ley de protección de la maternidad del 24 de enero de 1952, etc.

La ley fundamental, la cual contiene pocas normas relativas al derecho laboral nos da a entender su orientación netamente capitalista, sin embargo aspectos relevantes los encontramos en que da el derecho a los alemanes de elegir la profesión que mejor les acomode, escoger libremente su lugar de trabajo así como la elección libre de su educación, además prohíbe la utilización de

trabajos forzosos, así como que se obligue a una persona a desempeñar una labor determinada, salvo los casos de trabajos de servicio público o bien por el cumplimiento de una pena impuesta por decisión judicial; asimismo faculta a los países que integran la Federación a dictar su propia legislación, teniendo como base la organización interna de las empresas, la protección del trabajo y el empleo, así como los seguros sociales incluido el de desempleo.

1.1.1.2 Estados Unidos de Norteamérica.

Movimiento obrero y derecho laboral en Estados Unidos de Norteamérica

Para entrar al tema del movimiento obrero en Estados Unidos de América, es importante destacar como fue la integración de dicho país, a saber la abundancia de tierras libres dio origen a los trabajadores en convertirse en terratenientes libres, además es muy rápido el crecimiento de la industria lo que conlleva a que los obreros tengan más ingresos y accedan a los puestos directivos, además la gran inmigración existente ocasiono diferencias culturales.

Es de destacar que se crean sindicatos de oficios derivado del hecho de que se temía una constante competencia entre los trabajadores, además por otro lado existían inmigrantes con características de mando que sin embargo, debido a su status no eran aceptados, no obstante ello y dada dicha represión se fueron convirtiendo en líderes de los movimientos proletarios.

Las primeras asociaciones sindicales en Norteamérica, fueron de tipo artesanal, carpinteros, sastres, impresores y zapateros de las ciudades de la costa del Este, los cuales negociaban sobre salarios y horas de trabajo, teniendo como instrumentos de presión la huelga y el boicot, eran locales, pagaban delegados para vigilar el cumplimiento de sus acuerdos, asimismo pagaban seguros de huelga.

Posteriormente se trató de crear uniones nacionales que solo abarcaban la costa oriental; como consecuencia de la crisis económica en 1837 tanto organismos locales como nacionales desaparecieron, dando se la tendencia de los movimientos a crear cooperativas, conseguir reformas agrarias y mejoras sociales.

Sin embargo con motivo del descubrimiento del oro en California al producirse una expansión de la industria, trajo como consecuencia la creación de sindicatos locales los cuales negociaron sobre la jornada y salarios; ya por el año de 1850 nacieron algunas de las actuales uniones nacionales.

Como consecuencia de la guerra civil, se empezaron a crear sindicatos de oficios ya que la mecanización de la industria y el crecimiento de la competencia de la inmigración los originaron, el más importante fue “los Caballeros de San Crispín” sindicato de obreros del calzado los cuales llegaron a contar con mas de 50,000 agremiados, sin embargo y debido a reducciones salariales y la introducción de maquinaria, que al cabo de 10 años desapareció.

Asimismo la organización más importante de la época fue “La orden de los caballeros del Trabajo” que inició en 1869 en Filadelfia, empezó como una organización secreta de sastres, pero poco a poco se le unieron más gremios, zapateros, mineros, ferrocarrileros, etc., ya en 1886 la organización contaba con más de 700,000 miembros, distribuidos en más de 5,000 asambleas locales, casi el 10% de la fuerza industrial del país, posteriormente se empezaron a separar sus agremiados y para 1900 dejó de existir como un movimiento nacional.

Otra organización importante es la Federación de Sindicatos Obreros y Oficios Organizados, que nació en 1881, posteriormente se convirtió en la “American Federation of Labor” (AFL), ésta se integraba por uniones nacionales e incluso internacionales, organización de Canadá, su característica es que se trataba de

sindicatos gremiales con plena autonomía interna y procedimientos propios para negociar con los empresarios.

En la primera guerra mundial la AFL colaboró con el gobierno, a cambio del reconocimiento de ser la representante de todos los trabajadores asalariados, y que se le diera la oportunidad de integrar los organismos de defensa nacional.

Asimismo en 1905 fue creada la organización Los Obreros del Mundo, integrada por la Federación de Mineros del Oeste y por obreros migratorios, teniendo como principal característica la acción directa además de que se oponían a la firma de pactos colectivos, en 1917, entrada la guerra, varios de sus dirigentes se negaron a asistir a la guerra y por ello fueron apresados a petición del Departamento Federal de Justicia y los gobiernos locales, también les fue clausurada su sede, a pesar de ello siguieron laborando y participando en muchas huelgas, sin embargo fue flaqueando y perdiendo fuerza, hasta que en 1920 sus integrantes decidieron mejor ingresar a las filas del Partido Comunista Norteamericano, que se estaba creando.

Una época a destacar es el año de 1929, particularmente el 29 de octubre de 1929, día en que las acciones de las empresas más importantes cayeron, lo que trajo desde luego una crisis impresionante en los Estados Unidos de Norteamérica, muchas empresas quebraron, millones de trabajadores se encontraban en desempleo y con pocas expectativas de encontrar uno.

Por otro lado el gobierno a fin de controlar la situación, conformo una Corporación de Reconstrucción de Finanzas, dando créditos a bancos y empresarios, también creo la Junta del Banco de Empréstito Federal a la Vivienda, mediante la cual prestaba ayuda a los deudores hipotecarios retrasados en sus pagos, asimismo otorgo créditos federales a los estados para el combate a la pobreza.

Posteriormente en 1932, el Partido Demócrata de los Estados Unidos de Norteamérica propone como candidato a Franklin D. Roosevelt, mismo que gana las elecciones, iniciándose con ello su era y cambios importantes en los Estados Unidos de Norteamérica, tomó posesión en 1933 en medio de otra crisis económica en donde muchos bancos se encontraron en la banca rota.

Sin embargo el Presidente Roosevelt, busco medidas internas para combatir la crisis (New Deal) entre las cuales tenemos: a) control del sistema bancario y de la moneda, b) créditos federales a empresas en dificultades financieras, c) apoyo a los agricultores, d) sistematizar los derechos de contratación colectiva para los trabajos organizados y e) seguridad social para grupos de personas en peligro de pobreza, vejez, desempleo.

La Ley Nacional de Recuperación Industrial, intentó regresar la ocupación y el poder adquisitivo a las personas, los patrones quedaban obligados a incluir condiciones mínimas de trabajo, con consulta de los trabajadores, asimismo les reconoció el derecho a éstos últimos para formar asociaciones con representantes elegidos por ellos mismos, sin que mediara presión o coerción alguna por el patrón.

Ello trajo como consecuencia un renacer del movimiento sindicalista en Estados Unidos, la AFL volvió a tener miles de agremiados, pero por otro lado los patrones basándose en el artículo 7 de dicha ley, en el cual daba el derecho a los obreros de formar asociaciones libremente, comenzaron a crear sindicatos subordinados a su mando, por lo que en 1934 gran parte de los obreros que laboraban en fábricas eran pertenecientes a sindicatos patronales.

Posteriormente en 1935, por la Suprema Corte de Justicia fue declarada nula la Ley de Recuperación Industrial, por ello se promulgo una nueva ley, la Ley Nacional de Relaciones Laborales, misma que fue declarada Constitucional por la Suprema Corte, particularmente esta ley ayudo al fortalecimiento del

movimiento Sindical, creándose sindicatos en oficios que antes no cubrían, así como formándose los mismos en zonas que el movimiento no había alcanzado.

Al momento en que los Estados Unidos intervienen en la segunda guerra mundial, el entonces presidente Roosevelt afirmo que las leyes que benefician a los trabajadores continuarían en vigor, además cabe señalar que el pueblo Estadounidense respaldaba la política de guerra, lo que ayudo a que existiera cierta cooperación entre las clases, sin embargo y al término de la guerra concluyó dicha colaboración, en virtud de que los trabajadores pidieron el incremento de sus salarios y los patrones se negaron al mismo, posteriormente en 1945 y 1946 se produjeron una serie de huelgas, que en efecto consiguieron un alza en los salarios, pero en nada beneficiaron a los trabajadores ya que el costo de la vida también se vio incrementado.

Posteriormente y derivado de que los republicanos obtienen mayoría en el Congreso dejan sin efecto los beneficios que concedía ley Wagner y en su lugar dictan otra con mas beneficios para los patrones denominada ley Taft-Heartley en la que se limitaban derechos sindicales, pues la huelga quedo regulada por el arbitraje y en casos de industrias de importancia nacional se suspendía el procedimiento, se le dio el derecho a los patrones de demandar ante los Tribunales Federales en determinados casos, limito imponiendo restricciones a los sindicatos para administrar sus propios fondos, en fin con dicha ley los sindicatos norteamericanos enfrentaron una difícil situación, teniendo posteriormente los sindicatos la tendencia de unificarse, como ejemplo de ello fue la unión de las dos grandes centrales en 1955 constituyendo la A.F.L.C.I.O.

Así pues tenemos un sindicalismo en Estados Unidos que no es tan social, pero entiende, junto con el patrón, que en un sistema capitalista, ambas partes necesitan de sí mismos, tanto el capital necesita de la mano de obra

proporcionada por el sindicato, así como éste necesita del capital para que sus trabajadores subsistan y de igual forma tenga vida la asociación sindical.

1.1.2 En México

1.1.2.1 Derecho precolonial.

Previo a hablar sobre el derecho colonial partiremos de la base de que el Dr. Nestor de Buen señala que previo a lo que se conoce como derecho precolonial, es decir al período comprendido al proceso anterior a la Constitución de 1917, año en que se integra el derecho laboral mexicano, dicho lapso comprende la prehistoria de nuestro derecho del trabajo mexicano y ubica con éste término al periodo histórico anterior a la existencia de un auténtico derecho del trabajo.⁵

No se cuenta con noticias exactas sobre las condiciones del trabajo en la época precolonial”, nos dice Lucio Mendieta Núñez (El Derecho Precolonial, México, 1937, p. 51). En realidad la escasa información que puede tenerse deriva más de meras suposiciones que de datos ciertos. Sahagún, en su Historia General de las Cosas de la Nueva España (cit. por Mendieta, P. 52) hace referencia a las diferentes artes y oficios a que se dedicaban los antiguos mexicanos: “ oficial mecánico, oficial de pluma (el que hacía bordados o mosaicos y trabajos con plumas de aves), platero, herrero, lapidario, cantero, albañil, pinto; cantores, médicos, hechiceros, brujos, sastres, tejedores, alfareros, mercaderes, fabricantes de calzado, de armas, etc...” y agrega que los obreros y artesanos, en general, empezaban como aprendices y solamente quedaban autorizados para ejercer un oficio o un arte que hubiera aprendido, después de aprobar el examen correspondiente.

⁵ Ob. Cit. Pàg. 281.

Parece que los artesanos y obreros en general, formaban gremios. Cada gremio tenía su demarcación en la ciudad, un jefe, una deidad o dios tutelar y festividades exclusivas . Puede haber en esta interpretación, que se nos presenta una imagen parecida a la de los colegios romanos, una transposición semejante a aquella en que incurrieron los conquistadores de calificar de “Emperador” a la manera europea, tanto a Moctezuma como a Cuauhtemoc, sin considerar la realidad de su función mítica, política y religiosa, en una sociedad original y no asimilable a la organización política española.

Puede ser un dato que de relativa importancia, la referencia que hace Hernán Cortés, en su segunda Carta de Relación, dirigida a Carlos V, respecto de lo que encuentra en Tenochtitlan: “ Hay en todos los mercados y lugares públicos de la dicha ciudad, todos los días, muchas personas trabajadoras y maestros de todos los oficios, esperando quien los alquile por su jornales (Cartas de Relación de la Conquista de México, Buenos Aires, 1945, p. 91.) ⁶

No se tienen muchos datos respecto de las jornadas de trabajo y de el salario, ni de las relaciones de trabajo entro obreros y patrones, no obstante que, pese a la existencia de la esclavitud, debieron establecerse esas relaciones con artesanos y obreros libres.

1.1.2.2 Derecho del trabajo en la Nueva España.

Conocido también como las Leyes de Indias, su importancia radica en el hecho de que; solo hasta la consumación de la Reforma pudo darse por derribada la estructura económica y jurídica del feudalismo arraigado en nuestro país; por ello es importante conocer esta legislación social modelo con vigencia actual para cualquier sistema jurídico laboral que intente ser avanzado.

⁶ Ob. Cit. Pág 283

A manera de resumen de la Legislación de Indias, podemos decir que por dicho del entonces procurador General de la República, licenciado Genaro V. Vázquez las disposiciones más fundamentales son:

- a) La idea de la reducción de las horas de trabajo

- b) La jornada de ocho horas, expresamente determinada en la Ley VI del Título VI del Libro III de la Recopilación de Indias, que ordenó en el año de 1593 que los obreros trabajaran ocho horas repartidas convenientemente.

- c) Los descansos semanales, originalmente establecidos por motivos religiosos.

- e) El pago del séptimo día.

- f) La protección al salario de los trabajadores, y en especial con respecto al pago en efectivo, al pago oportuno y al pago íntegro, considerándose también la obligación de hacerlo en presencia de persona que lo calificara para evitar engaños y fraudes.

- g) La tendencia a fijar el salario.

- h) La protección de la mujer en cinta.

- i) La protección contra labores insalubres y peligrosas.

- j) El principio procesal de la “verdad sabida” que operaba a favor de los indios.

- k) El principio de casas higiénicas, aunque se refiere a esclavos, resulta antecedente importante.

l) Por último la atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad.

Para ser precisos, estas disposiciones no funcionaron en la realidad, y podemos encontrar entre las causas que impidieron el cumplimiento de las Leyes de Indias las siguientes: unas veces fue falta de sanción suficiente en la Ley misma; otras, la falta de instrumentos efectivos para hacer cumplir la Ley o para la investigación de su violación; otras veces la confabulación de las autoridades y los encomenderos y los capitalistas de todo genero para la valoración de la Ley; otras veces la ignorancia misma de la Ley; otras por defecto de la Ley misma, que no había considerado bien el caso y las circunstancias a qué y en qué iban a aplicarse, ni la repercusión que su publicación podía traer con los otros segmentos de la economía colonial; otra la contradicción de unas leyes con otras.

El barón de Humboldt, al describir los obrajes de la Nueva España, nos da una imagen de su funcionamiento: “ Hombres libres, indios y hombres de color, están confundidos como galeotes que la justicia distribuye en las fábricas para hacerles trabajar a jornal. Unos y otros están medio desnudos, cubiertos de andrajos, flacos y desfigurados. Cada taller parece más bien una oscura cárcel: las puertas, que son dobles, están constantemente cerradas, y no permite a los trabajadores salir a casa; los que son casados sólo los domingos pueden volver a ver a su familia. Todos son castigados irremisiblemente si comenten la menor falta contra el orden establecido en la manufactura” (prólogo a Doctrinas y Realidades en la Legislación para los indios, de Genaro V. Vázquez, México, 1940, p. 10).⁷

Las leyes de indias perdieron su continuidad en el problema complejísimo del establecimiento jurídico (no solo de hecho) de nuestra independencia y lo que

⁷ Ob cit. Pág 287

pudo ser un modelo se convirtió, con el paso del tiempo, en sólo una reliquia histórica.

1.1.2.3 Legislación Mexicana en la Independencia.

No se encuentran disposiciones claramente relativas a lo que podríamos considerar derechos de los trabajadores, en ninguno de los bandos, declaraciones, constituciones, etc... que fueron dictados desde el principio de la guerra de independencia, ni una vez consumada ésta. Por otra parte, la subsistencia de las disposiciones vigentes en la Nueva España podría inferirse de los artículos 1° y 2° del Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano, antecedentes remotos de nuestro artículo 133 constitucional vigente, y que decían: “ Art. 1° Desde la fecha en que se publique el presente reglamento, queda abolida la constitución española en toda la extensión del imperio.” Art. 2° “ Quedan sin embargo, en su fuerza y vigor las leyes, órdenes y decretos promulgados anteriormente en el territorio del imperio hasta el 24 de febrero de 1821, en cuanto no se pugnen con el presente reglamento, y con las leyes, órdenes y decretos expedidos o que se expidieren en consecuencia de nuestra independencia.”

El “Bando de Hidalgo”, dado en la ciudad de Guadalajara el 6 de diciembre de 1810, en su artículo 1° ordenaba a los dueños de los esclavos que les diesen la libertad, en el término de diez días, so pena de muerte.

Los “Elementos Constitucionales” de Ignacio López Rayón, en el artículo 24 determinaban, igualmente, la proscripción de la esclavitud, y en el artículo 30 decretaban la abolición de los exámenes de artesanos, que quedarían calificados sólo por su desempeño, lo que constituye una clara referencia a la eliminación del sistema gremial heredado de la Nueva España.

En los “Sentimientos de la Nación o 23 de puntos” leídos por, Morelos el 14 de septiembre de 1813, en Chilpancingo, en el punto 12° se indica “que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben de ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejores sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto”. El punto 15° insiste en la prohibición de la esclavitud y de la distinción de castas.

El “Decreto Constitucional para la libertad de la América mexicana”, sancionado en Apatzingán el 22 de octubre de 1814 a instancias de Morelos, establece la libertad de cultura, industria y comercio, en su artículo 38, a favor de todos los ciudadanos.

La “ Constitución española”, expedida por las cortes de Cádiz, jurada en España el 19 de marzo de 1812 y en la Nueva España, el 30 de septiembre del mismo año, que tuvo una vigencia precaria. Fue suspendida por el Virrey Venegas, y restablecida por Calleja en alguna de sus partes, para que por decreto de Fernando VII , de 4 de mayo de 1814, que restauraba el sistema absolutista (publicado en la Nueva España el 17 de septiembre del mismo año) , concluyera su vigencia. En el mes de marzo de 1820 como consecuencia del levantamiento de Riego, Fernando VII volvió a poner en vigor al Constitución y el virrey Apodaca la juró el 31 de mayo (Felipe Tena Ramírez, Leyes Fundamentales de México, 1808-1964, México, 1964, p. 59. De ahí tomamos los textos que se mencionan en este inciso). En ella no se establece norma alguna, ni siquiera relativa a la libertad de trabajo o industria, ya que subsistía en España el régimen corporativo. Este fue prohibido por el Real Decreto de 20 de enero de 1834(Hernainz Márquez, Tratado Elemental de Derecho del Trabajo, Madrid, 1961, p. 53), de donde se concluye que nuestro país se adelantó respecto de España, al menos en la intención de los documentos dictados a través de la lucha pro la independencia, en establecer la libertad del trabajo y de industria.

En el “ Plan de Iguala”, dado por Agustín de Iturbide el 24 de febrero de 1821 se menciona(art. 12) que “ todos los habitantes de él (del imperio mexicano!, sin otra distinción que su mérito y virtudes, son ciudadanos idóneos para optar por cualquier empleo”.

El “ Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano”, de 18 de diciembre de 1822, no menciona nada respecto a posibles derechos vinculados al trabajo.

La Constitución de 4 de octubre de 1824, que adoptó para México la forma de República representativa, popular, federal, tampoco contiene disposición alguna que pueda constituir un antecedente de derechos laborales.

La Constitución centralista y conservadora de 29 de diciembre de 1836, fue omisa en atribuir cualquier derecho laboral, Su vigencia concluyó el 6 de octubre de 1839. Los proyectos posteriores, sometidos a las incidencias de cambios notables en la política y a las consecuencias de la guerra con los Estados Unidos de Norteamérica, no reflejaron preocupación alguna por atender el problema de los trabajadores. Solo aparecería esa inquietud al discutirse en 1856 el proyecto para una nueva Constitución.

1.1.2.4 Constitución de 1857

Al triunfo de la Revolución de Ayutla que permitió la expulsión definitiva del general Santa Anna del poder, el presidente Comonfort, nombrado en sustitución del General Juan Álvarez el 11 de diciembre de 1855, reunió al Congreso constituyente en la ciudad de México el día 17 de febrero de 1856, para el efecto de formular un proyecto de Constitución. Pese a que en la Constitución de 1857, que resultó del mismo, no se consagró, en realidad, ningún derecho social, en las discusiones del proyecto se oyeron discursos de excepcional importancia. De ellos queremos destacar dos: El pronunciado por el

diputado por Jalisco Ignacio Ramírez, de 7 de julio, y el leído por el también diputado por Jalisco Ignacio Vallarta, el 8 de agosto. El primero se refirió, en forma general al proyecto, para señalar sus graves omisiones; el segundo hizo mención del artículo 17, relativo a la libertad de trabajo, para oponerse a su texto “ porque en mi sentir, sus palabras van mas lejos de la disposición que debe contener...”. El discurso de Nigromante es una encendida defensa de los derechos de los trabajadores no reconocidos en el proyecto; el de Vallarta, pese a constituir una crítica del proyecto, por favorecer éste una intervención en la libertad de la industria contiene, a pesar de ello, bellísimas palabras también en favor de los obreros.

Dijo Ignacio Ramírez: “ El más grave de los cargos que hago a la comisión es de haber conservado la servidumbre de los jornaleros. El jornalero es un hombre que a fuerza de penosos y continuos trabajos arranca de la tierra, ya la espiga que alimenta, ya la seda y el oro que engalanan los pueblos. En su mano creadora el rudo instrumento se convierte en máquina y la informe piedra en magníficos palacios. Las invenciones prodigiosas de la industria se deben a un reducido número de sabios y a millones de jornaleros: donde quiera que exista un valor, allí se encuentra la efigie soberana del trabajo.”

“ Pues bien, el jornalero es esclavo. Primitivamente lo fue el hombre; a esta condición lo redujo el derecho de la guerra, terrible sanción del derecho divino. Como esclavo nada le pertenece, ni su familia, ni su existencia, y el alimento no es para el hombre máquina un derecho, sino una obligación de conservarse para el servicio de los propietarios. En diversas épocas el hombre productor, el hombre productor, emancipándose del hombre rentista, siguió sometido a la servidumbre de la tierra; el feudalismo de la edad media, y el de Rusia y el de la tierra caliente, son bastante conocidos para que sea necesario pintar sus horrores. Logró también quebrantar el trabajador las cadenas que lo unían al suelo como un producto de la naturaleza y hoy se encuentra esclavo del capital que, no necesitando sino breves horas de su vida, especula hasta con sus

mismos alimentos. Antes el siervo era el árbol que se cultivaba para que produjera abundantes frutos, hoy el trabajador es la caña que se exprime y se abandona. Así es que el grande, el verdadero problema social, es emancipar a los jornaleros de los capitalistas: la resolución es muy sencilla y se reduce a convertir en capital el trabajo. Esta operación exigida imperiosamente por la justicia, asegurará al jornalero, no solamente el salario que conviene a su subsistencia, sino un derecho a dividir proporcionalmente las ganancias con todo empresario. La escuela económica tiene razón al proclamar que el capital en numerario debe producir un rédito como el capital en efectos mercantiles y en bienes raíces; los economistas completaran su obra, adelantándose a sus aspiraciones del socialismo, el día que concedan los derechos incuestionables a un rédito al capital trabajo. Sabios economistas de la comisión, en vano proclamaréis la soberanía del pueblo mientras privéis a cada jornalero de todo el fruto de su trabajo y lo obliguéis a comerse su capital y le pongáis en camino una ridículo corona sobre la frente. Mientras el trabajador consume sus fondos bajo la forma de salario y ceda sus rentas con todas las utilidades de la empresa al socio capitalista, la caja de ahorros es una ilusión, el banco del pueblo es una metáfora, el inmediato productor de todas las riquezas no disfrutará de ningún crédito mercantil en el mercado; no podrá ejercer los derechos de ciudadano, no podrá instruirse, no podrá educar a su familia, perecerá de miseria en su vejez y en sus enfermedades. En esta falta de elementos sociales, encontraréis el verdadero secreto de por qué vuestro sistema municipal es una quimera.”

“ He desvanecido las ilusiones a que la comisión se ha entregado, ningún escrúpulo me atormenta. Yo se bien que, a pesar del engaño y de la opresión, muchas naciones han levantado su fama hasta una esfera deslumbradora ; pero hoy los pueblos no desean ni el trono diamantino de Napoleón, nadando en sangre, ni el rico botín que cada año se dividen los Estados Unidos conquistando por piratas y conservado por esclavos. No quieren, no, el esplendor de sus señores, sino un modesto bienestar derramado entre todos

los individuos. El instinto de la conservación personal, que promueve los labios del niño buscándole alimento, y es el último despojo que entregamos a la muerte, he aquí la base del edificio social.”

“ La nación mexicana que puede organizarse con los elementos de la antigua ciencia política, porque ellos son la expresión de la esclavitud y de las preocupaciones; necesita una constitución que le organice el progreso, que ponga el orden en el movimiento. ¿ A que se reduce esta constitución que establece el orden en la inmovilidad absoluta? Es una tumba preparada para un cuerpo que vive. Señores, nosotros acordamos con entusiasmo un privilegio al que introduce una raza de caballos o inventa un arma mortífera ; formemos una constitución que se funde en el privilegio de los menesterosos , de los ignorantes, de los débiles, para que de ese modo mejoremos nuestra raza y para que el poder público no sea otra cosa más que la beneficencia organizada” (Tomado de Francisco Zarco, Historia del Congreso Extraordinario Constituyente [1856-1857], México, 1956, p.p 470-471).⁸

A propósito de la discusión del artículo 17 del proyecto, Ignacio Vallarta pronunció también un bello discurso. Bien cierto es que lo hizo en contra, en virtud de que consideraba que era demasiado extenso e impreciso (“ La libertad de ejercer cualquier genero de industria, comercio o trabajo que sea útil y honesto, no puede ser coartada por la ley, no por la autoridad, ni por los particulares, a título de propietarios. Exceptuándose los casos de privilegio exclusivo concedido conforme a las leyes, a los inventores, perfeccionadores o introductores de alguna mejora”, decía el proyecto en su art.17). Pero Al formular la crítica Vallarta puso de manifiesto la necesidad de modificar el orden social, para lograr que los trabajadores, libres del yugo de la miseria, pudieran disfrutar de sus derechos y de las garantías sociales . Vale la pena entresacar de su discurso algunos conceptos:

⁸ Ob cit. Págs. 291, 292 y 293

“ El derecho al trabajo libre es una exigencia imperiosa del hombre, porque es una condición indispensable para el desarrollo de su personalidad.. La esclavitud del trabajador no debe, pues, existir entre nosotros. Él debe disponer de sus brazos y de su inteligencia del modo más amplio y absoluto; ni la Ley incapaz de proteger para estimular el trabajo, ni el amo, exigente en sus pretensiones, ruin en el salario y tal vez despótico en su conducta, podrán hacer abdicar al hombre su libertad para ejercer su industria, según su propio interés, único consejero infalible en materia de la producción de la riqueza... El propietario abusa, cuando disminuye la tasa del salario, cuando lo paga con signos convencionales y no creados por la ley que representan los valores, cuando obliga al trabajador a un trabajo forzado para indemnizar deudas anteriores, cuando veja al jornalero con trabajos humillantes, cuando... es muy largo el catálogo de los abusos de la riqueza en la sociedad... Yo, lo mismo que la comisión, repruebo esos abusos y quiero que la ley sea potente a evitarlos y castigarlos. Yo, lo mismo que la comisión, me he indignado una vez y otra de ver cómo nuestros propietarios tratan a sus dependientes. Yo, lo mismo que la comisión, reconozco que nuestra Constitución Democrática será una mentira, más todavía, un sarcasmo, si los pobres no tienen sus derechos más detallados en la Constitución. Pero señor, ésta, en mi juicio, no es la cuestión... Decía, señor, ¿en el estado actual económico de los pueblos es posible llegar a cortar de raíz los abusos de que con justicia nos estamos quejando? Sin la proporcional distribución del trabajo, con los excesos de una loca y avara producción , hija de una competencia sin límites y encausada por los fríos cálculos del interés individual, sin la justa proporción entre la población y la riqueza y, por consiguiente, sin el equitativo pago del trabajo, sin la organización social de éste, con una industria que por dar que hacer a las máquinas quita al hombre su subsistencia y su trabajo, con un estado económico, en fin, como el que vemos hasta en los pueblos que marchan al frente de la civilización. ¿ Es aquello posible?... Que respondan los publicistas si creen posible que las constituciones pueden curar tan graves males... (Zarco, pp.705-707).

El resultado de las discusiones, condujo al Congreso a aprobar el artículo 5° de la Constitución, excesivamente tímido, cuya revisión, años después, dio origen al artículo 123 de la Constitución de 1917. Su texto fue el siguiente: “Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución u sin su pleno consentimiento. La Ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro.”

1.1.2.5 Movimiento obrero en la segunda mitad del siglo XIX

Al triunfo frente a Maximiliano el Partido liberal, se divide en dos grupos, uno comandado por el Presidente Juárez y Sebastián Lerdo de Tejada, por el otro lado exponentes que después integrarían el grupo porfirista, los primeros pugnaban por la capitalización autónoma y los segundos en el crecimiento con influencias de la burguesía norteamericana, pretendiendo ampliar las vías ferroviarias para que pudieran tener acceso a materias primas a mejores precios.

La situación económica en esos tiempos era muy complicada, apenas existían pocas fábricas, la industria agrícola elaboraba principalmente aceite de oliva, ajonjolí y linaza; los sueldos de los trabajadores eran muy bajos además de que las jornadas de trabajo eran demasiado prolongadas.

A medida que estas condiciones de trabajo seguían, se comenzaron a dar ciertos conflictos con los trabajadores; el 14 de julio de 1868 se dio un conflicto que afectó a muchos trabajadores de varias fábricas del Distrito Federal, éstos acudieron con el Presidente Juárez a exponer su problemática, sin embargo éste nunca les respondió, por lo que después de casi cuatro meses fue debilitándose este movimiento y los trabajadores emigraron a varios pueblos,

los empresarios mientras tanto contrataron trabajadores de Puebla, Tlaxcala y Querétaro a los que impusieron las condiciones de trabajo, que a manera de resumen son las siguientes:

- a) Los administradores de las fábricas serían los encargados de señalar las horas de trabajo.
- b) Se entiende que los obreros están de acuerdo con las condiciones de trabajo y horarios impuestos por los administradores, con la sola presencia del obrero en el lugar de trabajo.
- c) Es obligatorio al trabajador el laborar su semana completa salvo causa justificada, como una enfermedad y en estos casos se le descontará el importe correspondiente.
- d) Por cada trabajo defectuoso que sea a causa del obrero se le descontará a éste un importe para compensar el perjuicio causado, según la gravedad de la falla.
- e) Con la sola presencia en el establecimiento aceptan los reglamentos, horarios y tarifas que sean impuestas por los Administradores.
- f) Los trabajadores tienen la obligación de laborar en días festivos, cuando así lo requiera el patrón, de lo contrario será separado de su empleo.
- g) Las casas de las fábricas son solamente para alojar a los trabajadores, pero al ser despedidos éstos, cuentan con un término de 6 días para desalojar la casa.

Ahora bien los obreros tenían la necesidad de velar por sus intereses, por lo que empezaron a darse movimientos y agrupaciones con ese fin, ya en marzo de 1850 fue fundada la primera asociación de artesanos que se tiene conocimiento, en el campo entre 1869 y 1880 se producen diversos movimientos agrarios.

Como se puede apreciar las ideas socialistas comienzan a tener mucha fuerza en el último tercio del siglo XIX, surgieron varias publicaciones del género como “El socialista”, “La comuna”, “La huelga” y “El hijo del trabajo” entre otros.

También existieron varias sociedades mutualistas como: “La gran familia artística”, “La fraternidad de sastres”, “La sociedad fraternal”, “La sociedad de artesanos y agricultores” y “La sociedad artística industrial”, entre otras.

De igual forma los individuos que tuvieron cierta influencia en el movimiento obrero destacan: Juan Nepomuceno y Rhodakanaty quienes escribieron varios libros exponiendo su pensar en relación con la situación económica del país y las precarias condiciones laborales existentes.

El primer organismo importante de carácter obrero fue “El gran círculo de obreros” del cual no se conoce con exactitud su fecha de constitución pero la mayoría de los estudiosos lo sitúan en 1870, en este órgano se fundan todas las sociedades cooperativas, mutualistas y hermandades existentes.

Llegó a tener 28 sucursales en todo el país, sus tendencias eran:

1. Mejorar por todos los medios legales la situación de los trabajadores.
2. Proteger a los obreros contra los abusos de los capitalistas.
3. Relacionarse entre sí con todos los trabajadores de la república.
4. Ayudar en sus necesidades a los obreros.
5. Proteger a la industria y al progreso de las artes.

6. Difundir entre los obreros la instrucción correspondiente en sus derechos y obligaciones.

7. Establecer los medios necesarios a fin de que los obreros de los estados estén en contacto con los de la capital.

Otros organismos creados en México fueron “El gran círculo reformista” y “La gran confederación de las asociaciones de obreros mexicanos”; el primer congreso obrero permanente fue celebrado el 6 de marzo de 1876 y en 1880 el segundo, posteriormente acabó disolviéndose.

Cabe destacar que en esta época al momento en que el capitalismo extranjero comenzó a crecer, apoyado por el Presidente Porfirio Díaz, la condición de los obreros Mexicanos fue en declive, cada vez era peor, lo que desde luego fue causa fundamental del movimiento revolucionario de 1910.

1.1.2.6 La Revolución: Porfirismo, las Huelgas de Cananea y Río Blanco, el Programa del Partido Liberal, movimientos sindicales durante la revolución.

Porfirismo.

Hablar del Porfirismo es relacionarse con muchos años de gobierno de México, es un marco esencial de la Historia Mexicana, un antecedente que no puede pasar inadvertido, muchos le han criticado otros han comentado que el país creció mucho en esos tiempos, lo cierto es que si bien es cierto que México creció mucho en sus comunicaciones, prueba de ello es q a la fecha las vías terrestres de los ferrocarriles siguen siendo aquellas de esa época, y que el país era influenciado por la economía Norteamericana, no menos cierto resulta también que los trabajadores recibían un trato inhumano, con condiciones de trabajo muy bajas y con clara beneficencia e impunidad del patrón.

Sin embargo como se ha expuesto hubo cosas importantes que destacar, en el ámbito laboral en 1904 fue promulgada en el Estado de México la ley conocida como “Ley Vicente Villada” o sea ley sobre accidentes de trabajo, otra ley importante lo fue la ley dictada por el General Bernardo Reyes en Nuevo León, ya que ésta última fue una gran inspiración para la ley de Accidentes del Trabajo de Chihuahua de 1913 y la propia ley del Trabajo de Coahuila de 1916.

Ambas legislaciones tenían como característica principal que dejaban a un lado la teoría de la responsabilidad en la culpa y por el contrario siguen la tesis de riesgo profesional catalogando que todo accidente era profesional mientras no se demostrará lo contrario, de igual forma imponían la obligación patronal de indemnizar al trabajador en caso de accidente y enfermedad profesional, cabe señalar que desde luego las indemnizaciones eran bajas, sin embargo en esos tiempos era un avance significativo para los trabajadores.

En esos tiempos, México tenía legislaciones vagas en materia laboral e inaplicables, la explotación en los centros obreros era impresionante, trabajadores que comenzaban sus labores a las 4:00 am y concluían cuando la luz del día ya no se podía ver, ejemplo de ello era en el estado de Yucatán en el cual existían un grupo de personas dominantes del Henequén, personas que contaban con varias propiedades en la nación y en el extranjero, que hacían viajes, aprendían idiomas en fin toda clase de lujos posibles, pero además habían mas de 136 mil trabajadores de todas clases, indios yaquis, chinos e indígenas mayas, a los que se les pagaba un salario miserable que no les alcanzaba para cubrir sus necesidades.

La forma en que este grupo de personas mantenía en su poder a los trabajadores para que no se fueran era presionarlos y endeudarlos haciéndoles prestamos para que contrajeran deudas gigantescas las cuales nunca podían liberarse de ellas por sus bajos salarios.

Además de los bajos salarios, el maltrato recibido y las jornadas de trabajo excesivas, se les encomendaba un gran número de labores diarias, teniendo que producir grandes cantidades por cada trabajador, lo que hacía que sus esposas e incluso hijos tuvieran que ayudarlo al trabajador para cumplir con la producción encomendada, claro sin pago de salario extraordinario.

En la ciudad de México las cosas no eran tan distantes pues el salario en promedio diario era \$1.00, el cual ya era considerado como una buena oferta.

Los mineros no se quedaban atrás percibían salarios muy bajos a mayor abundamiento recibían menos dinero a la semana que el que un minero norteamericano recibía por un día de trabajo, tan grande era el desequilibrio y desigualdad existentes en esos tiempos.

Las huelgas de Cananea y Río Blanco.

La huelga de Cananea, ocurrida entre el 31 de mayo y el 3 de junio de 1906, en el Estado de Sonora, en el Mineral denominado Cananea, es un antecedente importante del descontento del pueblo y los trabajadores con el gobierno Porfirista.

Estos trabajadores gozaban de salarios un poco más elevados con relación al promedio del país, dentro del movimiento existía gente preparada para la lucha social ocupando los cargos de Presidente, Vice-Presidente y Secretario de la “Unión Liberal Humanidad” formada en enero de 1906 con tendencias liberales, así como del Presidente del Club Liberal de Cananea, Lázaro Gutiérrez de Lara.

El escrito que contenía las peticiones del Comité de Huelga, presentado a la empresa el 1 de junio de 1906 contenía lo siguiente:

- a) Queda el pueblo obrero declarado en huelga.
- b) El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:
 - I. La destitución del empleo del Mayordomo Luís Nivel (19).
 - II. El mínimo sueldo del obrero, será cinco pesos con ocho horas de trabajo.
 - III. En todos los trabajos de la Cananea Consolidated Cooper Co., se ocuparían el setenta y cinco por ciento de mexicanos y el veinticinco por ciento de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.
 - IV. Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos para evitar toda clase de fricción.
 - V. Todo mexicano, en los trabajos de esta negociación, tendrán derecho a ascenso, según se lo permitan sus aptitudes.

Todo ello trajo como consecuencia que la empresa reaccionara agrediendo a los empleados, con la complicidad de la policía quién no metió las manos, por si fuera poco, también hubo intervención de las fuerzas armadas extranjeras, a petición del Gobernador del Estado, Rafael Izabal, quién apoyo en todo momento al Coronel William C. Green, Presidente de la Compañía, asimismo y en substitución de las fuerzas extranjeras intervinieron los soldados del ejército mexicano, quiénes se hacen cargo de la represión final en contra de los obreros mexicanos, teniendo como consecuencia que atraparan y encarcelaran a los máximos dirigentes de los trabajadores.

Podemos decir que la inocencia e inexperiencia de los trabajadores trajo como consecuencia que perdieran muchas vidas, el encarcelamiento de sus dirigentes y por ese momento el fracaso del movimiento aunque como es conocido históricamente dicho movimiento es un gran antecedente del derecho del trabajo, de la coalición de los obreros y desde luego la consagración de la jornada de ocho horas, el principio de igualdad entre los trabajadores y la proporción de mayoría de trabajadores mexicanos en las empresas.

La Huelga de Río Blanco.

Este movimiento aconteció en Orizaba, Veracruz en la población de Río Blanco el 7 de enero de 1907, pero previamente a ello tuvo lugar la fundación de El Gran Círculo de Obreros Libres de Río Blanco, posteriormente y debido a distintos sucesos, la disolución provisional de dicho círculo y su reorganización en 1906.

A su vez los patrones de Puebla y Tlaxcala formaron el Centro Industrial Mexicano como organismo de defensa patronal, en el mes de septiembre de 1906, asimismo los patrones prepararon la creación de un reglamento patronal cuyas cláusulas tienen como característica principal las siguientes: prohibición a los obreros de recibir visitas en su casa, de informarse, de leer periódicos o libros sin que hayan sido autorizados por los patrones, la aceptación de los descuentos en los salarios de los obreros, horarios de trabajo de las 6:00 a.m. a las 8:00 p.m., teniendo tres cuartos de hora para tomar sus alimentos, entre otros, dicho reglamento es rechazado por los obreros textiles de Puebla y Tlaxcala.

Derivado del fracaso de las negociaciones de varias causas de represión en contra de los obreros en especial la formulación del reglamento patronal, se declaró una huelga general el 4 de diciembre de 1906 en 30 fábricas de Tlaxcala y Puebla.

Ello tuvo como consecuencia que el conflicto se sometiera al arbitrio del entonces Presidente de la República, general Porfirio Díaz.

Asimismo y como consecuencia de la solidaridad de los obreros textiles del país con sus compañeros de Puebla, estallo un paro patronal orientado por el Ministro de Hacienda José Ives Limantour, quedando incluida en este paro la fábrica de Río Blanco afectando a 50,000 trabajadores aproximadamente.

Luego de esta serie de hechos, con fecha 4 de enero de 1907 es emitido por el Presidente Porfirio Díaz un Laudo, el cual es entregado a los representantes de los obreros, siendo dicho laudo notoriamente parcial a favor de los patrones, ordenando a los trabajadores regresar a trabajar el 7 de enero de 1907, siendo rechazado dicho laudo por los obreros; en Orizaba los trabajadores de la fábrica Río Blanco se reúnen en la mañana del 7 de enero rehusándose a regresar a su labores y por el contrario realizando varios mítines de protesta contra el gobierno y atacando el almacén de Víctor García, quemando varias tiendas de raya en Nogales y Santa Rosa siendo dichas tiendas propiedad del mismo Víctor García, obviamente el Gobierno encabezado por el general Díaz no se quedo atrás y tuvo como reacción enviar al ejército a realizar una bestial represión.

Programa del Partido Liberal.

Hablar del programa del partido liberal, o mejor conocido como manifiesto del partido liberal, es remontarnos a una, si no es que la gran base y sustento del artículo 123 de la Constitución Mexicana, fue publicado por el entonces presidente del Partido Liberal, Don Ricardo Flores Magón, siendo los puntos mas destacables del manifiesto los siguientes: establecer una jornada de 8 horas de trabajo como máximo; regulación del Trabajo a destajo; prohibición de empleo a niños menores de 14 años; el establecimiento de un salario mínimo general y otro más amplio para aquellos lugares en donde la vida es más cara; obligación de los Patrones de mantener en el centro de trabajo condiciones efectivas de seguridad e higiene; obligación del patrón de pagar indemnizaciones por riesgos de trabajo; anulación de los adeudos de los campesinos con los patrones; implementar medidas para que no se abuse de los medieros por parte de los dueños de la tierra; El pago de salario en efectivo; descanso semanal obligatorio en domingo; Reglamentación de trabajadores

extranjeros y mexicanos en el centro de trabajo con preferencia a emplear en mayor porcentaje estos últimos; entre otras.

Se encontraban como signantes del Programa, Juan Sarabia, Antonio I. Villareal, Librado Rivera, Manuel Sarabia, Rosalío Bustamante, Enrique y Ricardo, ambos, Flores Magón.

Dicho documento constituye un gran antecedente del derecho del trabajo mexicano.

Movimientos sindicales durante la revolución.

En esta etapa se van formando diversas agrupaciones sindicales como la “Unión de Linotipistas Mexicanos”, “La Unión de Canteros Mexicanos”, “Sindicato de conductores de carruajes”, “La Unión Minera Mexicana”, “La Confederación del Trabajo”, La Confederación de Sindicatos Obreros de la República Mexicana”, “La Cámara del Trabajo” y la mas importante “Confederación Tipográfica Mexicana” ésta por que tuvo más influencia en esos días, ya que apoyada en su publicación “El tipógrafo Mexicano” se pudo extender a Sonora, Guanajuato, Sinaloa, Tamaulipas y Yucatán, de igual forma apoya a varias agrupaciones.

Teniendo mucha importancia el Estado de Veracruz además de los del Norte del País y del Distrito Federal, ya que en el primero se llevo a cabo un importante evento que fue el Congreso de la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal, el cual dio origen a la “Confederación de Trabajadores de la Región Mexicana” en 1916.

Otro organismo de los conocidos de esa época es “La Casa del Obrero Mundial” una agrupación más que todo de índole intelectual, su duración fue entre septiembre de 1912 a agosto de 1916, conoce de persecuciones

maderistas, de clausuras huertistas, de pactos con el carrancismo y de feroces represiones por Carranza; de hecho al vincularse al Carrancismo deja a un lado su ideología de sindicalismo puro para cambiar a sindicalismo reformista, sentando las bases para la creación de la “Confederación Revolucionaria Obrera Mexicana, C.R.O.M.

Una vez vinculada al Carrancismo dan origen a los “Batallones Rojos”, por otro lado existían las posturas de hacer un sindicalismo apegado al ejercicio constitucionalista o bien por el otro aquellos que sostenían que para que el movimiento obrero triunfara éste debía apoyar a la revolución.

Se convocó a una reunión de tipo secreta, en la que se acordó organizar una división obrera y suspender los trabajos de organización societaria y clausurar la matriz y dependencias de la Casa del Obrero Mundial; al día siguiente se informo de los acuerdos tomados, teniéndose una gran oposición, sin embargo la decisión fue tomada y se constituyó una comisión encargada de informar al Primer Jefe de los acuerdos tomados, al enterarse Carranza de un inicio no estaba de acuerdo sin embargo después instruyo a dicha Comisión a efecto de que se entrevistara con el Lic. Rafael Zubarán Capmany, Ministro de Gobernación.

1.1.2.7 La Constitución de 1917.

La Constitución de 1917, que no fue una nueva Constitución creada, sino que realmente es la antigua Constitución de 1857, obviamente con varias reformas y adiciones, es concebida en el Estado de Querétaro.

Para los efectos de este trabajo ahondaremos en los aspectos laborales sobresalientes incluidos en la Constitución de 1917, n es decir los relacionados con el artículo 123, ya que son los correspondientes a la materia del trabajo.

Previamente podemos señalar que al tratarse de reformas a la Constitución de 1857, ésta desde luego contaba con su procedimiento para tal efecto, el cual no fue utilizado, por considerarse que en dicho procedimiento no se emplearía la voluntad soberana del pueblo, por lo que el 14 de septiembre de 1916 Venustiano Carranza promulgó un decreto de reformas al Plan de Guadalupe, que le autorizaba a efecto de convocar elecciones para conformar un Congreso Constituyente, teniendo el Distrito Federal y los Estados de la República sus respectivos representantes.

Posteriormente se convocó a elecciones, las cuales se llevaron a cabo, cabe señalar que dichas elecciones fueron completamente irregulares y sin una buena credibilidad, después de todo en la Ciudad de Querétaro se integró el Congreso Constituyente, con 200 representantes.

Dentro de este congreso, las tendencias más fuertes fueron dos, la progresista misma que era apoyada por Álvaro Obregón y la conservadora que era apoyada por las personas cercanas al Presidente.

El Congreso Constituyente comienza a sesionar desde el 20 de noviembre, sin embargo es hasta el 1 de diciembre cuando Venustiano Carranza inaugura formalmente las sesiones del Congreso, en el cual da un discurso que podemos decir un tanto elocuente tratando de dar confianza a ciertos sectores como el laboral en el que cita que se limitará las horas de trabajo para que el empleado tenga tiempo para descansar, la responsabilidad de los empresarios en casos de accidentes de trabajo con seguros de enfermedad y vejez, además del establecimiento de un salario mínimo bastante para poder sobrevivir.

Ya entrando en temas del derecho del trabajo, en la antigua Constitución de 1857 el artículo 5º era quién se refería a dicho tema, ahora bien en las sesiones del Constituyente se debatió ampliamente sobre la posible reforma de dicho precepto, bien aprobando el proyecto bien estando en su contra, los

argumentos eran varios, especialmente aquellos en el sentido de insistir en una jornada máxima de 8 horas; otros postulaban que previo a dicho artículo, el 4º señalaba que toda persona tenía la libertad de elegir su trabajo y desempeñarlo siempre y cuando fuese lícito y que el proyecto se contraponía a dicho precepto pues limitaba el trabajo, por otro lado existió otra postura que recomendaba no solo la reforma del artículo 5º, sino la creación de un artículo especial que regulara el derecho de los trabajadores, contemplando el establecimiento de una jornada de trabajo, la fijación de un salario mínimo, descanso semanal, higiene en el centro de trabajo, indemnizaciones por accidentes de trabajo, prohibición de trabajo nocturno, etc.

Derivado de lo anterior los Constituyentes decidieron formar una comisión que se encargaría de formular el proyecto del artículo que regulara las bases del derecho de los obreros.

El día 23 de enero de 1917, se presentaba a discusión, tanto el proyecto de reformas al artículo 5º así como el naciente 123, del primero se modificó y se reservó su votación, el segundo dio pie a otra serie de discusiones.

Después de dichas discusiones en las que se desaprobaba el texto, otras que lo justificaban, otros que pedían la validez de los contratos de trabajo celebrados hasta esa fecha y otros más que pedían la condonación de las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patrones hasta esa fecha, se llevó a cabo la votación en donde se pidió que la votación de las reformas a los artículos 5º y 123 fueran conjuntas, se obtuvieron 163 votos afirmativos, así entonces fue aprobado por el Constituyente de Querétaro el Proyecto de reformas de los artículos 5º y 123 de la Constitución, siendo el último una gran adición pues México como primer país incluía en su Constitución garantías sociales.

En el texto del antiguo artículo 123 Constitucional, decimos antiguo en virtud de que ha sufrido varias reformas a las que nos referiremos más adelante, se contemplaban en resumen los siguientes lineamientos:

- Primero que nada da la facultad a las legislaturas de los Estados para expedir leyes sobre el trabajo.
- Duración de la jornada máxima de 8 horas diarias para la diurna y la nocturna de 7 horas.
- Establecimiento de una jornada de 6 horas para trabajadores mayores de 12 y menores de 16 así como la prohibición a dichos trabajadores del trabajo industrial.
- Establecimiento de un día de descanso semanal
- Establecimiento de periodos pre y post natales.
- Fijación de un salario mínimo, así como el derecho de los trabajadores para participar de las utilidades del patron.
- Derecho de a trabajo igual, salario igual, sin ninguna distinción.
- Prohibición de embargo al salario o de descuento.
- Derecho de pago de salario en moneda de curso legal y en los términos fijados, regulación y forma de pago del tiempo extraordinario.
- Responsabilidad del patrón en accidentes de trabajo, imponiendo el pago de las indemnizaciones que las leyes marquen para cada caso.
- Obligación de los patronos de observar normas de seguridad e higiene.
- Derecho de formar sindicatos o coaliciones para empresarios y trabajadores así como el reconocimiento del derecho de huelga y la regulación de la misma.
- Establecimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en caso de conflictos entre los trabajadores y sus patrones.
- Derecho de los trabajadores a demandar, a su elección, el cumplimiento de su contrato de trabajo o el pago de la indemnización

de 3 meses de sueldo, así como la imposición del castigo al patrón en caso de negativa a aceptar el laudo pronunciado por la junta.

- Derecho de preferencia de los créditos laborales en favor de los trabajadores.
- Regulación del trabajo entre mexicanos y extranjeros
- Establecimiento de condiciones nulas en los contratos de trabajo las cuales a pesar de estar pactadas serán nulas.
- Derecho a la seguridad social como una causa de utilidad social.

Estos fueron algunos de los derechos consagrados en la primera inclusión de garantías sociales en una Constitución, las cuales fueron insertadas en el artículo 123 denominado “Del trabajo y la previsión social”.

Hemos citado con anterioridad que el artículo 123 ha sufrido varias reformas a través del tiempo, entre las mas sobresalientes podemos mencionar: en el año de 1929 se cambió el texto del 123 en el sentido de que la materia del derecho de trabajo se volvió del ámbito federal, además se añadió que era causa de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social; en 1938 se reformo la fracción XVIII en la que se otorgo el derecho de huelga también a los trabajadores de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República; en 1960 se efectuó una de las más importantes adiciones al 123, que lo es la inclusión del apartado B referente a los trabajadores al servicio del Estado; en 1962 se hicieron varios cambios, se limito la minoría de edad para trabajar de 12 a 14 años, se prohibió el uso de trabajadores menores de 16 años después de las 22:00 horas, se establecieron las bases para determinar los salarios mínimos y se establecieron salarios mínimos profesionales, además también se establecieron las bases para realizar el calculo de la participación de utilidades, se reformaron las fracciones XXI y XXII con el fin de imponer la estabilidad en el empleo prohibiendo al patrono la terminación unilateral de la relación laboral sin justa causa y por ultimo se adiciono a la fracción XXXI una serie de nuevas empresas de jurisdicción federal; en 1972 se modifica la

fracción XII para establecer que es causa de utilidad pública la expedición de la Ley del INFONAVIT además se crea dicho Instituto y se modifica el sistema de adquisición de las casas habitación para trabajadores además que también se hacen adiciones al apartado B en la misma materia habitacional; estas son algunas de las más importantes reformas que el texto del artículo 123 de la Constitución ha sufrido a lo largo de estos años.

1.2 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

1.2.1 Antecedentes.

Previo a la promulgación de la Ley Federal del Trabajo, cabe señalar que como hemos citado el texto del artículo 123 Constitucional en primera instancia dotaba de facultades tanto al Congreso de la Unión así como a las legislaturas de los Estados para emitir leyes en materia del trabajo, sin embargo en agosto de 1929 se aprobó por mayoría que se reformara el artículo 123 fracción XXIX a efecto de que solo el Congreso de la Unión tenga facultades para legislar sobre la materia de derecho del Trabajo, lo que se conoce como la federalización de la materia laboral.

Con anterioridad a esto podemos mencionar que las entidades federativas expidieron varias leyes en materia de trabajo, cabe mencionar que Veracruz es el primer estado en expedir una ley del trabajo.

Son varias las causas que motivaron que el texto del 123 se reformara para convertir al derecho de trabajo en federal, bien sea por la inconformidad de los trabajadores derivados de distintos tratos exigiendo la igualdad, por los conflictos entre trabajadores de los subsuelos y demás actividades reguladas por el artículo 27 en las que se pedía la intervención de las autoridades nacionales por lo complejo de los casos y desde luego por que el patrón era el Estado, o también por que los conflictos colectivos que se hacían extensivos

para dos o más estados de la república hacían que ninguna de las autoridades de cada entidad pudiera intervenir en la jurisdicción de la otra, todos estos aspectos desde luego demandaban una legislación federal, hecho que se comenzó a dar a partir de la federalización de la materia laboral en nuestro país.

1.2.2 Ley Federal del Trabajo de 1931

En el mes de julio de 1929 fue presentado el “Proyecto de Código Federal del Trabajo” mismo que por los rechazos de grupos sindicales hizo que el Presidente Portes Gil lo rechazará.

Después hubo un segundo proyecto al cual se le cambió de Código a Ley, teniendo como base las conclusiones de la Convención obrero-patronal organizada por la Secretaría de Industria, esta ley fue promulgada el 18 de agosto de 1931 por el entonces Presidente Pascual Ortiz Rubio, cabe señalar que en los artículos transitorios de esta ley conocida como la de 1931, se derogaron todas aquellas leyes que habían sido expedidas anteriormente por las entidades Federativas y por el Congreso de la Unión.

Esta ley, cabe destacar sufrió varias reformas a lo largo de su vigencia, asimismo podemos resaltar la inclusión de tres grandes figuras jurídicas de nuestro sistema jurídico laboral: el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga, instituciones que fueron incluidas en dicha ley y que han aportado mucho para la cierta mejora de las condiciones de los trabajadores, además en esta ley se vieron reflejadas ciertas prestaciones que eran de índole colectivas y que debido a su gran uso fueron concebidas como prestaciones para todos los trabajadores, tales como el aguinaldo, la prima vacacional y las vacaciones.

1.2.3 Ley Federal del Trabajo de 1970.

La elaboración de la nueva Ley federal del trabajo configuró un proceso democrático de estudio y preparación de una ley social, un precedente de la mayor trascendencia para el ejercicio futuro de la función legislativa. Precisamente por que la ley del trabajo es el punto de partida para el desenvolvimiento de los principios de justicia social que brotan del artículo 123, su consulta y discusión públicas con las fuerzas activas de la vida nacional, trabajadores, patronos y sindicatos, escuelas de derecho e institutos jurídicos y económicos, autoridades del trabajo, y en general, con los representantes de los intereses nacionales, constituyen una autentica consulta y un debate con el pueblo, un procedimiento que de continuarse en ocasión de otras leyes, producirá una legislación cada vez más próxima a la conciencia del pueblo, titular único de la soberanía y de todos los poderes públicos.⁹

Señala el Maestro de La Cueva que en el año 1960 el Presidente en turno designo una comisión a efecto de preparar un anteproyecto de ley del trabajo, comisión en la que el propio Maestro intervino junto con el Secretario del Trabajo y Previsión Social y los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Federal y del Distrito Federal, de aquella comisión surgió la necesidad de hacer en primera instancia ciertas reformas al artículo 123 Constitucional en especifico a sus fracciones II, III, VI, IX, XXII y XXXI de su apartado A, enviadas que fueron las propuestas en 1962 fueron aprobadas las mismas.

A inicios de 1967, continúa relatando el Maestro de la Cueva, el entonces Presidente Licenciado Gustavo Díaz Ordaz, designó una segunda comisión, misma que contaba con los mismos integrantes de la comisión antes señalada pero con la adición de del Licenciado Alfonso López Aparicio, con la finalidad de preparar un segundo proyecto de ley, mismo que a principios de 1968

⁹ De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Pág. 55, Editorial Porrúa, México 2001, Decimoctava edición.

estaba terminado, dicho anteproyecto fue enviado a los sectores interesados a fin de que realizaran sus observaciones, dice el maestro, que fue muy abundante la documentación enviada por la clase trabajadora, pero en contraste la patronal se abstuvo de hacer comentarios, posteriormente el Presidente de la República invitó a las clases sociales a que designaran personas que se reunieran con la comisión para cambio de impresiones que hiciera mas fácil la redacción del nuevo proyecto.

Continúa señalando el Maestro, que la clase patronal por conducto de sus representantes optaron por tener una postura totalmente negativa, pues rechazaban todas las normas que se proponían hacer una mejora para los trabajadores, sino que ellos proponían que la reforma de la ley de 1931 debía ser únicamente en aspectos procesales.

Por su parte los representantes de los trabajadores, manifestaron cierta conformidad con el anteproyecto, sin embargo mencionaban que podía ser mejorado, pero que así satisfacía en parte ciertas necesidades, una de las reformas que se proponían era la federalización de la materia laboral, misma que requería, desde luego, de la reforma al artículo 123 constitucional.

Una vez hechas las observaciones por los dos sectores, la comisión redactó el proyecto final de la iniciativa de nueva ley federal del trabajo, misma que en diciembre de 1968 fue enviada por el Presidente a la Cámara de Diputados a efecto de que comenzará de nuevo otro debate sobre su aprobación.

Luego de un amplio cambio de impresiones sobre aquellos conceptos que según a criterio de los patrones no debían ser puestos en la nueva ley, los diputados y senadores invitaron a la comisión redactora a un cambio de impresiones, no fueron sustanciales los cambios que se le hicieron al anteproyecto, sino fueron de tecnicismos.

Podemos mencionar que los principales aspectos que conformaron esta nueva ley fueron: la definición de la jornada de trabajo, la inclusión de la prima dominical, el pago de un día adicional de salario cuando se labore en un día de descanso, el pago de la prima vacacional, la inclusión del pago de un aguinaldo anual, entre otros aspectos.

Así pues, consideramos se dio un gran paso en la elaboración de esta nueva ley federal del trabajo de 1970, en la que se incluyeron grandes instituciones que en esos momentos fueron significativos avances en nuestro derecho Mexicano del trabajo.

1.2.4. Reformas procesales de 1980

Para efectos de este capítulo denominamos reformas procesales de 1980 por considerar que en este año se hicieron las reformas más significativas a la ley federal del trabajo, sin embargo mencionaremos también las reformas a las realizadas con posterioridad a 1970.

En los años de 1975 y 1978 se adiciono a la Constitución, en su artículo 123 apartado A, la fracción XXXI, que aumento la competencia de las autoridades federales del trabajo como son: la celulosa y papel, productos químicos incluyendo química farmacéutica y medicamentos, empaçado, enlatado y envasado de alimentos, la industria calera la vidriera, tabacalera y maderas básicas.

En 1976 hubo reforma a los artículos 28, 97, 103 bis, 121, 122, 127, 154, 156, 600, 606, 664, 726, 748 y 777 de la ley federal del trabajo, a efecto de que el FONACOT pudiera conceder créditos y éstos fueran deducibles de salario, la validez de la cláusula de admisión sindical, los derechos de preferencia y la creación de juntas federales especiales de conciliación y arbitraje.

1978 fue un año de varias reformas y adiciones, por un lado se adiciono un primer párrafo en el artículo 123 Constitucional, para señalar y establecer como nuevo derecho social el que toda persona tiene derecho al trabajo digno y útil; asimismo se reformo la fracción XIII del apartado A de dicho artículo, también se adiciono en el título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo un capítulo III-Bis que abarca los artículos del 153-A a 153-X, además se modificaron los artículos 3, 25, 132, 159, 180, 391, 412 y se adicionaron, también, los artículos 512-A a 512-F, 527-A y 539-A a 539-F, todo ello a fin de incorporar y reglamentar la obligación de los patrones para dar capacitación y adiestramiento a sus empleados, así como que se establezcan las unidades administrativas encargadas de promover, controlar y evaluar las aplicaciones de dichas obligaciones.

En ese mismo año también se adiciono al capítulo XVI el Título Sexto de la ley, y que abarca los artículos 353-A a 353-I para regular el trabajo de los médicos residentes en período de adiestramiento en una especialidad.

Asimismo en 1980 al mismo Título Sexto se adiciono el capítulo XVII que comprende los artículos 353-J a 353-U destinado al trabajo en las Universidades e Instituciones de educación superior autónomas por ley.

También en ese mismo año se hicieron bastantes reformas a la ley, el título catorce, quince y dieciséis fueron modificados íntegramente, además la adición del artículo 47 es decir la inclusión en la ley de la causa y consecuencia al patrón por la falta del aviso del despido al trabajador, se derogaron los artículos 452 a 458, 460 a 465, 467, 468, 470 y 471, estableciendo las bases de un nuevo derecho procesal del trabajo.

En 1982 y 1984 se reformo el artículo 141 de la ley, para ampliar la aportación patronal al INFONAVIT, además los artículos 97 y 110 para permitir el

descuento al salario del 1% para la administración, operación y mantenimiento de conjuntos habitacionales financiados por el INFONAVIT.

En 1983 entraron en vigor las reformas a los artículos 570 y 573 de la ley que permiten la revisión y aumento de los salarios mínimos en períodos menores de un año.

En 1984 se modificaron los artículos 153-K, 153-P, 153-Q, 153-T, 153-U, 153-V, 538, 539, 539-A al 539-E de la ley, en las que se le otorgo a la Secretaria la facultad de tener a su cargo las actividades correspondientes al Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

En 1987 se hicieron varias reformas a los siguientes artículos 15, 42, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 144, 322, 324, 330, 335, 336, 345, 486, 523, 557, 561, 562, 563, 564, 565, 566, 567, 568, 569, 570, 571, 573, 574, 676, 678, 679, 680, 681 y 1004 de la ley además se adiciono el artículo 682-A y se derogó el 572 todo ello con la finalidad de adecuar la ley a la reforma de la fracción VI del apartado A del 123 Constitucional, estableciendo una comisión nacional para fijar salarios mínimos, se cambia la expresión de zonas económicas por áreas geográficas, entre otras.

En 1988 se adiciono una fracción al artículo 74 estableciendo como día de descanso obligatorio aquel que fijen las autoridades electorales federales o locales en caso de elecciones.

Ahora bien en el año en que este estudio se efectúa se realizo una nueva reforma al artículo 74 de la ley para mencionar que son días de descanso obligatorio el primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero, el tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de ese mes y el tercer lunes de noviembre en conmemoración al 20 de dicho mes, ello con la finalidad de promover los llamados puentes vacacionales y con ello fortalecer el turismo

nacional, reforma que a acarreado diversos criterios y discusiones entre los organismos sindicales pues ahora quieren que se les de además de los días que anteriormente se les daba como descanso es decir 5 de febrero, 21 de marzo y 20 de noviembre, los que la reforma ha señalado, cuestión que es de revisarse y analizarse a fondo.

Estas fueron las principales reformas a la ley Federal del Trabajo desde 1970 a la fecha.

1.3 PRINCIPALES DEFINICIONES EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

1.3.1 Sujetos del derecho del trabajo (Trabajador y Patrón)

Trabajador

Por Trabajador podemos entender como a la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado (artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo). Precizando el concepto, el párrafo segundo de dicho precepto señala que “se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio”.

Terminológicamente, frente a la utilización indiscriminada de las voces de obrero, empleado, prestador de servicios o de obras, dependientes, etcétera la denominación de trabajador responde con precisión a la naturaleza de ese sujeto primario del derecho del trabajo, amén de que unifica el carácter de aquellos que viven de su esfuerzo ya preponderantemente material o intelectual. Ciertamente, éste término homogéneo suprime la discriminación aún subsistente en diversos sistemas que regulan mediante estatutos diferentes, la condición del obrero, el empleado y el trabajador.

Descomponiendo sus aspectos esenciales al noción jurídica de la Ley recogida la noción jurídica de trabajador recogida en la Ley, podemos distinguir tres elementos:

- a) la persona física;
- b) la prestación personal del servicio y
- c) La subordinación.

La exigencia de que el trabajador sea necesariamente una persona física, pretende eliminar la confusión provocada con frecuencia en otro tiempo, de encubrir las relaciones individuales de trabajo a través de la celebración de contratos de equipo; figura que además de entorpecer la vinculación directa del patrón con los trabajadores propiciaba su manipulación, robusteciendo la intermediación en detrimento de la acción del sindicato.

La prestación personal del servicio es otro elemento inherente a la figura del trabajador, que, en generalmente, entendida como una obligación prototípica de hacer, no puede sustituirse por la de otra diferente, sin consentimiento del patrón.

Aunque su proyección es expansiva, el concepto jurídico de trabajador implica un vínculo de jerarquía, elemento gestor de la llamada subordinación, que supone el poder de mandar con que cuenta el patrón y el deber de obediencia de aquél.

Para Mario de la Cueva, la subordinación no pretende designar un status del hombre que se somete al patrón, sino una de las formas de prestarse los servicios; aquella que se realiza con sujeción a las normas e instrucciones vigentes en la empresa. Hablamos en todo caso, de la subordinación técnico-funcional relacionada con la prestación de los servicios, sin que se constriña en forma alguna, la dignidad o la libertad de los trabajadores.

Señala Manuel Alonso García que “la condición de trabajador desde el punto de vista de la relación contractual- no es una realidad antecedente, sino que sigue a la celebración del contrato “. Con ello quiere significar que no se es trabajador por sí mismo, sino en la medida en que se participa como sujeto de una relación de trabajo. No hay agrega Alonso García, un status permanente de trabajador: la condición se adquiere con la de sujeto de contrato de trabajo.

Al referirse a éste mismo problema, Mario de la Cueva indica que para determinar si una persona tiene o no el carácter de trabajador puede recurrirse a dos soluciones. Conforme a la primera será trabajador quien pertenezca a la clase trabajadora. De acuerdo con la segunda, que coincide con el concepto de Manuel Alonso García, la condición de trabajador resultará del dato objetivo de ser sujeto de una relación de trabajo. Para De la Cueva, el primero de los criterios ² ha sido lentamente desechado”, por tratarse de un concepto político económico que no es apto para explicar la categoría jurídica de trabajador. Sin embargo cree que la idea de pertenencia a una clase social no puede descartarse, fundamentalmente porque, en algún momento, particularmente respecto de los altos empleados, el hecho de ser sujetos de la relación de trabajo no los excluye de los empresarios, hacia quienes se inclinan.

Patrón

“Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores” (art. 10 de la Ley Federal del Trabajo).

Pese a que tradicionalmente, como jefe de la empresa, se le reconoce al patrón un poder de jerarquía del que dependen en la relación subordinada, los trabajadores de la misma, la definición de Ley es precisa y objetiva, no obstante el cuestionamiento de que pudiera estimarse incompleta en tanto que omite el retribuir el trabajo. En efecto resulta evidente a nuestro juicio, que al suprimirse

la condicionante de la preexistencia de un contrato de trabajo, ignorándose la limitante de la subordinación pretendió fortalecerse el carácter expansivo del derecho del trabajo.

Por otra parte el señalamiento de la contraprestación que se haga indispensable para definir el carácter del patrón, toda vez que la obligación del pago del salario está sobre entendida, es insalvable y por disposición de Ley, irrenunciable.

La desvinculación de concepto de patrón respecto del Contrato de Trabajo, obedece dentro de nuestro sistema, al acogimiento de la autonomía relacionista que explica la prestación de los servicios como razón generatriz de la aplicación y beneficio del derecho del trabajo.

Para algún sector de la doctrina y del derecho comparado, suele confundirse el concepto de patrón, identificándolo indiscriminadamente, con el de empleador o empresario, cuando no, con el dador de o acreedor de trabajo.

El concepto de patrón, desprendido del perjuicio de poder resultar peyorativo para quienes concentran la riqueza, sin duda el más idóneo, pues precisa la noción de la figura, despeja las confusiones y responde mejor que otras aceptaciones a la realidad y tradición jurídicas de nuestro ordenamiento de trabajo.

Con el propósito de obligar directamente al patrón con los trabajadores y evitar el subterfugio de la intermediación desvinculante, la ley establece, expresamente que “ los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón.

1.3.2 La relación de trabajo

El origen etimológico de la palabra trabajo es incierto. Algunos autores señalan que proviene del latín trabs, trabis, que significa, traba, toda vez que el trabajo se traduce en una traba para los individuos porque siempre lleva implícito el despliegue de determinado esfuerzo. Otros encuentran su raíz en la palabra laborare o labrare, que quiere decir laborar, relativo a la labranza de la tierra. Y otros más, ubican la palabra trabajo dentro del vocablo griego thlibo, que denota apretar, oprimir o afligir.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 8 párrafo segundo conceptúa al trabajo como “toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

De lo anterior se desprende:

- a) Todo trabajo requiere de un esfuerzo de quien lo ejecuta y tiene por finalidad la creación de satisfactores;
- b) El trabajo es una de las características que distinguen al hombre del resto de los seres vivos; la actividad de éstos relacionada tan solo con el mantenimiento de la vida, no puede llamarsele trabajo; solamente el hombre es capaz de trabajar; el trabajo está adherido a la propia naturaleza humana; es como la extensión o reflejo del hombre.

El trabajo es tan antiguo como el hombre mismo. Se afirma y no sin razón que la historia del trabajo es la historia de la humanidad. La vida de ésta va íntimamente vinculada al trabajo, constituye el verdadero fundamento de su existencia. No obstante, es importante señalar el valor tan diferente que se le ha dado al trabajo a través de la historia.

En la Declaración de los Derechos Sociales de Versalles (1919) se afirma que: “ el principio rector del derecho internacional del trabajo consiste en que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio” . Este principio, a petición de la delegación mexicana, fue recogido posteriormente en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana celebrada en Bogotá, en 1948.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 3, consagra éste mínimo principio al establecer que “ El trabajo es un derecho u un deber sociales, no un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia” .

Por su parte el artículo 20 de la ley federal del trabajo establece:

“Artículo 20. Se entiendo por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.”

Es decir de dicha definición podemos obtener tres elementos; la prestación del servicio, la subordinación hacia una persona y el pago de cierta retribución por la ejecución del primer elemento.

Por la prestación de un servicio debemos entender que es el acto que realiza una persona física a favor de otra, ya sea física o moral, por medio de la ordenada por el segundo hacia el primero.

La subordinación es el elemento por excelencia de la relación laboral y consisten en el deber del trabajador hacia el patrón de estar a su disposición durante el lapso de tiempo que previamente le es asignado al empleado, es

decir, trabajador está durante la jornada de trabajo a disposición entera de las ordenes que su patrón le da para la prestación del servicio.

El pago de la retribución por el servicio prestado, no es más que el pago del salario por el trabajo ejecutado, otro elemento indispensable de la relación laboral, pues una vez que el trabajador ha estado a disposición del patrón y le ha prestado su servicio personal, la retribución se convierte en la contraprestación que el patrón debe darle al trabajador, es decir el pago del salario que es la cantidad que fija el patrón, por el pago del servicio prestado por el trabajador.

1.3.3 Las condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo son aquellas partes que le dan forma a la relación laboral, podemos citar la jornada de trabajo, el salario, y las demás prestaciones que trabajador y patrón lleguen a pactar.

En la doctrina laboral existen múltiples definiciones de las condiciones de trabajo antes citada, sin embargo es la propia Ley Federal del Trabajo la que nos señala que debemos entender por cada una, así tenemos que el artículo 58 menciona que Jornada de Trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo; esta definición es a nuestro criterio sencilla pero explícita, ya que le inyecta a la jornada de trabajo el elemento esencial de la relación de trabajo, la subordinación, esto al citar que es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón, ya que en ese lapso de tiempo es cuando el obrero debe ejecutar la tarea encomendada a fin de que una vez concluya pasemos al otro aspecto de las condiciones de trabajo, el pago del salario.

Por salario el artículo 82 de la Ley, señala que es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, es decir una vez que ya estuvo a su

disposición el empleado y ha desempeñado el trabajo encomendado es el patrón, quién como contraprestación, debe pagar la cantidad económica pactada, en los plazos señalados.

Es importante mencionar que las condiciones de trabajo deben constar por escrito, según lo prevé el artículo 24, sin embargo la falta de esa formalidad no implica su no existencia y por el contrario es imputable al patrón.

El escrito que contenga las condiciones de trabajo, es decir el contrato individual de trabajo, debe contener por lo menos: nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio de los contratantes; la naturaleza de la relación laboral, tiempo indeterminado, obra o tiempo determinado; el servicio a prestar; el lugar en donde debe ejecutarse el trabajo; la duración de la jornada de trabajo; la forma, monto y día de pago del salario; la indicación que el trabajador será capacitado y adiestrado según los planes y programas establecidos; y demás condiciones de trabajo que las partes acuerden.

Por otro lado tenemos otras condiciones de trabajo, tales como vacaciones, prima vacacional y aguinaldo, que encuentran su sustento legal en los artículos 76, 80 y 87 respectivamente y que son conocidas como prestaciones legales mínimas de ley, siendo importante destacar que nuestra legislación laboral vigente indica que las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las que la ley señala, por ello se pueden pactar condiciones de trabajo superiores o nuevas a las establecidas en la ley, pero no se deben pactar condiciones mínimas, pues estas serán nulas.

CAPITULO SEGUNDO

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

2.1 TERORIA GENERAL DEL PROCESO.

2.1.1 El proceso

2.1.1.1 La idea del proceso

El hombre a lo largo de los años y derivado de su vida en sociedad y en constante convivió con sus semejantes ha tenido la necesidad de regular las relaciones que va teniendo con sus semejantes, creando para tal fin leyes que permitan la sana convivencia y diriman las controversias que surjan con respecto al desarrollo de la sociedad.

Para tal fin, ha creado sus leyes, reglamentos, constituciones, que a lo largo del tiempo le han permitido, en cierta forma reglamentar su sociedad, creando la figura central y eje de la unión de los humanos, denominada Estado, quién es el encargado de dar seguridad y velar por el bien común de las personas que conforman dicha comunidad, por conducto de las Instituciones creadas por el propio Estado.

Ahora bien, dentro de los fines del estado se encuentra el dotar de seguridad jurídica a sus gobernados, es decir, dar justicia e impedir que las leyes que se han creado en dicho estado no sean violadas por los hombres, sino por el contrario procurar el Estado de derecho.

A tal fin, además de las leyes que rigen la sociedad el Derecho ha creado instituciones que tienen como finalidad el hacer que dichos ordenamientos se cumplan; esto es que al momento en que un individuo miembro de la

colectividad se siente afectado en alguno de las garantías que la ley le otorga, cuenta con la facultad de acudir ante el Estado rector a efecto de que éste le proporcione los elementos indispensables para hacer que no se violen en su perjuicio las disposiciones legales ya establecidas, y por el contrario tenga los elementos para reclamar del infractor que se cumpla lo convenido.

Es aquí en donde entra el proceso, esto es, un conjunto determinado de acciones destinadas a lograr el cumplimiento de las normas jurídicas que se dicen violadas. La idea del proceso envuelve, pues, por una parte, la de continuidad; de la otra destaca su propósito que, en términos generales, es la procuración de la justicia o de la seguridad jurídica.¹

Es decir el proceso envuelve la continuidad que se traduce en la serie de acciones y pasos, previamente establecidos por las leyes, encaminados a la procuración de justicia de los gobernados.

Situándonos en nuestra materia la idea del proceso, es la continuidad de pasos encaminados a lograr, según nuestra ley, el equilibrio en primera instancia de los factores de la producción y en segundo lugar, ya logrado el primero, la justicia social de patrones y trabajadores.

Dice el Maestro Néstor de Buen que el proceso es necesario, por que en cierta forma es un medio pacífico para evitar conflictos sociales que de no encontrar ese cause para su resolución tendría que recurrir a la compensación, reparación o desagravio por el puro ejercicio de una moderna Ley del Talión: “Vida por vida, ojo por ojo, diente por diente, mano por mano, herida por herida, llaga por llaga, muerte por muerte”.

¹ De Buen Lozano Néstor. Derecho Procesal del Trabajo, Pág. 15, Editorial Porrúa, México 1990, Segunda Edición.

Estamos de acuerdo pues si no existiera el proceso, nuestra sociedad optaría en cierta forma por una justicia en propia mano del presunto afectado, lo que desde luego acarrearía múltiples conflictos y un Estado dotado de una gran inseguridad, lo que a la vez tendría como consecuencias no solo afectaciones en cuanto a inseguridad sino de índole económico.

Por ello el proceso es necesario, para dirimir, de cierta forma pacífica, y con formalidades previamente establecidas, las controversias, conflictos o problemas, en este caso, entre patrón, trabajadores y hasta sindicatos.

Para tal fin primeramente nuestra legislación ha tratado de equilibrar los factores de la producción, es decir, una de las partes de las relaciones laborales, el trabajador se encuentra completamente desprotegida ante el poderío económico del patrón, por ello nuestra legislación intenta de cierta forma elevar los derechos de los trabajadores a fin de que estos en el proceso se encuentren en un cierto plano de igualdad y así el proceso para dirimir sus conflictos sea equilibrado y sin ventajas para alguna de las partes.

Lo importante, consideramos, es que ese proceso realmente sea efectivo a fin de que esos conflictos queden satisfechos y no se hagan injusticias, que las autoridades cumplan sus funciones en términos legales y sean imparciales, a fin de que esta solución pacífica pueda concretar su fin, de lo contrario se debe revisar a fondo y realizar las reformas correspondientes a ese proceso, para que pueda cumplir con ese fin y por último, que una vez dirimida la controversia, ésta pueda ser exigible a la parte afectada por medios de ejecución realmente eficaces.

2.1.1.2 Naturaleza jurídica.

Hablar de la naturaleza jurídica del derecho procesal del trabajo, es solo con fines académicos, de ciencia del derecho, mientras se ha hecho una división del

Derecho Público con el Privado, el Procesal, no lo podemos clasificar en alguna de esas ramas, debe ser tratado de otra forma, inclusive se ha estado debatiendo sobre una tercera rama del derecho, que es el derecho social, es ahí donde se ha situado al derecho del trabajo, pues su finalidad de índole netamente social, le hace estar en esa rama.

Pero coincidimos con los Maestros Néstor de Buen, Rafael Tena y Hugo Italo, al señalar que no es posible ubicar al derecho procesal a ninguna disciplina de las que integran el derecho a solo una rama, pero si recoger la tesis en la que prefiere determinar institucionalmente la naturaleza jurídica y no en grupo, ya que puede haber relaciones integradoras de una institución, las cuales no correspondan a la tendencia general de ésta.

Ahora bien desde luego tenemos que mencionar la naturaleza jurídica del derecho procesal materia de la presente tesis, muchos autores no se han puesto de acuerdo en hacer la clasificación correcta del derecho procesal del trabajo, pues según su función jurisdiccional y de servicio al público se puede clasificar de acuerdo a su naturaleza jurídica dentro del derecho público; sin embargo debemos tomar en cuenta que este derecho procesal del trabajo regula las normas jurídicas de su antecesor (Derecho del trabajo) cuya naturaleza jurídica, como se ha venido sosteniendo últimamente, es clasificada en el llamado Derecho Social, así pues que en virtud de que su antecesor está clasificado en esa rama, y el Derecho Procesal al reglamentar y dirimir conflictos del primero hace presumible la derivación del derecho social, pues en un sentido vago, éste derecho regula el procedimiento de un derecho de índole netamente social y por ello se le pretende dar dicha clasificación a su naturaleza jurídica.

Nosotros consideramos ambas posturas adecuadas pues desde luego la finalidad del derecho procesal del trabajo es regular las relaciones y conflictos que surjan entre patrones, trabajadores y sindicatos, siendo una finalidad de

índole social, pero también al ser una función desde luego jurisdiccional, dicho derecho abarca o se sitúa en la naturaleza del derecho público, por la finalidad que persigue, que desde luego es que resulta impartido por el estado para sus gobernados llaméese patrón o trabajador.

Por lo anterior consideramos que tampoco resulta útil hacer división o clasificación alguna del Derecho Procesal del trabajo, pues desde este punto de vista su naturaleza jurídica puede pertenecer tanto a un derecho nuevo social como a uno de índole público.

2.1.1.3 Sistemática del derecho procesal.

El orden del derecho procesal se halla en tres categorías sistemáticas que lo ordenan sustancialmente: los requisitos, el contenido y los efectos.

Los requisitos son supuestos previos de los que depende el proceso, es decir podemos señalar los hechos reales que originan al gobernado a acudir ante las Instancias creadas por el Estado para sustanciar el proceso.

El contenido constituye el núcleo esencial de la figura procesal, entendiendo como tal todo el proceso, su inicio y sus etapas.

Por último los efectos son las consecuencias que el proceso origina, es decir su conclusión, después de que el núcleo del proceso es concluido, éste tiene efectos, que son las conclusiones a las que se arriba después de que las dos anteriores etapas son culminadas, no es más que la resolución que le pondrá fin y que desde luego tiene efectos sobre aquellas partes que conforman el proceso.

2.1.1.4 Ramas del derecho procesal.

Con base en la legislación mexicana podemos mencionar las siguientes ramas o subdivisiones del derecho procesal:

- a. Derecho procesal civil.
- b. Derecho procesal penal.
- c. Derecho procesal administrativo
- d. Derecho procesal del trabajo
- e. Derecho procesal fiscal
- f. Derecho procesal internacional.

Al lado de estos derechos procesales y dependiendo de la relación existente entre la iglesia y el estado puede o no incluirse el derecho personal canónico. Como México no mantiene relaciones formales con el Vaticano, ese sistema procesal nos resulta absolutamente ajeno.

2.1.2 Las partes en el proceso

2.1.2.1 Concepto de parte

En un sentido material, las partes en un proceso, son las personas físicas o morales que intervienen en un juicio y sobre las cuales recaen los resultados de la sentencia de fondo, término y fin del proceso mismo.

Teóricamente no puede aceptarse la existencia de un juicio que no afecte derechos de persona alguna, ya que carecería de objeto la intervención del Estado en un conflicto puramente especulativo.

En tal virtud, el licenciado Armando Porras y López, descriptivamente al respecto dice: "Parte es todo sujeto que ejercita la acción u opone excepción

principal, conexa o accesoria para la actuación de la Ley. Agrega que este concepto comprende a los terceristas que deben considerarse como verdaderas partes dentro de la relación laboral"²

Por su parte nuestra legislación laboral vigente nos da un concepto de lo que debemos entender por parte, en su artículo 689, al mencionar que:

“ son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acreditan su interés jurídico en el proceso y ejercitan acciones u opongan excepciones”.

La definición que nos da la ley es simple y muy comprensible, ya que será parte toda persona, entendiéndose tanto física como moral, que mediante el ejercicio de un derecho haga funcionar el órgano jurisdiccional o bien que ya ejercido por otra persona, esta otra tenga que defenderse para salvaguardar sus intereses en este sentido oponiendo las excepciones que estime convenientes para destruir la acción que en su contra es intentada.

En términos de lo anterior parte en el proceso, podemos dividirla en dos, actora y demandada mismas que analizaremos a continuación.

2.1.2.2 Concepto de parte actora

De las definiciones analizadas anteriormente sobre el concepto de parte, de la cual se divide en actor y demandado, podemos citar que por cuanto al primero es aquella persona que hace suya la iniciativa de accionar el órgano judicial, en este caso las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es aquel sujeto que se considera afectado en su esfera de derechos y con tal afectación las leyes le

² Tena Suck Rafael, Italo Morales Hugo. Derecho Procesal del Trabajo, Pág. 43, Editorial Trillas, México 1986, Primera Edición.

dotan del poder jurídico de poner en funcionamiento el órgano jurisdiccional, mediante el ejercicio de la acción que según sea el caso, éste sujeto ejercite, en contra de quién o quiénes reclame la reparación o la obligación que haya dado origen a la afectación de su esfera jurídica.

2.1.2.3 Concepto de parte demandada

Sobre la misma base anterior y derivándose del concepto principal de parte, tenemos pues, que la parte demandada será aquella persona que una vez iniciado un procedimiento, es quién soporta las consecuencias del juicio, ya que es a éste a quién la parte denominada actor, le hace el reclamo de ciertas obligaciones mediante la presentación de un escrito de demanda, y es ésta parte quién tendrá que acudir al órgano jurisdiccional a defender, de igual manera su esfera jurídica, pues nuestro sistema jurídico en su Constitución Federal, dota a las personas de una de las garantías más poderosas que se tienen, la de Audiencia, pues es la que da el derecho a las personas a ser oídas y vencidas en juicio, lo que da lugar a que tanto el reclamante, parte actora, así como el reclamado, parte demandada, tengan la oportunidad de defender sus respectivas esferas jurídicas, ante el órgano jurisdiccional que desde luego es un tercero ajeno e imparcial, quién decidirá sobre las peticiones de la parte actora y todo ello siguiendo las reglas establecidas con anterioridad en los códigos y leyes aplicables, esto desde luego también es otra garantía constitucional.

2.1.2.4 Comparecencia de las partes

En primera instancia podemos partir de la base que en el proceso laboral, según el artículo 690 de la ley federal del trabajo, señala que toda a aquella persona que pueda ser afectada por la resolución que se pronuncie en el juicio puede intervenir en él, comprobando su interés en el mismo.

De esa premisa partimos que no solo deben intervenir en el proceso las partes actora y demandada, sino, inclusive, aquellas personas que crean tener un interés en el juicio y que una vez concluido éste puedan ser afectadas en la resolución que se pronuncie, estas personas son los llamados terceros procesales.

Ahora bien, ya sea la parte actora, demandada o los terceros, como acto previo a intervenir de manera directa en el proceso, deben hacerse presentes en el mismo, es decir deben comparecer en el juicio.

Podemos decir que la comparecencia al juicio es el acto por virtud del cual una persona, ya sea física o moral, se hace presente en el proceso, ya sea por sí misma o por medio de un representante legal en éste último caso con las reglas establecidas previamente para acreditar la representación.

El artículo 875 de la Ley laboral prevé que las partes podrán comparecer en todo momento en las audiencias y diligencias que se lleven a cabo, siempre y cuando la Junta no haya cerrado la etapa y elaborado el acuerdo de las peticiones correspondientes.

Por último es importante señalar y como es parte del motivo del presente trabajo, la ley Federal del Trabajo, no señala que en la comparecencia de las personas que intervienen en el proceso, éstas deban identificarse con documento idóneo, salvo el caso del artículo 815 de la ley, en cuyo caso se trata de la prueba testimonial y en donde es optativo el hecho de que el testigo se identifique, sin especificar con que clase de documentación, es decir, por el hecho de que la contraparte así lo solicite.

2.1.2.5 Comparecencia de las personas morales

Cuando hablamos de que toda persona puede intervenir en el proceso laboral, se habla en sentido amplio, es decir refiriéndonos a personas físicas así como morales, sin embargo éstas últimas dada su indivisibilidad merecen reglas específicas para su comparecencia.

Las personas morales que desde luego cuentan con derechos y obligaciones debidamente establecidos en las leyes, se pueden apersonar al proceso a efecto de defender sus intereses, debiendo recordar que dichas personas no son entes que puedan ser apreciados físicamente, es decir su característica es que no son cosas que puedan ser tocadas y que tengan vida humana, su creación es por medio de socios que aportan un capital determinado para un objeto social específico, su administración puede ser por conducto de un administrador único o un consejo de administración, además del órgano de administración con que se cuente, las personas morales pueden actuar por medio de otras personas físicas denominadas representantes o apoderados, previo el otorgamiento de las facultades necesarias para hacer el mandato que se les encomienda, en materia laboral el artículo 692 de la Ley Federal del trabajo en sus fracciones II y III regula la forma en que los apoderados pueden justificar su personalidad en el juicio, pudiendo ser:

- a. Exhibiendo el testimonio notarial que lo acredite como apoderado y
- b. Exhibiendo ya sea testimonio notarial o carta poder suscrita ante dos testigos y comprobando el hecho de que la persona que suscribe dichos documentos cuenta con las facultades necesarias para otorgar las facultades necesarias.

Podemos concluir señalando que las personas morales pueden comparecer a juicio por medio de sus representantes legales, bien sea por medio de poder notarial; o bien por carta poder relacionada con instrumento notarial, previa la comprobación del hecho de que quién suscribe la carta poder tiene las facultades suficientes para otorgar el poder que ejercita el compareciente.

Asimismo es importante señalar que el artículo 694 prevé que las partes pueden otorgar poderes mediante simple comparecencia, aquí sí, previa identificación, ante la Junta de que se trate; en caso de las personas morales también aplica dicha disposición, siempre y cuando quién comparezca en su nombre este legalmente facultado para conferir poderes.

Por otro lado el artículo 695, prevé que los apoderados pueden acreditar su personalidad conforme a los lineamientos anteriores, en cada juicio que integran, y para tal efecto deberá exhibir copia fotostática para su cotejo con el documento original con el que se acredite la personalidad del compareciente, dicho original le será devuelto de inmediato, quedando en autos la copia certificada.

2.1.2.6 Representación Común.

Representación es el acto de representar y la situación de ser representado. Sustituir a otro o hacer sus veces.

La representación, en sentido general es un fenómeno jurídico que implica la actuación a nombre de otro, en el campo del derecho.

Al existir en el mundo de los hechos, la realidad innegable de la cooperación entre las personas, surgió a la vida jurídica la institución de la representación, en virtud de la cual una persona, llamada representante, realiza actos jurídicos en nombre de otra, llamada representado, en forma tal que el acto surte efectos en forma directa en la esfera jurídica de éste último, como si hubiera sido realizado por él. Así, los derechos y obligaciones emanadas del acto jurídico de que se trate, se imputan directamente al representado.

La representación supone, pues, que una persona que no es a quien corresponden los intereses jurídicos en juego, ponga su propia actividad, su “querer”, al servicio de tales intereses ajenos, realizando un acto jurídico a nombre de la persona a quien pertenecen.

La causa o explicación científico-jurídica de la representación no ha sido formulada unánimemente por los tratadistas. Desde la simple pero muy cómoda teoría de la ficción, de Pothier, Planiol y otros, hasta la de la sustitución real de la personalidad del representado por la del representante de Pilon Colin, Capitant y Bonnecase, y en nuestro medio Borja Soriano, pasando por las sólidas teorías del nuncio, de Savigny y de la cooperación de Mitteis.

Puede, sin embargo, explicarse satisfactoriamente la institución que se comenta, como lo hace Alfredo Rocco, partiendo de la consideración de que el derecho atribuye efectos jurídicos a la voluntad humana en la medida en que ésta es exteriorizada y se propone fines lícitos, fines que constituyen intereses jurídicamente tutelados. Así, cuando el fin perseguido por una voluntad reúne los requisitos de licitud y exteriorización, nada se opone a que el derecho lo reconozca y tutele, atribuyéndole los efectos jurídicos buscados por el agente de la voluntad. Para que esto suceda, se requiere que el declarante (representante) esté autorizado para obrar por otro (representado) y que esta autorización esté exteriorizada.

En razón de su finalidad, la representación se divide en dos clases: voluntaria y legal.

La representación voluntaria existe cuando mediante una declaración de voluntad se faculta a otro para actuar a nombre y por cuenta propia. Esta declaración puede ser unilateral del representado, mediante un poder o procura, que debe distinguirse del contrato de mandato, con el que usualmente se le confunde a causa de la errónea conceptualización que de ambas figuras hacen los

códigos civiles de la República; también puede constituirse representación mediante contrato, como el de comisión mercantil.

La representación legal, como su nombre lo indica, dimana directamente de la ley; tal es el caso de la representación de los incapaces, que la ley confiere a las personas que los tienen a su cuidado, a través de las instituciones de la patria potestad y la tutela. En estos casos las facultades de que se encuentra investido el representante, dimanan en forma directa de la Ley.

Existe una situación intermedia entre las representaciones voluntaria y legal, que algunos autores identifican con esta última, a pesar de la clara diferencia que las distingue. Se trata de la representación de las personas morales por parte de sus administradores y gerentes.

Resulta evidente que el administrador único de una S.A. por ejemplo; recibe su nombramiento a través de un acto de voluntad de la sociedad; sin embargo, sus facultades en gran medida están contenidas en la propia Ley General de Sociedades Mercantiles. Los órganos sociales pueden matizar sus facultades de representación, dimanadas de la propia ley.

Algunos autores sostienen la existencia de una llamada “representación oficiosa” que existe en función de la necesidad de intervenir en las cosas ajenas cuando su dueño ausente, o impedido, no pueda cuidarlas, por ejemplo; en la gestión de negocios. La moderna doctrina de la legitimación no encuentra, en este caso de “representación oficiosa”, una verdadera representación, sino más bien lo que la referida doctrina denomina “legitimación por sustitución”.

Independientemente de las muy diversas teorías que se han elaborado para explicar el fenómeno de la representación y sin perjuicio de la conceptualización que se haga del fenómeno representativo, es posible observar una serie de consecuencias que algún autor califica como objetivas y que se desprenden de

la mecánica misma de la representación. Es decir, aceptando que en todo fenómeno representativo existe siempre, por un lado un “representante” que actúa personalmente y, por otro lado, un “representado” en cuya esfera jurídica se producen los efectos legales del acto de que se trate, puede afirmarse lo siguiente:

- a. El representante, en todo caso, debe tener capacidad de ejercicio, aptitud de “querer”, aún cuando no tenga capacidad de goce necesaria para adquirir los derechos de que se trate.
- b. Los vicios de la voluntad del representante afectan al acto jurídico, produciendo su nulidad relativa. Si la voluntad que interviene en el acto es la del representante, resulta lógico lo anterior.
- c. El representado debe tener la capacidad de goce necesaria para adquirir los derechos que dimanen del acto otorgado por su representante.

La representación es pues, una de las instituciones jurídicas a través de las cuales se realizan válida y eficazmente actos jurídicos sobre un patrimonio ajeno, pero es importante insistir en que no es la única vía. Existen otras instituciones en virtud de las cuales una persona realiza actos en el patrimonio de otro sin ser su representante y sin actuar en su nombre.

Lo propio de la representación consiste en la actuación “ a nombre del representado”, lo que no sucede en otros casos realizados sobre el patrimonio ajeno, que con frecuencia se confunden con fenómenos representativos y en los que existen una verdadera “sustitución.

No obstante lo anterior, es innegable que la representación es la principal figura jurídica para producir efectos en el patrimonio ajeno, obrando en nombre y en

interés del representado, lo cual coloca a la institución que se comenta como uno de los principales pilares jurídicos del mundo moderno³.

Aterrizando lo anterior en nuestra legislación laboral vigente tenemos que la representación se regula en los términos de los artículos 692 y 693 de la Ley Federal del Trabajo; siendo el primero de ellos el que regula el la forma de acreditar la personalidad para trabajadores, patronos y sindicatos; y el segundo de los citados consagra la facultad a la Junta de reconocer la personalidad solo de trabajadores y sindicatos sin sujetarse a las reglas señaladas en el citado artículo 692, siempre y cuando de los documentos que se hayan exhibido se llegue al convencimiento de que quién comparece en nombre de estas partes, efectivamente representa sus intereses.

2.1.3 Derecho procesal del trabajo.

2.1.3.1 Concepto

El maestro Alberto Trueba Urbina define al derecho procesal del trabajo como “ el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero-patronales, interorbreros o interpatronales”.

Destacando que el Maestro Trueba Urbina nos señala que desde la Constitución de 1917 se elevó a rango Constitucional las disposiciones en materia del Trabajo, así como sus respectivas bases procesales, indicando que el proceso del trabajo es un instrumento que no se encuentra en manos de patronos y trabajadores, sino corresponde al Estado su empleo, a fin que éste

³ Diccionario Jurídico Mexicano, Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, Tomo VIII, México 1984.

pueda ejercer su imperio y tutelar los derechos de la parte débil, es decir de la parte obrera, cuando éstos derechos son vulnerados y violados por los patronos, ello obedeciendo a las leyes laborales que han recogido el principio de tutelar los derechos obreros a fin de que éstos se encuentren en un plano de equidad con el patrón, pues es éste quien posee de medios principalmente económicos que sin duda alguna le dotan de una ventaja en el proceso.

Francisco Ramírez Fonseca, al analizar acertadamente las tres funciones que realizan las Juntas de Conciliación y Arbitraje, define al derecho procesal del trabajo como el conjunto de normas que regulan la actividad del Estado, a través de dichos órganos, y cuya actividad tiende a buscar la conciliación en los conflictos de trabajo, y, de no ser ésta posible, a resolverlos por vía jurisdiccional o emitiendo el derecho aplicable al caso concreto, siempre dentro de su propia órbita de facultades.

Finalmente, el maestro Francisco Ross Gámez, de la Escuela de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de Sonora, manifiesta que el derecho procesal laboral es la rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de la aplicación de las normas con motivo, en ocasión o a consecuencia de las relaciones obrero-patronales.

Por su parte el maestro Rafael de Pina, nos señala que el derecho procesal del trabajo, como una manifestación del derecho positivo, será el conjunto de normas relativas a la aplicación del derecho del trabajo por la vía del proceso. El derecho procesal del trabajo, como una rama de la enciclopedia jurídica, es la disciplina que estudia las instituciones procesales del trabajo con finalidades y métodos científicos.⁴

⁴ Tena Suck Rafael, Italo Morales Hugo. Derecho Procesal del Trabajo, Págs. 19 y 20, Editorial Trillas, México 1986, Primera Edición.

El maestro Armando Porras López, define al Derecho Procesal del Trabajo como aquella rama del Derecho, que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídico y económico.

Por su parte Eduardo Stafforini señala que el Derecho Procesal del Trabajo consagra el derecho al ejercicio de la jurisdicción para realizar las normas jurídicas y contractuales del trabajo incumplidas, y para conservar el orden jurídico entre los factores de la producción.

El jurista Juan Méndez Pidal considera este derecho como el medio por el cual se obtiene una declaración jurisdiccional de los tribunales del trabajo en orden al ejercicio de una acción procesal social por cuyo medio se facilita la ejecución y actuación del derecho social, material o sustantivo⁵.

2.1.3.2 Naturaleza del derecho procesal del trabajo

A pesar de existir varios criterios al respecto de determinar la naturaleza jurídica del derecho procesal del trabajo, podemos partir de la base de una naturaleza perteneciente al derecho público, en virtud de que esta disciplina la tenemos destinada a regular una actividad pública, es decir, la función jurisdiccional.

El maestro Rafael de Pina nos indica que pese a que algunos tratadistas insisten en que el derecho del trabajo, tiene una naturaleza de derecho social, afirma que no puede ser trascendente dicha afirmación pues no existe alguna

⁵ Méndez Pidal Juan, Derecho procesal social, Revista de Derecho Privado, Madrid, 1974, cit. por Bermúdez Cisneros Miguel. Derecho del Trabajo, Pág. 328, Editorial Oxford, México 2000, Primera Edición.

rama del derecho que no sea social, ello en el verdadero sentido que tiene esa palabra, de igual manera hace un breve análisis en el sentido de que varios autores insisten en que el derecho del trabajo pertenece al llamado derecho de clase, mencionando que es errónea dicha concepción, en virtud de que atendiendo al contenido de la Ley Federal del Trabajo, ésta no está destinada a salvaguardar unilateralmente los derechos de los trabajadores, sino que, dicho ordenamiento lo que intenta es que queden igualmente protegidos los intereses legítimos de los sectores de la producción, ya que el Estado como órgano de integración social, no excluye de su tutela a ninguna clase social, no puede poner su fuerza al servicio de alguna determinada clase, en perjuicio de la otra, concluye el maestro señalando que la justicia del Estado no puede ser nunca una justicia de clase, ya que en el momento en que pretenda serlo, dejaría de ser una auténtica justicia.

En parte estamos de acuerdo con el maestro, pues resulta cierto que la naturaleza de un derecho procesal sea de tipo público, pues es el Estado quién interviene para aplicar esas disposiciones procesales; asimismo en un sentido estricto todo derecho es social ya que son leyes que tienen a regular la vida del ser humano en la propia sociedad, si embargo la concepción de derecho social debemos entenderla en el sentido de que un derecho llamado social tiene como fin hacer que las personas pertenecientes a un grupo social denominado débil, bien sea por raza o sentido económico, se encuentren en un plano de igualdad frente al grupo social compuesto por otras personas que cuentan con medios económicos más elevados que la otra clase, sin que ello quiera decir que el derecho social sea destinado a inclinarse, procesalmente hablando a favor de la clase débil a efecto de que ésta pueda tener siempre una resolución favorable, sino que es su intención que esa clase desfavorable tenga, procesalmente hablando, la manera de estar en igualdad para defenderse ante el poderío económico de la otra clase que además de las disposiciones procesales cuenta con otros medios más poderosos para tratar de tener resoluciones que les favorezcan, es pues ese equilibrio procesal del que se habla cuando se le llama

derecho social, al derecho del trabajo, pues en otras ramas del derecho a pesar de estar destinadas a la sociedad, los que en ella intervienen no se encuentran en la posible desventaja que obrero y patrón se encuentran en un proceso.

Por lo anterior consideramos que además de contar con una naturaleza pública del derecho procesal del trabajo de una forma institucional, también este derecho tiene la naturaleza de pertenecer al social, pues trata de poner a la clase menos agraciada económicamente hablando en un plano de igualdad frente a su contraparte.

En su obra “Derecho procesal del trabajo” el maestro Néstor de Buen, además de los razonamientos antes expuestos, nos habla acerca de que el derecho procesal del trabajo tiene el carácter de Derecho imperativo, argumentando que le corresponde dicha cualidad ya que la imperatividad es una cualidad del derecho procesal, y además de que el derecho social es esencialmente imperativo, al respecto nuestra posición es estar de acuerdo con el maestro, solo añadiendo que, de igual manera, las demás disposiciones del derecho son de carácter imperativo, por lo que resulta obvio que dicha imperatividad sea característica del derecho del trabajo y de las demás ramas del derecho.

Asimismo siguiendo con el mismo autor el Dr. De Buen pone de manifiesto su concepción de la autonomía del derecho procesal del trabajo, pese a hacer un análisis de las posturas que defienden su no autonomía y aquellas que la aprueban, ello basándose en el sentido de que la disciplina procesal laboral cuenta con su autonomía derivado de que por un lado cuenta con principios distintos de los del civil como lo pueden ser, el principio de oralidad, inmediatez, tutela en beneficio de la clase estimada como más débil, distribución social de la carga probatoria y de la apreciación a conciencia de las Juntas; por otro lado el hecho de que la materia procesal laboral cuente con tribunales propios denominados Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje los cuales,

además, son independientes del Poder Judicial, aún cuando sus resoluciones puedan ser revisadas por la vía de amparo, pero solo a fin de determinar si existieron o no violaciones a las garantías individuales; su definitividad en las resoluciones pues éstas no admiten otros recursos en su contra, ello sin contar el juicio de amparo pues éste no es un recurso, sino un juicio propiamente hablando, atendiendo estas consideraciones es por lo que se afirma la autonomía de derecho procesal del trabajo, circunstancia en la que coincidimos con el maestro De Buen.

2.1.3.3 Contenido del derecho procesal del trabajo

Hablar del contenido del Derecho procesal del trabajo, es referirse a los aspectos que abarca, desde la ubicación que tiene en la rama procesal, su naturaleza jurídica, la norma de la que emana o que lo rige, la interpretación de dichas normas, la jurisprudencia aplicable, sus principios, sus antecedentes y lo más importante los conflictos que va a tutelar con su reglamentación, ello vendría siendo los conceptos generales de la rama procesal laboral.

Hablar de la teoría general del proceso laboral es referirse al estudio de los sujetos, del objeto y de los actos procesales, de donde en la amplia rama del derecho procesal se encuentra contemplado, así como del estudio administrativo de la organización de los tribunales laborales mexicanos ello dada su especial naturaleza, a efecto de poder entender mejor esta disciplina.

También contiene el aspecto legal, esto es, las reglas generales y especiales del procedimiento, desde la capacidad y personalidad, las competencias, impedimentos y excusas, la actuación de la Junta, los términos procesales, notificaciones, exhortos y despachos, incidentes, caducidad, resoluciones laborales, revisión de actos de ejecución y providencias cautelares.

Otro aspecto fundamental del contenido del derecho procesal del trabajo, y en específico en materia de la parte contenciosa, es las Pruebas, en dicha materia, según el artículo 776 de la ley laboral, el procedimiento admite todo tipo de pruebas, con la limitante de aquellas que sean contrarias a la moral al derecho o a las buenas costumbres, así tenemos a la confesional, la testimonial, la instrumental de actuaciones, la presuncional legal y humana, la pericial, la inspección ocular, la de fotografías y demás pruebas que puedan ser ofrecidas, siendo importante la valoración de las mismas pues son parte esencial del procedimiento ya que de ahí se arribara a la verdad jurídica de los hechos que motivan el conflicto.

El procedimiento de ejecución atiende a las disposiciones que regulan aquel aspecto mediante el cual una de las partes obtiene un fallo favorable, mismo que debe ejecutar, esto es el requerir el cumplimiento de la obligación de aquella persona que haya sido condenada a tal efecto, es hacer efectiva la resolución laboral.

Otro contenido del derecho procesal del trabajo viene a ser el juicio de amparo que si bien es independiente de éste, desde luego guarda estrecha relación, ya que es aquí donde el órgano superior revisará aquellos actos de la autoridad laboral que se dicen violan las garantías individuales de alguna de las partes.

Por último consideramos que el aspecto del procedimiento paraprocesal también está dentro del contenido del derecho procesal, pues de alguna manera está regulado e incluido en la ley, por lo que forma parte de éste derecho procesal.

2.1.3.4 Fuentes del Derecho Procesal del Trabajo.

Hablar de fuente en el derecho es referirnos al origen mismo de esta disciplina, es decir de donde emerge, de donde surge a la vida del ser humano y causa efectos, diverso ha sido el debate sobre su clasificación, sin embargo nos adherimos a aquellos tratadistas que clasifican a las fuentes en reales y formales; siendo las primeras aquellos acontecimientos sociales que dan a la norma la sustancia, esto es lo actos o hechos que tienen como consecuencia que se tenga que regular sobre dicho aspecto; las segundas son las que le dan el carácter de norma a dichos actos o hechos, las que trasladan del hecho al derecho, del suceso a la norma misma.

Otros autores hablan de las fuentes históricas, que se hacen consistir en todo aquel documento de tipo histórico que tenga relación íntima con la norma de que se trate, tales como novelas, códigos y leyes derogadas, etc. es decir, todo aquel documento que en algún momento del tiempo pasado constituyó una fuente formal del derecho, pero que a lo largo de los años y debido a los cambios en la sociedad ha pasado de ser vigente y de ser fuente formal del derecho por resultar inaplicable, pero que se traslada al ámbito de fuente histórica, pues si bien no tiene utilidad práctica en el presente, si lo tuvo en un pasado, además de que sirve para efectos académicos y didácticos, asimismo debemos tener en cuenta que fuente es: “de donde viene” es el origen de algo, y pues desde luego que lo histórico forma parte del origen del derecho.

Las Fuentes reales en el Derecho Procesal del Trabajo, dice el Maestro Armando Porrás, son las necesidades mismas insatisfechas o por satisfacer de los trabajadores y patrones, las formas de solución de los conflictos de trabajo, la conducta de los trabajadores y de los patrones ante los Tribunales del Trabajo, el sentido imperativo de la relación obrero-patronal, en pocas palabras

los hechos y actos ejecutados por patrones y trabajadores cuya naturaleza sea eminentemente procedimental.

También se habla de fuentes materiales, que es lo mismo que las fuentes reales, Rafael de Pina señala que fuentes materiales son de naturaleza metajurídica y radican, principalmente en la esfera sociológica, posteriormente indica que las fuentes materiales son ciertos datos ideales (incitaciones y pensamientos) o social-vitales que, para convertirse en preceptos jurídicos, necesitan recorrer un camino que es, cabalmente, el de las fuentes formales. Por eso la cuestión sobre las fuentes materiales versa sobre el “porque” del Derecho; en cambio, el problema de las fuentes formales refierese al “si” y al “como” del mismo, y esta cuestión se plantea estrictamente dentro de la experiencia jurídica, y no necesita ser llevado más allá de los límites de un sistema jurídico positivo.⁶

Por su parte las fuentes formales constituyen, el ámbito normativo y son las formas de manifestarse la voluntad creadora del Derecho, por ello serán fuentes formales del derecho las que el legislador señale como tales, siempre que proceda dentro de la esfera de la competencia de la Ley Suprema y de acuerdo a su sentido y espíritu.

Por ello como fuentes formales del Derecho Procesal del Trabajo tenemos:

1. La Constitución Federal
2. La Ley Federal del Trabajo
3. El Código Federal de Procedimientos Civiles, como ordenamiento supletorio

⁶ De Pina Rafael, Curso del Derecho Procesal del Trabajo, pág.17, México 1952, Ediciones Librería Botas, Primera edición.

4. Los principios generales del Derecho que se deriven de la Ley Federal del Trabajo
5. La equidad
6. La jurisprudencia
7. Los tratados internacionales
8. La costumbre

Podemos decir que los puntos del 1 al 3 engloban en lo que llamaríamos como fuente formal del derecho del acto legislativo o la ley, pues son creaciones legislativas del Congreso de la Unión.

Efectivamente, la primer fuente formal del Derecho siempre será el acto legislativo, el acto de crear las leyes, pues ellas son propiamente uno de los principales instrumentos del Derecho.

Así tenemos que el acto legislativo, entendido como tal, será a que por virtud del cual uno de los Poderes de la Unión denominado Congreso de la Unión, conformado por una cámara de senadores y otra de diputados, lleva a cabo un procedimiento interno denominado acto legislativo, y una vez concluido éste mediante la aprobación de la ley, ésta será publicada en el Diario Oficial de la Federación, es aquí donde comienza la fuente formal del derecho, pues derivado de los sucesos sociales, se toma la iniciativa de regular determinados actos y una vez que se ha pasado todo el procedimiento interno entre cámaras, al momento de la publicación de la nueva ley, esta pasa a ser una fuente formal del derecho, pues aquella situación que no estaba regulada por el derecho, ahora lo estará y por lo tanto pasó de ser una fuente real a una formal del derecho, es claro que en la materia que nos ocupa la necesidad social será de índole obrero-patronal y la ley que conforme la fuente formal será parte de la reglamentación laboral.

No explicaremos el procedimiento de creación de la ley, por no ser parte de la esencia de este trabajo, sin embargo será importante recordar sus fases: 1. Iniciativa de la ley; 2. Discusión; 3. Aprobación; 4. La promulgación de la ley; y 5. La publicación.

Son varias las clasificaciones que se le ha dado a la ley, consideramos que la más importante es aquella que clasifica en leyes de Derecho Público y de Derecho Privado, siendo las primeras aquellas que interesan a la sociedad y las segundas las que solo interesan a ciertos individuos en particular.

Coincidimos con el Maestro Armando Porras en el sentido de que las leyes del trabajo tanto sustantivas como adjetivas, por razón de su jerarquía son de Derecho Público, ya que las mismas son del interés de la colectividad.

Menciona el Maestro de Pina que La Constitución es la “fuente” de toda legislación laboral, tanto la de naturaleza material como la naturaleza procesal y coincidimos con el maestro, pues la Constitución Federal que es norma suprema de la República, especialmente en su artículo 123 da las bases en que las relaciones de trabajo han de desarrollarse, pues bien el artículo 123 objeto de muchos debates, da a la república las reglas mínimas a las que trabajadores y patronos deben de sujetarse, por ello esta es una fuente formal del derecho, inclusive procesal, pues de este ordenamiento y de su artículo 123 nace todo el derecho del trabajo Mexicano.

Esa Carta suprema como la conocemos es elaborada directamente por los órganos del poder legislativo, la palabra ley se usa a veces como un sinónimo del derecho, siendo completamente falsa dicha comparación, pues la ley solo es una parte del derecho, no toda, es pues el derecho completamente autónomo de la palabra ley, o de su acepción pues el derecho será además de

todo el conjunto de todas estas leyes, por eso la ley es solo un instrumento del derecho para lograr su fin, y no como erróneamente se concibe que la ley es el derecho mismo.

Por ello es la fuente formal principal, consideramos, ya que éste ordenamiento es la voluntad del pueblo plasmada sobre las máximas expresiones de las fuentes reales que tiene un pueblo.

La Constitución Mexicana en su artículo 123 denominado actualmente del trabajo y de la previsión social, da las pautas mínimas en que se debe desarrollar la relación de trabajo.

Ahora bien el 123 Constitucional nace como una consecuencia de la rebelión del Constituyente de Querétaro, sin entrar en detalles de los hermosos debates que se dieron alrededor del Constituyente podemos decir que al principio se pretendía que la regulación del trabajo estuviera comprendida en nuestra Carta Magna en el artículo 5to Constitucional, sin embargo, posteriormente se presentó un dictamen en el que se incluía un Título Sexto a la Constitución el cual se denominaba “Del Trabajo y de la Previsión Social” y que comprendía el actual 123 de la Constitución.

Además de esta fuente formal que significa el 123 Constitucional tenemos el artículo 73 que menciona que el Congreso tiene la facultad de legislar en toda la república sobre, hidrocarburos, minerías, industria cinematográfica, comercio, instituciones de crédito, energía eléctrica y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 Constitucional.

Cabe señalar que si bien el Congreso está facultado para la expedición de normas laborales cabe mencionar que dichas normas están distinguidas para el ámbito federal y otras por exclusión para el local.

Después de hacer un breve análisis del porque la Constitución Federal es parte fundamental de las fuentes formales del derecho, también mencionaremos que la Ley Federal del Trabajo es otra de las fuentes formales del Derecho Procesal del Trabajo, fue expedida en 1931, atraemos la conclusión del Maestro Porras López en el sentido de que es principio de técnica del Derecho Constitucional que una ley fundamental debe tener una ley secundaria que reglamente aquellos principios que destino para los ciudadanos.

La Ley Federal del trabajo es el ordenamiento jurídico que regula todas las relaciones de trabajo entre patronos y trabajadores es la ley reglamentaria del artículo 123 de la Constitución, el cual otorga las garantías mínimas para que los trabajadores presten sus servicios para las empresas, es el ordenamiento que fija las bases para el Derecho procesal del trabajo.

La Ley Federal del Trabajo da las bases mínimas para que patronos y trabajadores se conduzcan en un estado de derecho respetando normas y derechos respectivos, a su vez tenemos que nuestra ley laboral cuenta con un apartado importante denominado “Derecho Procesal del trabajo” pero incluido en el derecho del trabajo, es decir nuestro código federal contempla tanto los derechos adjetivos como los sustantivos.

Es objeto de gran análisis de juristas el hecho de que nuestro código federal del trabajo se reforme para por un lado tener una ley federal del trabajo y por el otro un código de procedimientos del trabajo; nuestra concepción al respecto es que si se dividiera en eso nuestra legislación laboral, de nada serviría si las

instituciones creadas no se reforman par una mejor utilización, es decir de nada sirve dividir nuestra actual ley laboral si va a continuar la misma con iguales leyes, pero divididas en dos grupos, procesal y teórico, opinamos que eso de nada sirve, lo que se debe hacer es verdaderas reformas al aspecto procesal y teórico que permita mejorar las condiciones de trabajo, actualizar las leyes laborales a los nuevos tiempos pues nuestra última gran reforma se produjo hace más de 26 años, y hacer más accesible a los obreros la justicia laboral.

En este trabajo ya hemos hecho un análisis de su creación, discusión, antecedentes y reformas, sin embargo debemos tener en cuenta que dicha ley reglamenta el artículo 123 Constitucional en su apartado A, es decir, se entrelazan las dos fuentes formales principales del Derecho Procesal del Trabajo, una que es la norma suprema, fuente formal principal del derecho y la otra que es ley suprema pero en el aspecto del derecho del trabajo y que da lugar al Derecho Procesal del Trabajo.

El Código Federal de Procedimientos Civiles, como ordenamiento supletorio de la Ley Federal del Trabajo también constituye una fuente formal del Derecho procesal del Trabajo, ya que en casos no previstos por la ley, se aplicará el Código Federal.

Los principios generales del Derecho consisten en las concreciones del pensamiento de un pueblo en torno a la idea de la justicia, que sirven de inspiración al orden jurídico estatal.

La Suprema Corte ha declarado que debe entenderse por principios generales del derecho “no la tradición de los Tribunales que, en último análisis, no son más que prácticas o costumbres que evidentemente no tienen fuerza de ley, ni las doctrinas o reglas inventadas por los jurisconsultos, supuesto que no hay

entre nuestros autores ninguno cuya opinión tenga fuerza legal, ni tampoco la que haya escogido la inventiva de la conciencia privada de un juez, por ser esto contrario a la índole de las instituciones que nos rigen, sino los principios consignados en algunas de nuestras leyes, teniendo por tales no sólo las mexicanas que se hayan expedido después del Código fundamental del País, sino también las anteriores. (Sem. Jud. De la Fed.. 5ª. Época, t. XLIII, pág. 858, México, 1935). Ha aclarado también la Suprema Corte de Justicia que los principios generales del derecho, para ser reconocidos como tales, “no han de estar en contradicción con el conjunto de normas legales cuyas lagunas se trate de cubrir mediante ellos. (Sem. Jud. De la Fed.. 5ª. Época, t. LV, pág. 2641, 1938).⁷

El maestro Armando Porras señala que los Principios Generales del Derecho en su acepción filosófica significa máximas o verdades universales de derecho que han servido para orientar a la misma ley positiva.⁸

Adicionalmente podemos mencionar que los Principios Generales del Derecho obedecen a ciertos acontecimientos acontecidos en el pasado en tiempo y lugar determinado, y que debido a la necesidad de reglamentar cierto aspecto de la vida del hombre en la sociedad, han servido de inspiración y fuente para que los órganos legislativos del pueblo en concreto, hagan funcionar el aparato legislativo y creen una norma que será aplicable a determinada situación; y que a lo largo de los años esas reglamentaciones se han convertido en normas generales y de cierta manera obligatorias y que han hecho que el derecho tenga su sustento en las mismas para regular las nuevas conductas acaecidas en la vida humana, e inclusive para reglamentar aquellas situaciones que en el momento en que ocurren no se encuentren con regulación alguna.

⁷ Idem, Pág. 22

⁸ Porras López Armando, Ob. cit., pág 47

El concepto moderno de la Equidad, gira, sobre todo, en torno a dos distintas ideas: la idea aristotélica de norma individualizada, adaptada a las circunstancias de un caso en concreto (epiqueya), y la idea cristiana de mitigación del rigor de la ley para un caso particular (humanitas, pietas benignitas). Hay así- dice Castán- un concepto general o amplio de la equidad como adaptación del Derecho a la realidad mediante la apreciación exacta de todos los elementos de hecho que en el caso concurren, y un concepto más restringido de ella, como adaptación del Derecho a las particularidades del caso concreto para dar a éste un tratamiento más blando y benévolo.

Castán ha definido la equidad, diciendo que es “el criterio de determinación y de valoración del derecho que busca la adecuación de las normas y de las decisiones jurídicas a los imperativos de la ley natural y de la justicia, en forma tal que permita dar a los casos concretos de la vida con sentido flexible humano (no rígido y formalista) el tratamiento más conforme a su naturaleza y circunstancias”.

Para Sabatier, la equidad es el derecho natural interpretado por el Juez.

La equidad más bien que como fuente directa del derecho, debe ser estimada como un criterio de interpretación del mismo, que permite llegar a una aplicación de la norma general y abstracta al caso concreto en términos de proporción y equilibrio para evitar las consecuencias que pueden derivarse, en ocasiones de la apreciación de cualquier norma jurídica en sentido estricto y rigurosamente literal.

Por eso se afirma que la equidad es la justicia del caso concreto.⁹

⁹ De Pina Rafael, Ob. cit., págs. 24 y 25

Por su parte Giuseppe Lumia ha definido la equidad como el juicio atemperado y conveniente que la ley confía al juez. La equidad constituye el máximo de discrecionalidad que la ley concede al juez en algunos casos, cuando la singularidad de ciertas relaciones se presta mal a una disciplina uniforme. Lumia expone que la equidad no debe confundirse con el mero arbitrio, porque esto significaría un mal uso por parte del juez de sus poderes; en cambio cuando decide conforme a equidad respeta aquellos principios de justicia que se encuentran recibidos por el ordenamiento jurídico positivo o que son compartidos por la conciencia común.¹⁰

La Jurisprudencia la debemos entender como aquel criterio sustentado por los más altos tribunales del país a fin de hacer la debida interpretación de la norma jurídica.

Por su parte el Maestro Porrás López al respecto señala que en nuestro país, el pensamiento de la Suprema Corte de Justicia en tesis y en jurisprudencia ha cooperado, estructurado y sistematizado el Derecho Mexicano del Trabajo, tanto en lo sustantivo como en lo objetivo. En su opinión (señala el maestro) y sin exagerar, la Suprema Corte es la que a través de sus sentencias definitivas al interpretar las leyes del trabajo o bien al llenar las lagunas de las leyes ya citadas, ha ido creando el derecho laboral de nuestro país con sus modalidades específicas, lo que ha permitido que tengamos un derecho único en todo México. En síntesis, la fuente de donde ha brotado el Derecho Mexicano del Trabajo, después de la ley, es en la multiplicidad de sentencias dictadas por nuestro más alto Tribunal.¹¹

¹⁰ Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo D-H, Cuarta Edición, Ed. Porrúa, México 1991, págs. 1293 y 1294.

¹¹ Porrás López Armando, Ob. cit., pág. 49

La jurisprudencia es considerada una fuente formal del derecho, pues es ésta quien le da la interpretación a la ley, es decir en casos en los que la ley es oscura o existen lagunas, interviene la jurisprudencia, la cual tiene el carácter de obligatoria por lo que hace a la emitida por la Suprema Corte, misma que fijará el criterio a seguir respecto de aquella laguna que exista en la ley.

La jurisprudencia se integra por cinco ejecutorias dictadas en el mismo sentido, sin ninguna que se oponga a ellas, y es obligatoria la que dicte la Suprema Corte para los Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito, juzgados de distrito, tribunales militares y judiciales del orden común de los Estados y Distrito Federal y tribunales administrativos y del trabajo locales o federales; por su parte la jurisprudencia establecida por los Tribunales Colegiados de Circuito será obligatoria para los Tribunales Unitarios de Circuito, juzgados de distrito, tribunales militares y judiciales del orden común de los Estados y Distrito Federal y tribunales administrativos y del trabajo locales o federales, artículos 192 y 193 de la Ley de Amparo.

Por otro lado en el Diccionario jurídico mexicano se establece que la Jurisprudencia es, según Ulpiano, la define como la ciencia de lo justo y de lo injusto (*justi atque injusti scientia*). Esta definición coincide con el sentido etimológico de la voz, el de prudencia de lo justo. La prudencia es una virtud intelectual que permite al hombre conocer lo que debe evitar, referida a lo jurídico, la prudencia es la virtud que discierne lo justo de lo injusto. Como virtud intelectual, la jurisprudencia implica que la inteligencia adquiera los criterios formulados por los jurisprudentes para distinguir lo justo de lo injusto (es decir que conozca las reglas jurídicas o “normas”), y además que la inteligencia aprenda el modo de combinar esas reglas a fin de juzgar sobre cuál es la solución justa en un caso determinado, es decir, que aprenda a razonar jurídicamente, que adquiera criterio jurídico.

La Jurisprudencia es, por consiguiente, el conjunto de conocimientos y modos de pensar que adquieren los estudiantes en las facultades que hoy llaman de Derecho, pero que toda vía a principios de este siglo, se llamaban facultades o escuelas de jurisprudencia, como en la Escuela Nacional de Jurisprudencia que funcionó en México hasta 1910.¹²

Coincidimos con la definición que vierte el Diccionario Jurídico, pues la Jurisprudencia como tal es una interpretación que hace el juzgador de un caso en concreto, del cual la ley no es estrictamente aplicable, o bien, existe una laguna sobre el tema a debatir así como se le da un sentido, una interpretación a esa norma jurídica, que después de cinco tesis a favor y ninguna en contra hace jurisprudencia y se vuelve obligatoria para cierto grupo de la sociedad e inclusive en muchos casos para toda la nación.

Así pues tenemos que en base a los órganos que legalmente están facultados para emitir jurisprudencia, ellos regulan de cierta manera, aquellos casos que o bien no estén regulados por la norma jurídica, o que regulados, se les pueda dar un doble sentido para ello dichos órganos en base a sus criterios emitirán jurisprudencia a efecto de dar a conocer cual es el criterio empleado por los mismos para fallar en determinada situación jurídica.

Actualmente la jurisprudencia es de gran importancia tanto para juzgadores, como para abogados postulantes ya que de ella emanan los sendos criterios con los que los órganos impartidores de justicia se basan para emitir sus fallos, se publica en una compilación denominada Semanario Judicial de la Federación, mismo que mes a mes publica la Suprema Corte de Justicia para que el público en general conozca sus fallos, así como las nuevas tesis aisladas

¹² Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo I-O, Cuarta Edición, Ed. Porrúa, México 1991, pág. 1891.

y jurisprudencias emitidas, adicionalmente y en base a los avances de la tecnología también la podemos encontrar en la página de Internet de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, así como en discos compactos en los que se graba dicha información.

Los tratados internacionales, una vez que son ratificados, tienen, de acuerdo a la legislación mexicana, la jerarquía que corresponde a las leyes federales.

La aprobación de los tratados y convenciones diplomáticas que celebre el Presidente de la República con las potencias extranjeras, necesaria para que surtan efectos en el País, es potestad exclusiva del senado (art. 76 constitucional, frac. I). Una vez cumplido el requisito de ratificación, los Tratados que estén de acuerdo con la Constitución serán “ley suprema en toda la Unión” (Art. 133 constitucional).

Los problemas que se presenten cuando un Tratado pueda se tachado de estar en desacuerdo con la Constitución se resolverán con el criterio aplicable a la ley inconstitucional.¹³

En efecto los tratados internacionales son parte de las fuentes formales del Derecho Procesal del Trabajo, una vez ratificados los mismos son ley suprema de acuerdo a nuestra constitución federal, sin embargo en el terreno real se presentan varios problemas para su aplicación, pues en efecto México como País miembro de la Organización Internacional del Trabajo a ratificado sendos Tratados Internacionales, pero le ha faltado hacer las reformas necesarias a la Ley Federal del Trabajo para adecuar nuestro sistema jurídico a dichos Tratados, es decir una vez que los ratifica pasa mucho tiempo en que se puedan efectuar las reformas necesarias a fin de aplicarlos, ello obedece a que nuestros legisladores en vez de emplear el tiempo suficiente a fin de estudiar y

¹³ De Pina Rafael, Ob. cit., pág. 27.

proponer las reformas que la ley del trabajo requiere, invierten su tiempo en otras situaciones que en nada ayudan al sistema legal de este país, además de que los grandes grupos económicos y de convocatoria han obstaculizado el desarrollo de dichas reformas.

La costumbre como tal se trata de un fuente formal del Derecho, el Diccionario Jurídico Mexicano la define como el procedimiento consuetudinario de creación del derecho; sin embargo, es frecuente que con el término “costumbre” se aluda no solo al procedimiento consuetudinario sino al resultado de dicho procedimiento; esto es a la norma jurídica así creada. Para evitar equívocos, sería conveniente que al hecho productor de derecho se le llame procedimiento consuetudinario y a la norma jurídica resultante se le denomine norma consuetudinaria.¹⁴

Ahora bien Ulpiano definió a la Costumbre como el sentimiento tácito del pueblo inveterado por un largo uso.

De esta definición el Maestro Porrás López hace una gran distinción entre lo que se conoce como hábitos, usos y la costumbre, siendo que los hábitos constituyen ciertos actos ejecutados por un corto número de individuos, por una minoría, es más los hábitos tienen una característica esencial, que son de tipo personal; respecto de los usos, éstos constituyen los mismos actos, pero ejecutados por un mayor número de individuos, una mayoría; y sobre la costumbre ésta será el desarrollo de esos mismos actos pero desarrollados por toda una generalidad de la sociedad, a manera de ejemplo podemos decir que hábitos pueden ser aquellas actividades reiteradas que realizan un grupo de personas que conforman un municipio; ahora bien si esas actividades se

¹⁴ Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo A-CH, Cuarta Edición, Ed. Porrúa, México 1991, pág. 764.

amplían a un estado lo conoceremos como usos y si se amplía a todos los estados de la República será una costumbre.

Como características de la costumbre tenemos dos; la primera será la ejecución general de actos uniformes de la sociedad; y la segunda es la convicción jurídica o convencimiento de que esos actos externos, generales y uniformes, constituyen una norma jurídica.

Es decir en la primera característica encontramos la primera fase de creación de una costumbre, esto es que una sociedad adopte la ejecución de actos uniformes, es decir que adopten la realización de una conducta determinada para toda la sociedad.

Ahora bien la segunda característica obedece a una segunda fase de creación de una costumbre, esto es, cuando esos actos ejecutados por esa sociedad de manera uniforme y general, requieren de la necesidad de ser regulados por la ley, ya que se convierten en actos muy usuales que para evitar conflictos requieren de una norma que los regule, pero en base a la costumbre y la forma en que dicha sociedad los ha ido adoptando y que dicha sociedad tenga el convencimiento pleno de que esos actos constituyen la norma jurídica.

La Costumbre tiene gran importancia como fuente formal del Derecho Procesal del Trabajo, ello en virtud de que estamos en presencia de una rama naciente del Derecho Procesal y que requiere de este tipo de conductas y/o fuentes para nutrirse y ampliar su campo de aplicación.

Por último podemos mencionar que la costumbre encuentra su fundamento como fuente formal del Derecho Procesal del Trabajo en el artículo 17 de la Ley

Federal del Trabajo que señala la supletoriedad en materia del trabajo de dicha ley, y entre los cuales encontramos a la Costumbre.

El Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito ha sostenido en tesis aislada bajo el rubro COSTUMBRE, INTERPRETACIÓN DE LA, EN TÉRMINOS DEL ART. 17 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Para que la Costumbre pueda invocarse como tal y estar en posibilidad de reclamar su reconocimiento e implantación definitiva, en términos del Art. 17 de la Ley Federal del Trabajo, es necesario que ocurran las siguientes circunstancias: a) Se trate de una práctica reiterada e ininterrumpida por un tiempo considerable; b) Que dicha práctica se realice con el consentimiento de las partes; c) Que ese consenso se constituya como norma rectora de determinadas relaciones; y d) Que tal práctica no contravenga disposiciones legales o contractuales. Tesis número I.6o.T.39 L.

2.1.3.5 Competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Muchos autores relacionan la competencia con jurisdicción, son dos conceptos distintos, pues en nuestro país la jurisdicción del trabajo se deposita en Tribunales tripartitos, denominados Juntas de Conciliación y Arbitraje, integrados o constituidos por un representante de los trabajadores, uno de los patronos y un último del gobierno, quién funge como Presidente de la Junta.

Estas Juntas tienen independencia del Poder Judicial y por el contrario dependen presupuestariamente del Gobierno Federal o de cada Estado según el caso, por medio de las Secretarías del Trabajo.

La jurisdicción nos ha de determinar si el conflicto que se pretende iniciar corresponde o no a la materia laboral o bien a otra distinta.

Por ello las Juntas de Conciliación y Arbitraje de conformidad con el artículo 123 apartado A de la Constitución son los únicos Tribunales encargados de conocer, resolver y ejecutar sus resoluciones en conflictos tanto individuales como colectivos.

Ahora bien la competencia la podemos entender como la capacidad del órgano del Estado para ejercer la función jurisdiccional que se le ha encomendado.¹⁵

Es decir que la competencia en materia laboral es la Capacidad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para ejercer su función jurisdiccional que el artículo 123 fracción XX de la Constitución Federal le ha encomendado.

La jurisdicción nos da la competencia material de saber si el proceso que se nos presenta debe ser materia laboral, civil, penal, administrativo, etc; y la competencia nos señalará una vez determinada la materia del proceso, a que Tribunal, ya definido en materia, le deberá corresponder conocer de ese citado proceso, en razón de las reglas previamente establecidas para definir la competencia de cada Tribunal concerniente a la misma materia de que se trate.

Ahora bien, la competencia en materia del Trabajo la tenemos dividida en dos, una federal y otra local o estatal, esto es Juntas Federales de Conciliación y de

¹⁵ Lascano David, Jurisdicción y competencia, Guillermo Graft, Buenos Aires 1941, cit. por Bermúdez Cisneros Miguel. Derecho del Trabajo, Editorial Oxford, México 2000, Primera Edición, pág. 361.

Conciliación y Arbitraje; y Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje.

La división de esa competencia se rige, según el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, de la siguiente manera:

Competencia federal será:

I. Ramas Industriales:

- a) Textil
- b) Eléctrica
- c) Cinematografía
- d) Hulera
- e) Azucarera
- f) Minera
- g) Metalúrgica y siderúrgica, que abarca la explotación de los minerales básicos y el benefició de la fundición de estos, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas, y los productos laminados de los mismos.
- h) De hidrocarburos
- i) Petroquímica
- j) Cementera
- k) Calera
- l) Automotriz, incluidas autopartes mecánicas y eléctricas
- m) Química, incluidas química farmacéutica, y medicamentos
- n) Celulosa y papel
- o) Aceites y grasas vegetales
- p) Productos de alimentos, exclusivamente los de la fabricación de los que serán empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello

- q) Elaboradora de bebidas envasadas o enlatadas que se destinen a ello
- r) Ferrocarrilera
- s) Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera
- t) Vidriera, sólo la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio.
- u) Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

II. Empresas:

- a) Las que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal.
- b) Las que actúen en virtud de contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas.
- c) Las que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en zonas económicas exclusivas de la nación.

También corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos o conflictos que afecten a dos o más entidades federativas, contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más e una entidad federativa y obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

Por lo que se refiere a la Competencia Local o de los Estados, ésta por excepción deberá de conocer de todos los asuntos relacionados con obreros y patronos cuya actividad comercial no se encuentre en alguno de los supuestos

establecidos en el artículo 527 de la ley laboral, es decir las Juntas Locales conocen por excepción lo que no este contemplado en el citado precepto legal.

Ahora bien, ambos sistemas de impartición de justicia laboral, se rigen actualmente por un único ordenamiento “Ley Federal del Trabajo” que es reglamentaria del artículo 123 apartado “A” de la Constitución Federal Mexicana.

Asimismo y previo a mencionar la competencia del ramo federal nos referimos a Juntas Federales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje; así como a Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje; refiriéndonos a las Juntas de Conciliación, ya sean del ramo Federal o Local, éstas de acuerdo con la ley se instalarán y funcionarán en Municipios o Zonas económicas que determinen los gobiernos de los Estados teniendo como facultades la de actuar como instancia conciliatoria para las partes; actuar como Junta de Conciliación y Arbitraje siempre y cuando la cuantía de las prestaciones reclamadas no exceda 3 meses de salario y aquellas que las leyes le confieran.

Más adelante ampliaremos la información de dichas juntas, dedicándoles varios subtemas, para dar un mejor conocimiento de las mismas.

En términos de lo anterior podemos decir que de cierta manera en material laboral existe la competencia además de regirse por la materia, también se rige por la cuantía, pues si bien son mínimos los casos que se presentan, así está diseñado por la ley, en virtud de que las Juntas de Conciliación pueden válidamente conocer, resolver y ejecutar sus resoluciones, siempre y cuando la cuantía de las prestaciones que se reclaman no exceda del importe de 3 meses de sueldo, pues excediendo de dicho importe debe de conocer la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente; cabe señalar que dicha competencia

en razón de su cuantía es optativa, y no como en otras materias que es impositiva, pues no se puede elegir la misma, aquí en materia laboral un trabajador puede elegir válidamente entre una y otra junta.

Sin embargo y debido a los números avances que ha tenido este país y al enorme rezago en reformas laborales de nuestra ley, prácticamente todos los estados cuentan con sus Juntas de Conciliación y Arbitraje y en muy mínimas ocasiones se recurre a las Juntas de Conciliación, sin embargo es una figura existente y operante en nuestro sistema jurídico laboral, figura que desde nuestro sencillo punto de vista no debe prevalecer, pues como se ha dicho debido a los avances del país y a la instalación de numerosas Juntas de Conciliación y Arbitraje, los trabajadores y abogados postulantes preferimos promover ante ésta última y se deja a un lado a la otra, aunque actualmente siguen funcionando, sin embargo consideramos que las mismas pueden ser suplidas por Juntas de Conciliación y Arbitraje que desde luego tienen más amplias facultades.

Por otro lado también podemos hablar de competencia por territorio, misma que depende de un prurito de división del trabajo. La enorme extensión del territorio nacional ha sido motivo importante para la creación de JC y de JCA de ámbito territorial exclusivo, fórmula que se extendió a la jurisdicción federal con la creación de Juntas especiales con territorio específico.

Las reglas aplicables contenidas en el artículo 700 de la Ley Federal del Trabajo, atienden sobre todo a la comodidad del trabajador de manera que él pueda elegir la junta que tendrá que conocer el conflicto. Es oportuno reproducir, a continuación el texto del artículo 700:

Artículo 700. La competencia por razón de territorio se rige por las normas siguientes:

- I. Si se trata de juntas de conciliación, la del lugar de prestación de servicios;
- II. Si se trata de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el actor puede escoger entre:
 - a) La Junta del lugar de prestación de los servicios; si éstos se prestaron en varios lugares, será la junta de cualquiera de ellos.
 - b) La Junta del lugar de celebración del contrato
 - c) La Junta del domicilio del demandado.
- III. En los conflictos colectivos de jurisdicción federal, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en los términos del artículo 606 de esta Ley; la del lugar en que este ubicada la empresa o establecimiento;
- IV. Cuando se trate de la cancelación del registro de un sindicato, la junta del lugar donde se hizo;
- V. En los conflictos entre patrones o trabajadores entre sí, la junta del domicilio del demandado; y
- VI. Cuando el demandado sea un sindicato, la junta del domicilio del mismo.

CAPITULO TERCERO

LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

3.1 ANTECEDENTES

Desde la época del Porfiriato existía en México una institución de gobierno compuesta por tres departamentos: el de industria, el de comercio y el de trabajo, es decir se llamaba la Secretaría de Industria Comercio y Trabajo; el departamento de trabajo funcionaba compuesto por once oficinas, las cuales eran:

1. Oficinas superiores
2. Oficinas de administración
3. Oficina de inspección de trabajo
4. Oficina de prevención social
5. Procuraduría Federal del Trabajo
6. Oficina jurídica consultiva
7. Oficina de informaciones sociales
8. Oficina de registro de asociaciones
9. Oficina médico consultiva
10. Oficina de higiene industrial
11. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

En la Oficina de Inspección del trabajo, se contaba con inspectores en toda la República, su fin era visitar a las empresas tratando de detectar los problemas existentes entre obreros y patrones; la idea era que las partes estuvieran en calma, inclusive tratándose de conflictos colectivos ponían en conocimiento de la Junta Federal dicho conflicto a fin de que ésta convocará a las partes a fin de procurar un arreglo conciliatorio.

Por otra parte, los conflictos individuales de trabajo se ventilaban ante los tribunales civiles, tomando en consideración que era el Código Civil de 1884, para el Distrito y Territorios Federales, la ley que regulaba los contratos de trabajo, asimismo las partes no se encontraban obligadas a someterse al arbitraje de las Juntas Federales por lo que generalmente los gremios obreros que en ese entonces se agrupaban en sindicatos, exigían el arbitraje del Presidente de la República en el año de 1917; ya en funciones como Presidente, Don Venustiano Carranza y habiendo triunfado en el Congreso la Diputación obrera, entra en vigor la máxima ley de la República, la que incluye entre sus preceptos el nuevo artículo 123.

Como antecedentes de los tribunales laborales en nuestro país tenemos:

- Decreto 59, de fecha 17 de mayo de 1915, el cual tiene como finalidad establecer una forma práctica para solucionar los conflictos que surgían entre obreros y patronos; creándose un Consejo de Conciliación y un Comité de Arbitraje, integrado por cuatro miembros de planta y dos accidentales; los de planta se elegirían a la mitad por comerciantes, hacendarios, por propietarios, industriales y demás patronos; los restantes dos serían elegidos por comités, sindicatos y demás agrupaciones obreras, al momento de haber un conflicto el Ejecutivo designa un arbitro para ejercer las funciones de tercero en discordia; la función de los comités era conciliatorio en esencia, pero tenían facultades para dictar una resolución, misma que se podía combatir dentro de las siguientes 24 horas ante el tercero en discordia, pero la decisión de éste era inapelable.
- Ley del trabajo del Estado de Yucatán, promulgada el 11 de diciembre de 1915, se establecen en dicha ley las Juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje, encargados de ejecutar las disposiciones

laborales, teniendo libertad y poder ejecutivo, las juntas se establecieron por distritos judiciales con cuatro representantes por cada sector, ordenándose la expedición de un Reglamento Interior para las Juntas, cuando no había conciliación entre las partes, el expediente se turnaba al Tribunal de Arbitraje, mismo que se integraba con tres miembros, un representante de los trabajadores, un representante de los patrones y un juez presidente, tenía las facultades más amplias para conocer de los asuntos que se le presentarán, pudiendo realizar sendas diligencias que estimara pertinente, tenía un máximo de 30 días para el trámite de sus asuntos, y sus fallos que fuesen dictados en términos de convenio industrial eran obligatorios además para patrones y uniones industriales que comiencen trabajos estando el fallo en vigor, salvo aquellas resoluciones que se encontrarán expresamente limitados a un distrito industrial distinto de aquel en que funcionen.

- Ley del Trabajo del Estado de Jalisco, de fecha 28 de diciembre de 1915, se incluía la creación de Juntas Municipales, mineras, agrícolas e industriales de otro género que, constituidas por igual número de propietarios y obreros, eran órganos dotados de jurisdicción, sobre la base de un procedimiento sumario desahogado en una sola audiencia con la posibilidad de desahogar alguna prueba de inspección dentro de los tres días siguientes, inmediatamente después se emitía una resolución, misma que era irrecurrible, dictada por los miembros de la junta y sus determinaciones eran ejecutadas por el presidente municipal.
- Decreto que establece el Departamento del Trabajo en el Estado de Michoacán de fecha 28 de enero de 1916, encargado de oír todas las quejas que se presenten entre capitalistas y obreros, de resolver dichas quejas de manera amigable.

Estas fueron entre otras, varias disposiciones que fueron promulgadas entre 1915 y 1916 que son antecedentes directos de los Tribunales Laborales en México.

El Presidente Carranza consideró que estaban sentadas las bases para la impartición de una justicia laboral, pero no existían los tribunales idóneos para ello, era entonces necesario el establecimiento en toda la República de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y derivado de esa necesidad se expidió el 27 de noviembre de 1917 mediante la publicación del Diario Oficial de la Federación el decreto Ley de Juntas de Conciliación y Arbitraje para el Distrito Federal, entrando en vigor en la fecha de su publicación.

El año de 1926 fue cuna de importantes acontecimientos en materia laboral, ya que en ese año fue cuando surge a la vida las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje y sus Juntas Auxiliares o Juntas Municipales de manera reglamentada.

La estructura de las juntas, que actualmente no ha cambiado, quedaba conformada por un representante de los trabajadores, otro de los patrones y uno más que representa al Gobierno.

Fue el artículo 123 de la Constitución Federal de 1917, en su fracción XX, el que instituyó a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como órganos públicos para resolver las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo.

Mediante decreto de fecha 17 de septiembre de 1927, le Presidente en turno Plutarco Elías Calles, acordó en establecer la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, posteriormente en decreto de fecha 27 de septiembre de 1927, se publicó el Reglamento de la Junta Federal, fijando las reglas generales del procedimiento: notificaciones, identificación de las partes y representación de los patrones, reglas relativas a la conciliación ante juntas regionales y federales,

la ejecución de sus laudos quedaba a cargo del Presidente de la Junta Federal, asimismo contenía reglas sobre días y horas hábiles de la Junta, espera de turno para iniciar audiencias, formación de expedientes, impedimentos, excusas, recusaciones, medios de apremio, etc.

En el decreto expedido por el Presidente Carranza, se establecían las bases para la elección y designación de representantes ante las mismas. Asimismo se creó con carácter provisional la Junta Central de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal y se publicó el 3 de enero de 1918 en el Diario Oficial, la correspondiente convocatoria para la elección de los respectivos representantes del capital y del trabajo. El 20 de marzo de 1926 se publica en el Diario Oficial de la Federación el Reglamento de la Junta de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, que dispuso la creación de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal y una Junta de Conciliación en cada una de las cabeceras de los municipios que conformaban el Distrito Federal.

Así la Junta de Conciliación y Arbitraje realizaba aún actividades públicas de manera irregular como dependencia del Gobierno del Distrito Federal, hasta que es expedida la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Por otro lado es importante señalar el momento en que nuestro derecho laboral dejó de ser facultad de los Estados para legislar sobre dicha materia, es decir, mediante la solicitud del Presidente en turno, Emilio Portes Gil, al Congreso de la Unión para convocar a un período extraordinario de sesiones a efecto de analizar las reformas de los artículos 73 y 123 de la Constitución Federal, después de ser debatidas las cuestiones, el Congreso de la Unión aprobó la iniciativa propuesta, la cual fue ratificada por las legislaturas de los Estados y con fecha 20 de agosto de 1929 se declaró reformado el preámbulo del artículo 123, el cual en esencia refería que el Congreso de la Unión, deberá expedir las leyes sobre el trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos de una manera general sobre todo contrato

de trabajo; es decir que esta reforma federaliza la materia del trabajo, quita la facultad de los estados para legislar en dicha materia e impone al Congreso tal facultad, lo que desde luego trajo como consecuencia que se hicieran sendas reformas a la ley laboral, expidiéndose una Ley Federal del Trabajo en 1931 y luego las reformas en 1970, para nosotros constituye un antecedente de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por que desde estas reformas se comenzará a hacer la distinción que actualmente nos rige en Juntas Local de Conciliación y Arbitraje y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

En 1970, 1 de mayo, nace la nueva Ley Federal del Trabajo, que en su artículo transitorio 9 establece la obligación de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, de los gobernadores de los estados y territorios y del Jefe del Departamento del Distrito Federal para reorganizar en un término de tres meses las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en términos de lo señalado en la nueva ley.

3.2 NATURALEZA JURÍDICA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Abordar el tema de la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje es introducirnos en un tema de arduos debates realizados al respecto, analizaremos las propuestas formuladas para tener una mejor comprensión del tema.

En el Congreso Constituyente en Querétaro entre 1916 y 1917 hay con claridad dos tendencias sobre la configuración que se debía de dar a los organismos encargados de resolver las controversias del orden laboral; la primera la impulsada por la diputación Yucateca en la que se pretendió el establecimiento en cada entidad federativa de un Tribunal de Arbitraje; la segunda encabezada por José Natividad Macías quién se inclinaba por el arbitraje que en esos tiempos se utilizaba en Inglaterra y Bélgica.

Asimismo las fracciones XX y XXI del original 123 Constitucional daban lugar a dudas, ello en virtud de que dichas fracciones señalaban que las diferencias entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje; por otro lado la fracción XXI mencionaba que si el patrono no quería someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se daba por terminado el contrato de trabajo y quedaba obligado a indemnizar al obrero con tres meses de sueldo y la responsabilidad que derive del conflicto y si la negativa fuese del trabajador se daría por terminado el contrato de trabajo; las dudas que se abrían era respecto si las Juntas eran tribunales o comités administrativos; se contaban con los medios necesarios para cumplir sus resoluciones; era potestativo someterse al arbitraje de las juntas; podía el patrón desconocer el laudo pronunciado por la junta, pagando la indemnización señalada; para que tipo de asuntos era competente la junta; podía conocer únicamente de asuntos colectivos o también individuales, todas estas interrogantes en la actualidad las tenemos resueltas, sin embargo en aquel entonces el nascente derecho procesal del trabajo no contaba con las respuestas contundentes.

Pero fue la jurisprudencia de la Corte que señaló a partir de 1918 y hasta 1924 que las juntas no podían ejecutar sus laudos coactivamente y que su competencia solo abarcaba los conflictos de índole colectiva; sin embargo en 1924 en las ejecutorias de La Corona y de la Compañía de Tranvías, Luz y Fuerza de Puebla, SA que las juntas son tribunales competentes para conocer y resolver tanto los conflictos colectivos como los individuales.

La discusión en ese entonces estribaba en el sentido de que las juntas no debían tener las facultades de conocer de los juicios en virtud de que estarían rebasando sus facultades de órgano administrativo conciliador y se convertirían en jueces para decidir sobre la contienda y por otro lado sus defensores sostenían que las juntas de conciliación y arbitraje habían sido creadas para en primer lugar conciliar sobre la controversia entre patronos y trabajadores y en

caso de seguir la discrepancia de resolver sobre la queja planteada, con el propio imperio que la ley le otorgará, es decir la propia ley le investiría de facultades para conocer y resolver los juicios que se pusieran de su conocimiento, criterio que en base al paso del tiempo fue el que hasta nuestros días ha quedado vigente, ya que hoy en día las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje tienen la facultad como su propio nombre indica de conciliar en primera instancia y en caso de no existir arreglo de arbitrar el procedimiento que se le pone de su conocimiento.

El maestro de la Cueva nos señala que para fijar la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se debe tener en cuenta dos aspectos fundamentales;

a) En primer término, las Juntas de Conciliación son órganos del Estado que se encargan de cumplir con dos funciones principales, la primera se refiere a la creación de derecho objetivo, esto es cuando en un conflicto económico se dicta sentencia; la otra función es la de aplicar el derecho, ya que resuelven las controversias en los conflictos jurídicos, es decir ejercen atribuciones correspondientes a órganos y poderes estatales diversos.

b) En segundo término, considera a las Juntas como tribunales de equidad, es decir, no son órganos que se apeguen a la letra de la ley, sino tienen propias facultades para dejar a un lado formulismos y fallar en apego a la verdad, a la lógica, la razón y la equidad, buscando la justicia del caso en concreto, y no tanto la interpretación abstracta de la ley, por ello es que en los procesos del trabajo no existen reglas sobre la valorización de las pruebas, éstas deben apreciarse en conciencia sin falsear su contenido, no estando obligadas a darles un orden jerárquico y rígido, debiendo las Juntas fundar y motivar sus resoluciones respetando con ello las garantías del gobernado.

En resumen el Maestro de la Cueva señala que para poder fijar la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se debe tomar en cuenta dos

aspectos, el primero señalando que dichos órganos cumplen con dos funciones, en un determinado caso crean el derecho objetivo al resolver sobre los conflictos colectivos de naturaleza económica que se le sometan a su arbitrio y en otro caso aplica la ley al momento en que se le somete a su competencia un conflicto de naturaleza jurídica, el segundo aspecto se refiere al tipo de tribunal que son, ya que dichos órganos se tratan de tribunales de equidad, pues la propia ley les dota de ciertas facultades que hacen que se puedan apartar de formulismos o bien de no aplicar exactamente y a rigor la ley, en virtud de que pueden emitir sus resoluciones apreciando los hechos a conciencia y en base a la buena fe y la equidad utilizando por sobre las cosas el sentido común, la razón y la justicia.

El maestro Trueba Urbina divide su exposición en dos aspectos, al referirse a la naturaleza de las juntas de conciliación y arbitraje y en segundo lugar a las funciones que éstas desempeñan.

En cuanto a la naturaleza de las juntas, señala que son órganos constitucionales de la justicia social, siendo nuevos en espíritu, organización y procedimiento con la encomienda de ejercer la justicia social que protege al débil frente al poderoso, se trata de un cuarto poder situado al lado de los tradicionales.

Por lo que hace a las funciones que éstas desempeñan, asumen por sí mismas las atribuciones que les corresponde ejercer a cada uno de los tres poderes tradicionales y que se concentran en uno solo de justicia social, estas las podemos dividir en tres funciones: función social-jurisdiccional, en cuyo caso las juntas de conciliación y arbitraje ejercen con toda amplitud un acto jurisdiccional con la idea de justicia social, a diferencia de los tribunales judiciales que aplican con toda rigidez el derecho; función social-legislativa, que realizan dichos órganos al momento en que modifican los contratos de trabajo, introducen nuevas modalidades en las condiciones de trabajo, aumentan o disminuyen

prestaciones o salarios en los conflictos económicos de carácter colectivo, etcétera; función social-administrativa, principalmente cuando las juntas registran a los sindicatos, toman nota de sus cambios de directiva, registran contratos colectivos, reglamentos interiores de trabajo, en fin actos que puramente consideramos como de jurisdicción voluntaria.

Por último señala el Maestro que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales especiales de derecho del trabajo y de la previsión social que podemos decir lo asimila a que constituyen un cuarto poder independiente de los clásicos (legislativo, ejecutivo y judicial) el cual decide jurisdiccionalmente todos los conflictos que ocurren con motivo de la aplicación de las normas laborales específicamente con los conflictos que surjan entre los trabajadores y los patrones.

En relación con los puntos mencionados anteriormente, podemos advertir que tanto el Maestro Trueba así como el Maestro Mario de la Cueva coinciden en que las juntas de Conciliación y Arbitraje realizan sus funciones jurisdiccionales que se equiparan en cierta medida a las que se realizan por los tres poderes, es decir mencionan que legislan en cierta forma cuando introducen nuevas modalidades a las condiciones laborales, por otro lado su fusión jurisdiccional se ve reflejada cuando aplican el derecho, y la función administrativa o ejecutiva cuando registran sindicatos, toman nota del cambio de su directiva, etc.

Consideramos que existe una gran diferencia entre las funciones que se distribuyen entre la división de poderes del Estado a aquellas que realizan las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sin embargo reconocemos que en su medida las Juntas de Conciliación y Arbitraje en base a las atribuciones y obligaciones que la ley le ha conferido efectúa diversas funciones tendientes a la vigilancia, cumplimiento, interpretación y aplicación de las normas jurídicas del trabajo, pues esa es su encomienda como Tribunal del Trabajo, sin embargo entendemos que dada su naturaleza así como el espíritu por el que fueron

creadas así como su ley reglamentaria, se trata de tribunales de equidad, es decir aquellos que en base al conocimiento de los asuntos que le sometan a su arbitrio resolverá, pero basándose en los hechos analizados a conciencia y buena fe y no en cuanto a la aplicación estricta y rigurosa del derecho, consideramos que esa es la gran diferencia de las Juntas con otros órganos jurisdiccionales, es decir, esa es su propia naturaleza son creadas a fin de resguardar el orden laboral entre los factores de la producción, dotándolas de amplias facultades, ello lo observamos por que desde nuestro punto de vista existe una suplencia a favor del trabajador cuando éste promueve un juicio, es decir, verbigracia, tiene la atribución de poderle indicar que su demanda no esta completa o le falta algún dato, ese tipo de facultad, que podemos decir como una ayuda al trabajador actor, es a consecuencia de esa naturaleza de las Juntas, pues uno de los fines que persigue la ley federal del Trabajo es el equilibrio entre las partes, siendo uno de los instrumentos para ello las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pues éstas tienen la encomienda constitucional de velar por los derechos de los trabajadores, mismos que se traducen en derechos irrenunciables; ahora bien esas facultades no pueden ni deben emplearse al momento de emitir un fallo, pues en ese caso estaríamos en presencia de un tribunal parcial hacia una de las partes.

Es decir, el espíritu de las Juntas fue creado derivado de las injusticias de las que fueron acreedores los trabajadores en tiempos atrás en donde el poder económico del patrón imperaba sobre la justicia y en donde se fallaba en contra del operario, por ello las Juntas tienen la misión de equilibrar la balanza judicial ya que los patronos son quienes tienen los medios económicos para tener los elementos necesarios para su defensa, y por el contrario los trabajadores son una clase desprotegida del poder adquisitivo para contar con esos medios, por ello tenemos en nuestra legislación laboral numerales como el 784 y 804 donde le imponen al patrón la obligación de llevar ciertos documentos con el apercibimiento de tener por presuntivamente ciertos los hechos o extremos que pretenda probar el actor.

Pero tal situación era contemplada años atrás, por el hecho de que el trabajador no podía contar con medios económicos para pagar un abogado particular que lo defendiera en juicio, a raíz de eso ha crecido la legislación laboral ya que hoy tenemos órganos encargados de asesorar en forma gratuita a los trabajadores, sin embargo actualmente nos cuestionamos ¿Es efectiva dicha reglamentación? Ello en virtud de que derivado de esos artículos en estos tiempos los trabajadores actores por conducto de sus apoderados se aprovechan de tales numerales a fin de incrementar los costos de una demanda, de señalar un salario que nunca percibieron, de reclamar y obtener laudos favorables por el concepto de horas extras cuando en la vida real pudieron no haberse laborado, por ello cuestionamos si dichos preceptos legales son efectivos, pues en muchos casos se pueden aprovechar de la buena fe con la que son creadas las Juntas de Conciliación y Arbitraje; por el contrario también existen numerosos casos en que los trabajadores realmente laboran esas jornadas inhumanas y no obstante esos apercibimientos y una vez que las Juntas los hacen efectivos la Suprema Corte ha cuestionado tal proceder al señalar que una persona no puede laborar tantas horas de trabajo en forma continua, no obstante que es del conocimiento público que si se trabajan, no entendemos esas disposiciones pues son en contra de lo que actualmente vivimos, sin embargo escapa a la facultad de las Juntas tales disposiciones, pues se trata de órganos de mayor jerarquía.

Ahora bien, retomando la temática de la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje podemos concluir señalando que aún no se han puesto de acuerdo los doctrinarios en dicho concepto, todavía existen diversos criterios al respecto, pese a ello reiteramos nuestro criterio que ya fue señalado en los párrafos que anteceden, tratando de entender que dichas Juntas son Tribunales de equidad con la encomienda de equilibrar a las partes en el proceso laboral y hacer que los trabajadores puedan tener acceso a una justicia parcial, y además de que los tribunales del trabajo son completamente autónomos y

dotados de facultades para adecuar las normas laborales a cada caso en especial equiparando dichas facultades a la teoría de la división de poderes, que inclusive en la actualidad ha sido atacada, pero que a dichos órganos por ese hecho no les resta eficacia, sino que creemos que dichas facultades hoy en día pueden ser modificadas a fin de hacer un proceso laboral más adecuado a los tiempos en que vivimos.

3.3 JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACIÓN.

Las Juntas Federales de Conciliación son autoridades laborales cuyo fin es actuar como instancia conciliatoria para trabajadores y patrones, así también pueden arbitrar en asuntos de cuantía menor, es decir en aquellos casos en que el valor de las prestaciones reclamadas por el actor no exceda el importe de 3 meses de salario del trabajador, artículo 600 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo.

Estas Juntas Federales de Conciliación se encuentran contempladas en la Ley Federal del Trabajo, en su Título Once, Capítulo X, artículos del 591 al 600, básicamente se trata, como su propio nombre lo indica, de autoridad netamente conciliatoria, a la cual pueden acudir los trabajadores, ello con la finalidad de presentar sus quejas en lugares donde no haya Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, debemos tener en cuenta que la Ley fue creada hace muchos años, cuando en muchas provincias del país, que económicamente no habían crecido, los trabajadores tenían muchas complicaciones para poder presentar sus quejas en contra de los patrones que les despedían de su trabajo, actualmente las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje han crecido en número expandiéndose a muchos Estados de la República y aunado al crecimiento de los medios de comunicación así como de los abogados postulantes, dichas Juntas de Conciliación han pasado a ser autoridades que dejan de ser empleadas por los trabajadores, no obstante ello son parte de nuestro sistema laboral mexicano.

Por otro lado consideramos que actualmente deben ser suprimidas dichas Juntas, pues teniendo Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje en casi todos los estados de la Republica, resulta menos eficaz la utilización de dichas Juntas, pues con las de Conciliación y Arbitraje tenemos también una instancia conciliatoria y en caso de no existir arreglo entre las partes se continúa con el procedimiento en la etapa arbitral, lo que no sucede con las de Conciliación, pues si bien pueden conocer de juicios, solo es hasta por el importe de 3 meses de sueldo, lo que las limita en la mayoría de los casos a conocer de conflictos de mayor cuantía, teniendo como consecuencia que el juicio correspondiente deba ser trasladado a la de Conciliación y Arbitraje más cercana, lo que desde luego hace más tardado el procedimiento laboral, por ello recomendamos que se supriman dichas juntas y en su lugar en esos locales ya asignados y con el personal que cuentan se creen más Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje que atiendan las necesidades de los trabajadores.

3.3.1 Clasificación

En principio las Juntas Federales de Conciliación deben funcionar permanentemente, con la jurisdicción territorial que les asigne la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (art. 592). Sin embargo, si la importancia y el volumen de los conflictos de trabajo no amerita el funcionamiento de una junta permanente , funcionará una junta accidental.¹

Las Juntas Federales de Conciliación Permanente se integran con un representante del Gobierno Federal, mismo que actuara como el Presidente de la Junta, el cual es nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, también se integra por un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patrones, elegidos de conformidad con la convocatoria que para tal efecto emita la propia Secretaría (artículo 593 LFT).

¹ Idem, pág. 172

Como se ha mencionado anteriormente dicho precepto señala que el representante de los obreros será de aquellos que sean sindicalizados, sin embargo al último aclara que solo a falta de trabajadores sindicalizados el representante será a elección de trabajadores libres, debiéndose entender por éstos, aquellos operarios que no sean sindicalizados.

Ahora bien el artículo 595 de la ley laboral nos aporta otro tipo de Juntas, a saber las Juntas de Conciliación “Accidentales” mismas que se integrarán de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Catorce de la ley y solo funcionarán cuando la importancia y el volumen de los conflictos de trabajo en una demarcación territorial no amerite el funcionamiento de una Junta de Conciliación Permanente.

Del contenido del Título Once, Capítulo X de la ley, podemos concluir que las Juntas Federales de Conciliación, se clasifican en dos tipos; las Juntas de Conciliación Permanentes, las que como su propio nombre lo indica se trata de autoridades laborales que tienen debidamente señaladas sus facultades, atribuciones y jurisdicción territorial, mismas que funcionarán permanentemente; y por otro lado tenemos las Accidentales las cuales solo actuaran cada vez que sea necesario de conformidad con el Capítulo IV del Título Catorce de la LFT el cual regula los impedimentos y excusas y siempre y cuando el volumen y la importancia de los juicios no amerite el funcionamiento de una permanente.

3.3.2 Integración

Como ya hemos apuntado anteriormente las Juntas de Conciliación se integran por un Representante del Gobierno, que será el Presidente de la Junta, uno designado por los trabajadores, bien sean sindicalizados o no, dándoles mayor importancia a los primeros y un último representando al capital.

Como podemos observar se trata de tribunales integrados de forma tripartita, siendo la máxima autoridad el designado por el Gobierno, lo anterior tiene como finalidad que las resoluciones que se emitan, hayan sido previamente revisadas y valoradas por 3 personas que en cada caso representen los intereses de las partes en el litigio, es decir, el representante del trabajador velará por sus intereses, el del patrón hará lo propio y por último tenemos al mediador que funge como un arbitro imparcial que designa el Gobierno en el ámbito de sus facultades a fin de velar por el orden público.

Por otro lado según lo dispone el artículo 595 del código obrero la integración de las Juntas de Conciliación Accidentales se hará cada vez que sea necesario de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Catorce.

Los requisitos del Presidente de la Junta Federal de Conciliación Permanente son:

1. Ser mexicano, mayor de edad y en pleno ejercicio de sus derechos;
2. Haber terminado la educación secundaria;
3. Demostrar conocimientos suficientes de derecho del trabajo y de la seguridad social;
4. No pertenecer a las organizaciones de trabajadores y patronos;
5. No pertenecer al estado eclesiástico; y
6. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Cabe mencionar que les son aplicables los numerales 1, 4, 5 y 6 antes citados a los Presidentes de las Juntas Federales de Conciliación Accidentales así como haber terminado la educación obligatoria.

Al respecto coincidimos con la crítica del Dr. De Buen en el sentido de que resulta incongruente pedir como requisito para ser presidente de la Junta el que haya concluido con la educación secundaria y por otro lado requerirle el tener conocimientos de derecho laboral y de seguridad social, entendemos que la creación de estos preceptos legales tiene un espíritu que data de muchos años, sin embargo consideramos que a nuestros días sería necesario una reforma en ese sentido integrando que es requisito necesario el tener mínimo los estudios de la licenciatura en Derecho, además de que en nuestros tiempos ya es más factible y realista dicha situación derivada de la gran apertura para las personas de contar con los estudios de licenciatura.

Por otro lado los representantes de los trabajadores y los patrones deberán cumplir con los siguientes requisitos:

1. Ser mexicanos, mayores de edad y en pleno ejercicio de sus derechos;
2. Haber terminado la educación obligatoria;
3. No pertenecer al estado eclesiástico; y
4. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Asimismo las limitantes para ser representantes de los trabajadores y patrones son:

1. En las Juntas Permanentes, los directores, gerentes o administradores de las empresas y los miembros de la directiva de los sindicatos de las ramas de la industria representadas en la Junta; y
2. En las Accidentales, los directores, gerentes o administradores de las empresas y los miembros de la directiva de los sindicatos afectados.

Son obvias las limitantes que señala la ley, pues de lo contrario tendríamos representantes parciales a favor de los intereses del grupo al que pertenezcan y representen.

3.3.4 Facultades

El artículo 600 de la Ley Federal del Trabajo dispone que las Juntas Federales de Conciliación tienen las siguientes facultades y obligaciones:

1. Procurar arreglos conciliatorios;
2. Recibir las pruebas de las partes en relación con sus propias acciones y excepciones que pretendan hacer valer ante una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, señalando que su término no podrá exceder de 10 días, una vez terminada la recepción de pruebas, la Junta remitirá los autos a la Junta Especial que sea competente territorialmente y si no hubiere una a la Federal de Conciliación y Arbitraje;
3. Recibir las demandas que le sean presentadas remitiendo el expediente en los mismos términos que se señalan en el punto anterior;
4. Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver de asuntos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda de 3 meses de salario;
5. Cumplimentar exhortos o diligencias que le sean encomendadas por Juntas Federales o Locales de Conciliación así como Juntas Federales o Locales de Conciliación y Arbitraje;
6. Denunciar ante el Ministerio Público al patrón que haya dejado de pagar a uno o varios trabajadores el salario mínimo general;
7. De ser procedentes aprobar los convenios que le sean presentados;
8. Las demás que le confieran las leyes.

El Dr. De Buen clasifica las funciones de las Juntas Federales de Conciliación como: a) De conciliación; b) De instrucción; c) De tramitación; d) De arbitraje y e) de denuncia social.

3.4 JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN.

La Ley Federal del Trabajo en vigor se remite al Capítulo que regula a las Juntas Federales de Conciliación, siendo aplicables a las Juntas Locales de Conciliación las disposiciones contenidas en el Capítulo antes mencionado, señalado que serán instaladas en las zonas económicas o Municipios que determine el Gobernador, por su parte las atribuciones impuestas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tratándose de estas Juntas se ejercerán por los Gobiernos de los Estados.

No funcionarán Juntas Locales de Conciliación en los Municipios o zonas económicas en donde funcione una Local de Conciliación y Arbitraje.

Es natural que el legislador haya impuesto las mismas facultades, integración y atribuciones a las Locales de Conciliación, pues nuestro sistema laboral es completamente Federalizado, por ello sería un error el imponer diversas facultades, atribuciones y forma de integración a cada Junta, cuando la ley que rige el acto es la misma en todo el territorio nacional, pero respetando cada Junta su ámbito de competencia, tanto por territorio como por materia, teniendo por lógica que las Federales sean dependientes por el Gobierno Federal y las Locales dependan del Ejecutivo de cada Estado, lo que en algunos casos tiene varios problemas pues no todos los Estados le imprimen la importancia adecuada al ámbito laboral.

3.5 JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Es importante señalar que en el texto original del art. 123 constitucional se facultaba tanto al Congreso de la Unión como a las Legislaturas de los Estados para expedir leyes sobre el trabajo, “fundadas en las necesidades de cada región”, lo que determinó, el establecimiento de sistemas diversos de impartición de la justicia laboral. Es a partir de 1927, cuando Plutarco Elías Calles promulga el 17 de septiembre el decreto correspondiente que se crea la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para el objeto de conocer de los asuntos de interés federal. Es importante señalar que dicho decreto se expidió sin facultad alguna ya que, fundado en la fracción I del art. 89 constitucional, chocaba de frente con el mandato restrictivo del preámbulo del art. 123 que solo permitía dictar leyes en materia del trabajo al Congreso de la Unión y a las Legislaturas de los Estados. La circunstancia de que se denominara “decreto” a la disposición respectiva no modificaba su naturaleza material de Ley. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje nació, pues, con pecado concebido, dada su evidente inconstitucionalidad.

La federalización de la materia laboral en 1929 por iniciativa de Emilio Portes Gil, para evitar la promulgación de “leyes ambiguas o contradictorias”, según se expresaba en la Exposición de motivos, vino a superar el escollo de inconstitucionalidad que afectaba a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y, al mismo tiempo dejó a los gobiernos estatales la aplicación de la ley al dejar en sus manos la formación de las juntas centrales. No fue mala la solución en la medida que constituyó un freno a la excesiva centralización posible.

Ha habido un intento de federalizar en totalidad la materia laboral, sustrayendo a los Estados la integración de las juntas. El Congreso de la Unión aprobó la enmienda respectiva durante el gobierno del Presidente López Portillo, pero no

lo hicieron las Legislaturas de los Estados. Sin embargo todo indica que ese proyecto volverá a tomar fuerza.²

El artículo 2º del Reglamento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje señala que la Junta es un Tribunal con plena jurisdicción, el cual tiene a su cargo la tramitación y decisión de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente ligados con ellas, siendo que su competencia esta determinada por la fracción XXXI del artículo 123 de la Constitución Federal y por la Ley que o rige.

De esta clase de definición podemos obtener los siguientes elementos:

- a. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es concebida como un Tribunal con amplía jurisdicción.
- b. Derivado de lo anterior tiene la encomienda de tramitar y decidir sobre aquellos conflictos que le sometan a su jurisdicción, es decir desde el trámite de la presentación de la demanda o cualquier escrito que inicie un procedimiento, pasando por la substanciación del mismo y hasta la emisión del laudo que decida sobre el negocio.
- c. Pero esa tramitación y decisión versará sobre los conflictos relacionados con relaciones laborales o aquellas íntimamente ligadas con éstas, que susciten patrones y/o trabajadores, unos con otros.
- d. Por último su competencia será determinada por la Constitución (artículo 13) y la ley de la materia.

² De Buen Lozano, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Segunda Edición, Ed. Porrúa, México 1990, págs. 171 y 172.

Así pues tenemos que se trata de tribunales de trabajo con suficiente competencia e imperio para conocer, tramitar, resolver y ejecutar sus propias decisiones, claro siempre dentro de las facultades y competencia otorgadas por la ley.

Su funcionamiento puede ser en pleno o en juntas especiales, son constituidas de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades diversas que determinan la jurisdicción federal.

Es importante señalar que a fin de evitar la centralización de la Junta Federal, la ley autoriza que se establezcan juntas especiales fuera de la capital de la República, a las que les corresponderá el conocimiento y resolución de conflictos de trabajo de todas las ramas de la industria y actividades que sean de competencia federal y que correspondan a su jurisdicción por vía territorial (artículo 606 LFT).

Es importante señalar que en la actualidad la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, se integra por juntas especiales, mismas que se encuentran en el Distrito Federal y las restantes distribuidas en los 31 estados de la República Mexicana.

No obstante lo anterior y derivado de los grandes avances en la Industria y del crecimiento económico que ha tenido nuestro país en algunos Estados, las juntas especiales que generalmente son una por estado se encuentran ya muy saturadas, haciendo que el trámite de los juicios sea cada vez más lento, siendo necesario que se tomen medidas al respecto a fin de que en los estados con mayor carga de trabajo se instalen más juntas especiales.

De igual forma resulta importante mencionar que derivado de la federalización de algunas ramas industriales, los trabajadores, inclusive, pueden elegir en presentar su demanda ya sea en la Junta Federal que le corresponda según su

Estado, o bien, en la sede central que se encuentra en el Distrito Federal, teniendo como un ejemplo claro las demandas que se suscitan en los Municipios del Estado de México situados Ecatepec, Tlalnepantla, Atizapan de Zaragoza, Cuautitlan Izcalli, entre otros, en donde se opta mejor, por cuestión de distancia, el presentar la demanda en la Junta Federal del Distrito Federal, que en la que por cuestión de territorio le debería corresponder a la Junta Federal situada en Toluca, Estado de México.

3.5.1 Órganos de la Junta Federal

Del contenido de la Ley Federal del Trabajo, tenemos que los órganos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje son:

- a. El Pleno
- b. Las juntas especiales
- c. El presidente de la Junta
- d. Los presidentes de las Juntas especiales
- e. Los secretarios generales de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje

Por otro lado el Reglamento de la Junta Federal en su artículo cuarto señala:

“ARTÍCULO 4. Para el despacho de los asuntos de su competencia, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se integrará con un representante del Gobierno y con los representantes de los trabajadores y de los patronos electos legalmente y contará con los siguientes órganos jurídicos y administrativos y servidores públicos:

Pleno de la Junta

Presidente de la Junta

Secretaría General de Acuerdos y Conflictos Colectivos

Secretaría General de Conflictos Individuales
Secretaría General de Asuntos Jurídicos y Documentación
Coordinación General de Administración
Presidentes de Juntas Especiales
Coordinaciones de Conciliadores, y de Asesores de la Presidencia
Secretaría Auxiliar de Emplazamientos a Huelga
Secretaría Auxiliar de Huelgas
Secretaría Auxiliar de Conflictos Colectivos
Secretaría Auxiliar de Peritajes y Diligencias
Secretaría Auxiliar de Apoyo y Control Procesal a Juntas Especiales
Secretaría Auxiliar de Información Técnica y Documental
Secretaría Auxiliar de Amparos
Subcoordinación de Programación, Organización y Presupuesto
Subcoordinación de Administración de Personal
Dirección de Recursos Materiales y Servicios Generales
Unidad de Registro de Contratos Colectivos y Reglamentos
Interiores de Trabajo
Unidad de Quejas, Denuncias y Responsabilidades
Oficinas Auxiliares Foráneas de la Junta
Titulares de Unidad
Conciliadores
Auxiliares de Junta Especial
Secretarios de Acuerdos
Actuarios

Los servidores públicos que integran el personal jurídico de la Junta contarán con las facultades de decisión o dirección inherentes a su cargo, como lo establece la Ley Federal del Trabajo, y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Asimismo, la Junta contará con las Unidades Técnicas y Jefaturas de Departamento que sean necesarias para el adecuado

cumplimiento de sus funciones, así como el personal técnico, jurídico y administrativo que se adscriban a dichas unidades, de conformidad con el presupuesto asignado”.

3.5.2 Pleno de la Junta Federal

Las facultades del Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje son enumeradas por el artículo 614 de la ley, siendo las siguientes:

- I. Expedir su reglamento, así como el de las Juntas de Conciliación;
- II. Conocer y resolver de conflictos que afecten la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la junta;
- III. Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones del Presidente de la Junta en la ejecución de laudos del pleno;
- IV. Uniformar los criterios de la Junta, cuando las especiales sustenten tesis contradictorias;
- V. Cuidar que se integren y funcionen debidamente las Juntas de Conciliación y girar las instrucciones necesarias para lograr su mejor funcionamiento;
- VI. Informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las deficiencias que observe en el funcionamiento de la Junta y sugerir las medidas para corregirlas; y
- VII. Las demás que le confieran las leyes.

El Dr. Néstor de Buen clasifica dichas facultades de la siguiente forma:

- a. Normativas. Considerando al Pleno como un órgano legislativo, pues su función será expedir el reglamento interior y unificar los criterios de las Juntas especiales cuando éstas sustenten tesis contradictorias.
- b. De arbitraje. Por que conoce de conflictos que afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la Junta.

- c. De revisión. Pues conocerá del recurso de revisión en contra de los actos del Presidente en ejecución de los laudos dictados por el Pleno.
- d. Administrativas. Al cuidar la debida integración y funcionamiento de las Juntas de Conciliación, girando instrucciones para su mejor funcionamiento.
- e. De información. Ya que debe informarle a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las deficiencias que observe en el funcionamiento de la Junta, sugiriendo las medidas convenientes para corregirlas.

Dentro de las facultades de la Junta, tenemos que es unificadora de los criterios en contrario que sustenten sus especiales, quedando dicha facultad sujeta a las siguientes reglas, artículo 615 de la Ley Federal del Trabajo:

1. El Pleno deberá reunirse en sesión especial a la que deberán acudir, por lo menos, las dos terceras partes del total de sus miembros.
2. Los Presidentes de las Juntas especiales serán citados a la sesión y tendrán voz informativa.
3. Sus resoluciones, para que sean obligatorias deberán haber sido aprobadas, cuando menos, por el 51 por ciento del total de los miembros que integran el Pleno.
4. Dichas resoluciones podrán ser revisables, a solicitud del 51 por ciento del total de los representantes del capital o del trabajo, del mismo porcentaje tratándose de los presidentes de las Juntas especiales o del Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
5. El Pleno publicará el boletín, por lo menos en forma trimestral, con el criterio uniformado y los laudos del Pleno o de las Juntas especiales que juzgue convenientes.

Asimismo, además de las facultades y obligaciones que la Ley le confiere, el Pleno, tendrá las siguientes: (Artículo 10 del Reglamento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje)

- I. Expedir el Reglamento Interior de la Junta;
- II. Conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la Junta;
- III. Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones dictadas por el Presidente de la Junta en la ejecución de los laudos del Pleno;
- IV. Uniformar los criterios de resolución de la Junta, cuando las Juntas Especiales sustenten tesis contradictorias, para este efecto se observará estrictamente lo que establece el art. 615 de la Ley Federal del Trabajo;
- V. Cuidar que se integren y funcionen debidamente las Juntas Especiales y girar las instrucciones que juzgue conveniente para su mejor funcionamiento;
- VI. Informar a la Secretaría de las deficiencias que observe en el funcionamiento de la Junta y sugerir las medidas que convengan dictar para corregirlas;
- VII. Expedir los Manuales de Procedimientos, de Organización e Información, sobre la estructura y funcionamiento interno de la Junta y mantenerlos actualizados;
- VIII. Conocer el contenido del informe anual del Presidente de la Junta;
- IX. Autorizar el calendario oficial de labores de la Junta, procurando hacerlo coincidir con el del Poder Judicial Federal, y
- X. Establecer las comisiones de trabajo necesarias para que lo auxilien en el cumplimiento de sus atribuciones.

El Secretario General de Acuerdos y Conflictos Colectivos de la Junta actuará como Secretario del Pleno y, en su ausencia, el Secretario General que el Presidente de la Junta designe (Artículo 11 del Reglamento antes citado).

Por su parte el Artículo 12 del ordenamiento multi mencionado señala que el Secretario del Pleno tendrá las siguientes facultades:

- I. Pasar lista de asistencia a los representantes obreros y patronales;
- II. Certificar la existencia del quórum legal necesario para la celebración de las sesiones del Pleno y dar fe de las resoluciones que se adopten;
- III. Dar lectura a los documentos relacionados con los asuntos a tratar, una vez que el Presidente de la Junta declare abierta la sesión y haya sido aprobado el orden del día;
- IV. Levantar el acta correspondiente a la sesión del Pleno, quedando facultado para someterla de inmediato a la aprobación de los representantes de los trabajadores y de los patrones, con el objeto de agilizar el cumplimiento de las resoluciones que en ella se asienten, y si alguno de los representantes dejare de firmar el acta, en la misma se anotarán los motivos;
- V. Llevar un registro de las resoluciones del Pleno y ejecutar sus acuerdos, dando previa cuenta al Presidente de la Junta, y
- VI. Agregar copia del acta, debidamente autorizada al expediente o expedientes que hubieren sido sometidos al conocimiento del Pleno, turnándolos a la Junta o autoridad correspondiente para todos los efectos legales procedentes y entregar a cada representante copia de las actas que se levanten.

3.5.3 El Presidente de la Junta Federal

El Presidente de la Junta Federal es la máxima autoridad de la Junta, es el encargado de vigilar el debido funcionamiento de la misma, es nombrado por el Titular del Ejecutivo Federal, debe percibir los mismos emolumentos que le corresponden a los ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el artículo 612 de la Ley Federal del Trabajo señala como requisitos que debe cumplir el Presidente de la Junta, a saber:

- I. Ser mexicano por nacimiento que no adquiriera otra nacionalidad, mayor de veinticinco años de edad y estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos;
- II. Tener título legalmente expedido de licenciado en derecho;
- III. Tener cinco años de ejercicio profesional, posteriores a la fecha de adquisición del título a que se refiere la fracción anterior, por lo menos;
- IV. Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social;
- V. No pertenecer al estado eclesiástico; y
- VI. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Al respecto de los requisitos que deben cumplir el Presidente de la Junta Federal podemos decir que son requisitos que fueron impuestos hace ya muchos años y que en nuestro punto de vista debieran ser revisados a efecto de procurar tener una persona que ostente dicho cargo con una mejor capacitación, pues creemos que cinco años de ejercicio, “por lo menos”, son pocos años para poder ejercer un cargo de esa magnitud, pues hoy en día la Junta Federal conoce y resuelve un sin número de casos, cuya cuantía e importancia económica para nuestro país resultan ser muy relevantes, asimismo podría ser prudente establecer que dicha persona no haya tenido algún vínculo o cargo importante en el ámbito empresarial pues esto puede dar lugar a malas interpretaciones en el medio laboral mexicano.

Sus funciones las enumera el artículo 617 de la ley laboral:

- I. Cuidar del orden y de la disciplina del personal de la Junta;
- II. Presidir el Pleno;
- III. Presidir las Juntas Especiales en los casos de los artículos 608 y 609, fracción I;

- IV. Ejecutar los laudos dictados por el Pleno y por las Juntas Especiales en los casos señalados en la fracción anterior;
- V. Revisar los actos de los actuarios en la ejecución de los laudos que le corresponda ejecutar, a solicitud de cualquiera de las partes;
- VI. Cumplimentar los exhortos o turnarlos a los Presidentes de las Juntas Especiales;
- VII. Rendir los informes en los amparos que se interpongan en contra de los laudos y resoluciones dictados por el Pleno y por las Juntas Especiales que presida; y
- VIII. Las demás que le confieran las leyes.

El Dr. De Buen clasifica las funciones del Presidente de la Junta en; administrativas, de representación gubernamental, de ejecución, de revisión, de tramitación y de información.

También la ley prevé que para el caso de faltas temporales y definitivas, será substituido por el Secretario General de mayor antigüedad, lo anterior entre tanto se haga el nuevo nombramiento correspondiente, artículo 613 del Código Laboral Mexicano.

El Artículo 13 del Reglamento de la Junta Federal indica que sin perjuicio de lo que la Ley señala, el Presidente de la Junta tendrá las siguientes facultades:

- I. Presidir el Pleno, convocar a sus sesiones y formular el orden del día correspondiente;
- II. Presentar a la consideración y aprobación del Pleno, en su caso, los Manuales de Procedimientos y de Organización e Información relativos, a la estructura y funcionamiento interno de la Junta;
- III. Constituir comisiones normativas y de coordinación interna para la atención de problemas administrativos y de quejas;

- IV. Designar sustituto provisional de los Secretarios Generales, y demás personal jurídico y administrativo, en los casos de ausencia, entre tanto se hacen nuevos nombramientos;
- V. Asignar la adscripción del personal jurídico y administrativo de la Junta para su mejor funcionamiento;
- VI. Programar, establecer, dirigir, coordinar y controlar la realización de los programas de trabajo propios de la Junta;
- VII. Coordinar las funciones y actividades de los órganos jurídicos y administrativos de la Junta;
- VIII. Expedir un instructivo para las actividades y funciones de las Oficinas Auxiliares Foráneas de la Junta;
- IX. Emitir las disposiciones administrativas para el mejor funcionamiento de la Junta, y aplicar las sanciones al personal jurídico y administrativo, por los actos u omisiones que contravengan el buen desempeño de las obligaciones que tienen asignadas, en los términos de la Ley Federal del Trabajo, de la ley Federal de Responsabilidades, y del presente reglamento, según sea el caso;
- X. Informar periódicamente a la Secretaría, los resultados alcanzados en la Junta;
- XI. Establecer, en congruencia con las disposiciones legales aplicables, un sistema para la selección, designación, ascenso y desarrollo del personal jurídico de las Juntas Especiales;
- XII. Adscribir orgánicamente a las unidades administrativas a que se refiere el artículo 4º de este Reglamento.

El Presidente de la Junta será suplido en sus ausencias por el Secretario General de mayor antigüedad.

3.5.4 Los Presidentes de las Juntas Especiales

Es importante señalar que el Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, lo es entendiendo como tal al conglomerado de diversas Juntas

Especiales que la integran para su mejor funcionamiento, sin embargo cada Junta Especial que sumadas a las restantes integran ese conjunto denominado Junta Federal, requiere tener su propio Presidente.

Cabe mencionar que ni la Ley, ni tampoco el Reglamento Interior de la Junta Federal, señalan que persona u órgano tiene la facultad de nombrar a los Presidentes de las Juntas Especiales, al respecto el Dr. De Buen menciona que es la Secretaria del Trabajo y Previsión Social la encargada de tales designaciones.

Los requisitos que deben llegar dichos funcionarios son similares a los del Presidente de la Junta Federal, con la excepción del hecho de que se deban distinguir en estudios del derecho del trabajo y de la seguridad social y la práctica que solamente se requiere de tres años, los Presidentes de las Juntas Especiales percibirán los mismos emolumentos que correspondan a los magistrados de circuito.

Sus facultades también resultan ser muy similares en virtud de que también deben cuidar del orden y disciplina del personal adscrito a su Junta; ejecutar los laudos dictados por dicha Especial; Conocer y resolver las providencias cautelares; revisar los actos de los actuarios en el procedimiento de ejecución de laudos, cumplimentar los exhortos que le sean turnados por el Presidente de la Junta; rendir los informes en los amparos que se interpongan en contra de los laudos o actos emitidos por la Junta; informar al Presidente de la Junta sobre las deficiencias que observe en el funcionamiento de la Junta y sugerir las medidas que convenga dictar, así como las que le confieran las leyes.

Efectivamente si hacemos un breve análisis de las facultades que enumeran los artículos 617 y 618 de la Ley Federal del Trabajo podremos advertir que las facultades que tiene cada funcionario soy muy similares, con sus respectivas dimensiones, pues es obvio que el Presidente de la Junta Federal, es un cargo

de mayor jerarquía y por lo tanto sus facultades, por más similares que resulten a simple vista, tienen magnitudes y proporciones diferentes, ya que no es lo mismo tener a su cargo la encomienda de vigilar el orden y disciplina del personal de la Junta Federal, a cuidar del orden y disciplina del personal de una Junta Especial, por ejemplo, por ello, desde nuestro punto de vista y a manera de poder contar un personal más capacitado para la impartición de justicia laboral, uno de los posibles requisitos que debieran tomarse en cuenta para la elección del Presidente de la Junta Federal, lo debería ser, el haber sido Presidente de alguna de las Juntas Especiales que integran la Junta Federal, pues creemos que la experiencia que pudiese adquirir al presidir una de esas Juntas especiales, es muy buena para desempeñar el cargo de más jerarquía en la Justicia Laboral de competencia Federal, sabemos que en la elección de dicha persona actualmente se toma como referencia lo anterior, sin embargo creemos que debe ser mejor que la propia ley lo exija.

Como lo hemos apuntado anteriormente el Dr. De Buen vuelve a clasificar las facultades de los Presidentes de las Juntas Especiales en: Administrativas, de ejecución, de revisión, de tramitación y de información.

Sin perjuicio de las obligaciones y facultades que les confieren la Ley, y demás disposiciones legales aplicables, los Presidentes de las Juntas Especiales son los responsables del funcionamiento de la Junta Especial a su cargo, así como del orden y disciplina del personal jurídico y administrativo de la misma, y les corresponde:

- I. Conocer, resolver y vigilar los asuntos que se ventilen en la Junta Especial a su cargo, tomando las medidas necesarias para lograr la mayor economía de tiempo, concentración y sencillez del proceso, privilegiando la conciliación;

- II. Solicitar la intervención de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, cuando comparezcan a juicio trabajadores menores de 16 años sin asesoría legal, para que les designe un representante, y en los demás casos en que así lo establezca la Ley;
- III. Proveer lo que legalmente proceda para que los juicios que ante ellos se tramiten no queden inactivos, requiriendo a las partes para que continúen con el procedimiento, evitando que opere la caducidad;
- IV. Supervisar que los Auxiliares y el personal jurídico a su cargo formulen oportunamente los proyectos de acuerdos, resoluciones o proyectos de laudos y engroses, de conformidad con lo dispuesto en la Ley;
- V. Examinar el estado procesal de los autos, a fin de que de ser necesario soliciten la práctica de diligencias que juzguen convenientes para el esclarecimiento de la verdad, asumiendo las facultades que la Ley les confiere;
- VI. Citar oportunamente a los integrantes de la Junta Especial para la discusión y votación de los proyectos de laudos, y procurar que se lleven a cabo las sesiones correspondientes en los términos legales;
- VII. Tramitar los procedimientos de amparo que se interpongan en contra de las resoluciones relativas a los asuntos de su competencia;
- VIII. Dictar las medidas conducentes para el buen funcionamiento de la Junta Especial a su cargo;
- IX. Informar oportunamente y por escrito al Presidente de la Junta, por conducto del Secretario General de Conflictos Individuales, de los actos u omisiones que en ejercicio de sus funciones incurra el personal jurídico y administrativo de la Junta Especial a su cargo, que puedan ser causa de responsabilidad, para los efectos legales

precedentes, así como de las irregularidades que advierta en los asuntos de su competencia;

- X. Endosar los documentos de Nacional Financiera o de cualquier otra institución, respecto de los asuntos de su competencia;
- XI. Instrumentar y aplicar el sistema de evaluación de resultados de la Junta Especial a su cargo;
- XII. Rendir los informes que le requiera el Presidente de la Junta, el Secretario General de Conflictos Individuales, o cualquier otro órgano de la misma, respecto de las funciones de la Junta Especial a su cargo, así como de las quejas o denuncias del personal de su adscripción, y
- XIII. Las demás que le encargue el Presidente de la Junta, relacionadas con sus funciones. (Artículo 21 del Reglamento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje)

3.5.5 Los secretarios generales

Anteriormente la ley señalaba que los requisitos para ser Secretario de la Junta Federal o Central, era ser abogados o licenciados en economía, titulados legalmente, dando mayor preferencia a aquellos que hayan hecho del Derecho Obrero una especialidad en sus estudios (Art. 399).³

Actualmente la ley, en su artículo 629 señala:

“Artículo 629. Los Secretarios Generales deberán satisfacer los requisitos señalados en las fracciones I, II, IV y V del artículo anterior, y tener cinco años de ejercicio profesional, posteriores a la

³ Trueba Urbina, Alberto, Ob. cit, pág. 130.

obtención del título de licenciado en derecho, por lo menos, y haberse distinguido en estudios del derecho del trabajo.”

Pos su parte el artículo 628 dispone:

“Artículo 628. Los Auxiliares deberán satisfacer los requisitos siguientes:

- I. Ser mexicanos mayores de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II. Tener título legalmente expedido de licenciado en derecho;
- III. Tener tres años de ejercicio profesional posteriores a la obtención del título de licenciado en derecho, por lo menos, y haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo;
- IV. No pertenecer al estado eclesiástico; y
- V. No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.”

Concluimos que los requisitos que enumera la Ley Federal del Trabajo para los Auxiliares son los mismos con excepción de la fracción III, que distingue que los Secretarios Generales deberán contar con por lo menos 5 años de ejercicio profesional; únicamente nos salta la inquietud de que podemos entender por haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo, pues consideramos que tal mención es un tanto oscura, y puede dar lugar a múltiples interpretaciones.

Sus facultades las consagra el artículo 619 de la ley laboral, al indicar que deben actuar como Secretario del Pleno; Cuidar de los archivos de la Junta y aquellas facultades que por ley le sean encomendadas.

Por su parte el artículo 16 del Reglamento Interior de la Junta Federal, señala que al frente de cada Secretaría General habrá un Secretario General, quien tendrá las facultades que competen a las unidades administrativas que se le

adscriban, las que específicamente le confiera el Presidente de la Junta, así como las siguientes:

- I. Planear, organizar, dirigir, controlar y evaluar el funcionamiento de las unidades administrativas que se le adscriban, de acuerdo con los lineamientos que fije el Presidente de la Junta y los requerimientos técnicos de la función correspondiente;
- II. Acordar con el Presidente de la Junta la atención de los programas y el despacho de los asuntos que estén bajo su responsabilidad;
- III. Desempeñar las comisiones que el Presidente de la Junta le encomiende y, por acuerdo expreso, representarlo ante todo tipo de autoridades y entidades paraestatales y en los actos en que el propio Presidente determine, y mantenerlo informado del desarrollo y ejecución de sus respectivas actividades;
- IV. Someter a la aprobación del Presidente de la Junta los estudios y proyectos de programas, así como las propuestas de modernización, desconcentración y simplificación administrativa de las unidades que se le adscriban;
- V. Adoptar las medidas conducentes para el buen desarrollo de las funciones que tiene encomendadas;
- VI. Proponer al Presidente de la Junta el nombramiento o remoción de su personal de apoyo y de los servidores públicos de las unidades administrativas que tenga adscritas;
- VII. Recibir en acuerdo ordinario a los titulares de las unidades administrativas que se le adscriban, y en acuerdo extraordinario a cualquier otro servidor público subalterno, así como conceder audiencias al público, de conformidad con los lineamientos que para tal efecto determine el Presidente;
- VIII. Emitir los acuerdos y suscribir los documentos relativos al ejercicio de sus facultades, así como aquellos que por delegación o suplencia le correspondan;

- IX. Expedir certificaciones de los documentos que obren en los archivos de la Secretaría General a su cargo, de mediar solicitud de parte con interés jurídico, y sin perjuicio de las facultades que al respecto le confiera la Ley y este Reglamento a otros órganos de la Junta;
- X. Cuidar que se cumplan de manera estricta los acuerdos del Pleno o del Presidente de la Junta, dando cuenta a éste último para que tome las providencias que sean necesarias;
- XI. Cuidar del orden y disciplina del personal de la Secretaría a su cargo, dándole cuenta al Presidente de la Junta de las irregularidades que advierta;
- XII. Informar periódicamente al Presidente de la Junta acerca de los resultados alcanzados en la Secretaría General a su cargo y en las demás unidades administrativas que le estén adscritas;
- XIII. Auxiliar al Presidente de la Junta en la tramitación y resolución de las quejas y denuncias;
- XIV. Cumplir con las resoluciones que ordenan el endoso de los documentos de Nacional Financiera o de cualquiera otra institución respecto de los asuntos de su competencia; y
- XV. Vigilar la observancia de los manuales que se expidan para el mejor funcionamiento de la Junta.

3.6 JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Es importante señalar antes de abordar este tema que la propia Ley Federal del Trabajo en su artículo 623 señala que para la integración y funcionamiento de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se regirán por las mismas disposiciones que le son aplicables a la integración y funcionamiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Lo anterior creemos que es debido a la propia federalización de la materia laboral y a fin de hacer más sencillo el proceimiento, evitando imponer una

integración y funcionamiento para la Junta Federal y otra distinta para las Juntas Locales.

Por lo anterior tendremos que las disposiciones conferidas a Presidente de la Junta Federal, Presidentes de Juntas Especiales, Auxiliares, Secretarios etc. son aplicables a los de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, para efectos didácticos de este tema, profundizaremos más basándonos en la Junta de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.

3.6.1 Órganos de la Junta Local.

En principio tenemos que observar que las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, son creadas a fin de resguardar el orden jurídico laboral en las diversas entidades federativas, incluyendo el Distrito Federal, su competencia, la podemos decir que es por excepción, es decir lo que no se encuentra contemplado en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, por excepción le corresponde a las Juntas Locales a cuya competencia por territorio corresponda, no obstante ello el procedimiento contemplado para el trámite de los diversos procedimientos contemplados en la Ley Federal del Trabajo al tratarse de una ley de carácter federal es el mismo.

La ley prevé que para el funcionamiento de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se observarán las mismas disposiciones contenidas en el Capítulo XII, del Título Once de la ley, con la aclaración que las facultades conferidas al Presidente de la República y al Secretario del Trabajo y Previsión Social serán ejercidas por los propios Gobernadores de los Estados, solo en el caso del Distrito Federal será el propio Presidente de la República y el Jefe del Departamento del Distrito Federal, hoy denominado Jefe de Gobierno del Distrito Federal, artículo 624.

No obstante lo anterior y para efectos didácticos analizaremos los órganos que integran la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.

Previamente al funcionamiento de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, en nuestro país existían las denominadas Juntas Municipales de Conciliación y las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, al respecto recogemos los textos que el Maestro Alberto Trueba Urbina recoge al respecto:

Las Juntas de Conciliación y las Juntas Municipales datan del año 1915, en la República Mexicana. Se fundaron originalmente en los Estados de Yucatán y Jalisco. Con posterioridad, los códigos locales del trabajo, expedidos de acuerdo con los mandamientos del artículo 123 de la Constitución de 1917, reglamentaron la organización y competencia de las Juntas Municipales de Conciliación. Actualmente están reglamentadas en la Ley Federal del Trabajo.

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

En las capitales de las Entidades Federativas, Distrito Federal y Territorios Federales, funcionan Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos contenciosos del trabajo, de conformidad con lo prevenido en las leyes reglamentarias.

Hasta el año 1927 sólo existieron en los Estados Unidos Mexicanos Juntas Locales, Municipales y Centrales de Conciliación y Arbitraje; pero a partir de ese año, conjuntamente con éstas empezaron a funcionar las Juntas Regionales de Conciliación y la Federal de Conciliación y Arbitraje. Y finalmente, desde 1931 el artículo 342 de la Ley Federal del Trabajo dispone:

“Corresponde a las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, el conocimiento y resolución de las diferencias y conflictos entre el capital y el trabajo que se produzcan dentro de su jurisdicción, y que no sean de la competencia de las Federales”

Las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, son los tribunales locales del Trabajo que ejercen la jurisdicción laboral en los Estados miembros.⁴

Es así como el Maestro Trueba Urbina nos describe un antecedente importante de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, mismas que a lo largo del tiempo obviamente han cambiado de nombre, así como de ciertas funciones e incluso criterios que han normado y complementado nuestra legislación laboral.

Ahora bien retomando el tema de los órganos de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, tenemos que la última modificación realizada al reglamento interior de dicha Junta Local modifico el artículo 5, para quedar como sigue:

“Artículo 5.- La Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, cuanta con la siguiente estructura básica:

I.- El Pleno;

II.- El presidente;

1. La Secretaría Particular
2. La coordinación de asesores
3. Coordinación de Informática y sistemas
4. La Unidad Jurídica de Oficialía de Partes

⁴ Trueba Urbina, Alberto. Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, A. Primera Edición, México 1965. Págs. 112 y 113.

5. La Unidad Jurídica de Peritos
6. La Coordinación General de Administración
 - Coordinación de Recursos Materiales
 - Coordinación de Recursos Humanos
 - Coordinación de Recursos Financieros

A) La Secretaría General de Asuntos Individuales;

1. Las Juntas Especiales
2. La Secretaría Auxiliar de Amparos
3. La Secretaría Auxiliar de Conciliadores

B) La Secretaría General de Asuntos Colectivos;

1. La Secretaria Auxiliar de Huelgas
2. La Secretaría Auxiliar de Contratos Colectivos
3. La Secretaría Auxiliar de Conflictos Colectivos
4. La Secretaría Auxiliar de Registro y Actualización Sindical

C) La Contraloría de la Junta Local;

1. La Subcontraloría de Auditoria
2. La Subcontraloría de Responsabilidades

III.- El comité de Administración

Antes de dicha modificación el texto de dicho artículo anunciaba que La Junta de Conciliación y Arbitraje cuanta con los siguientes órganos, secciones, direcciones, unidades administrativas y servidores públicos, por lo que desde luego el artículo antes transcrito nos señala, entre otros, cuales son los órganos de la Junta Local.

3.6.2 Pleno de la Junta Local.

El Pleno es el órgano supremo de la Junta y sus disposiciones son obligatorias, en los términos que dispone la Ley Federal del Trabajo.

Las sesiones del Pleno serán ordinarias, extraordinarias y especiales, de conformidad con lo dispuesto por el Artículo 615, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo. Las sesiones ordinarias podrán celebrarse el primer día hábil de los meses de febrero, junio y noviembre de cada año, las extraordinarias y las especiales, cuando sea necesario.

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 607 de la Ley Federal del Trabajo, el Pleno se integra con el Presidente de la Junta que es quien lo preside y la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patrones ante la Junta.

El Secretario del Pleno será el Secretario General que designe el Presidente Titular.

A las Sesiones Especiales del Pleno, los Presidentes de las Juntas Especiales en términos de lo dispuesto por el artículo 615, fracciones III, IV, y VI, de la Ley Federal del Trabajo, concurren con voz informativa, pero pueden solicitar, en cualquier tiempo, la revisión de las resoluciones del mismo por mayoría del cincuenta y uno por ciento de ellos. Dicha solicitud deberán presentarla por escrito, precisando con claridad el sentido o los aspectos de la resolución materia de la revisión, los razonamientos y fundamentos respectivos, así como la propuesta concreta.

Para que funcione el Pleno en sesión ordinaria o extraordinaria, se requiere la presencia del Presidente de la Junta y cuando menos el cincuenta por ciento de los representantes de los trabajadores y de los patrones, de conformidad con lo

que dispone el artículo 620 de la Ley Federal del Trabajo.

Cuando el Pleno se reúna en Sesión Especial para uniformar el criterio de resolución de las Juntas Especiales, deberán estar presentes las dos terceras partes del total de los representantes y las resoluciones que en tal caso se tomen deberán ser aprobadas por mayoría de los representantes presentes.

El Secretario del Pleno, pasará lista de asistencia con el objeto de verificar el quórum y, una vez comprobado éste, el Presidente declarará abierta la sesión, procediendo el Secretario a dar lectura al acta de la sesión anterior y a la orden del día, y se continuará con la sesión.

Tanto el Presidente de la Junta, como los Representantes de los Trabajadores y de los Patrones, podrán solicitar los documentos o expedientes relativos a los asuntos que deba tratar el Pleno.

Los debates serán dirigidos por el Presidente, quien preguntará si se consideran suficientemente discutidos los asuntos tratados y procederá la Secretaría a tomar la votación correspondiente.

Los acuerdos del Pleno se tomarán por mayoría o por unanimidad de votos de los representantes presentes. El voto será nominal y en caso de empate los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente.

El Secretario del Pleno, levantará acta pormenorizada de la sesión y recabará las firmas respectivas. Si alguno de los representantes omitiera firmar o si se negara a hacerlo, el acta surtirá todos sus efectos legales. Los acuerdos tomados serán cumplimentados por la Secretaría.

El Secretario agregará copia del acta debidamente autorizada al expediente o expedientes que hubieren sido sometidos al conocimiento del Pleno, turnándolos a la Junta correspondiente para todos los efectos legales

procedentes, y entregará a cada representante copia de las actas que se levanten.

Los criterios sustentados por el Pleno, surtirán sus efectos legales a partir del día siguiente de su publicación en el boletín laboral.

El Presidente de la Junta, una vez aprobado el criterio lo comunicará por escrito a los Presidentes de las Juntas Especiales, a los Auxiliares y al personal jurídico de la Junta quienes deberán observarlo y aplicarlo estrictamente.

El Presidente de la Junta convocará a Pleno, fijando hora y fecha para su celebración, debiendo contener la convocatoria la orden del día, misma que se entregará con citatorio de tres días de anticipación a cada representante, con el fin de que puedan solicitar la información que consideren necesaria.

El Secretario General será el encargado de elaborar y verificar que todas las convocatorias contengan los datos y requisitos legales y, previa autorización del Presidente, hacerlos llegar a cada uno de los Representantes, con la anticipación indicada al respecto. (Artículos del 8 al 19 y 21 y 22 del Reglamento Interno de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del DF.)

3.6.3 El presidente de la Junta Local.

El Presidente Titular, es el representante de la Junta para todos los efectos legales y administrativos correspondientes, sin perjuicio de las facultades y obligaciones que el artículo 617 de la Ley Federal del Trabajo le señala, tendrá las siguientes:

- I. Presidir el Pleno, convocar a las sesiones del mismo y formular la orden del día correspondiente;

- II. Delegar la representación legal de la Junta para efectos de gestiones oficiales ante toda clase de autoridades locales o federales, así como la suscripción de contratos y convenios en los que la Junta sea parte;
- III. Nombrar a los Secretarios Generales de la Junta.
- IV. Designar sustituto provisional de los Secretarios Generales, Presidentes de Juntas Especiales y demás personal jurídico y administrativo de la Junta en casos de ausencia, en tanto se hacen nuevos nombramientos;
- IV. Designar las áreas donde se ubicará el personal jurídico y administrativo adscrito a la Junta, para su buen funcionamiento;
- V. Realizar cambios de ubicación y rotaciones periódicas del personal jurídico y administrativo adscrito a la Junta;
- VI. Establecer, dirigir, coordinar y controlar la realización eficiente y oportuna de los programas de trabajo propios de la Junta;
- VII. Coordinar y vigilar las funciones y actividades de los órganos y personal jurídico y administrativos de la Junta, emitiendo circulares y oficios para cuidar el orden, la disciplina y las actividades que se desarrollen en el tribunal;
- VIII. Conceder al personal de la Junta los permisos y licencias que soliciten;
- IX. Requerir como superior jerárquico, al personal jurídico de la Junta, el cumplimiento inmediato de las resoluciones y

requerimientos del Poder Judicial de la Federación;

- X. Rendir ante las autoridades del Gobierno del Distrito Federal, en el mes de noviembre de cada año, un informe de la gestión y de los resultados alcanzados de las actividades generales de la Junta;
- XI. De conformidad con el artículo 615 de la Ley Federal del Trabajo, solicitar en cualquier tiempo la revisión de las resoluciones del Pleno dictadas para uniformar los criterios de resolución de las Juntas Especiales, debiendo observar, en lo aplicable, el procedimiento establecido en los artículos 12 y 23 Fracción VI del presente Reglamento;
- XII. Conocer y resolver en unión de los Representantes de los Trabajadores y Patronos los conflictos colectivos, solicitudes de registro sindical, y las demás que determinen las leyes;
- XIII. Aprobar y firmar los exhortos en materia colectiva, que sean dirigidos a otra autoridad; y ordenar la diligenciación de aquellos provenientes de otras autoridades;
- XIV. Conocer, tramitar y resolver los procedimientos derivados de las quejas interpuestas en contra del personal jurídico y administrativo de la Junta, de acuerdo a lo establecido en el Capítulo IX, del Título I, de este ordenamiento;
- XV. Expedir el Reglamento del Instituto de Especialización de la Junta y designar al titular del mismo;
- XVI. Presidir y coordinar las sesiones de trabajo con los Presidentes

de las Juntas Especiales y los Titulares de las áreas jurídicas, con el fin de homogeneizar la tramitación de los procedimientos;

XVII. Imponer y ejecutar las sanciones a que se hagan acreedores, el personal jurídico y administrativo, por incumplimiento en las obligaciones que establecen los ordenamientos legales aplicables y este Reglamento;

XVIII. Establecer mediante acuerdo con los titulares de las distintas áreas.

El Presidente de la Junta en sus faltas temporales y en las definitivas será substituido por el Secretario General de mayor antigüedad, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 613 de la Ley Federal del Trabajo.

El Presidente de la Junta contará con una Coordinación de Asesores y una Secretaría Particular, así como el personal jurídico y administrativo necesario para el buen funcionamiento de la Presidencia a su cargo. (Artículos del 24 al 26 del Reglamento Interno de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del DF.)

3.6.4 Los Presidentes de las Juntas Especiales.

Cabe señalar que la Ley Federal del Trabajo remite que las disposiciones contenidas en el Capítulo XII del Título Once, relativas a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se aplicarán también a las Locales de Conciliación y Arbitraje para su integración y funcionamiento.

No obstante lo anterior, el Reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal al respecto señala que Sin perjuicio de las facultades y obligaciones que establece la Ley Federal del Trabajo, los Presidentes de las Juntas Especiales tendrán las siguientes:

- I. Vigilar e intervenir en la tramitación de los asuntos que se ventilen en las Juntas que presiden en los términos previstos por la Ley Federal del Trabajo;
- II. Proveer lo conducente, a fin de que los juicios que ante ellos se tramiten no queden inactivos;
- III. Vigilar que los Auxiliares formulen oportuna y adecuadamente el proyecto de laudo,
- IV. Citar oportunamente a los miembros de la Junta para discusión y votación del proyecto de laudo, y llevar a cabo la sesión correspondiente en los términos legales;
- V. Verificar que una vez discutido el proyecto se vote, y se engrose el laudo, y en su caso se hagan las modificaciones correspondientes;
- VI. Dictar las medidas conducentes al debido cumplimiento de las disposiciones legales reglamentarias dentro de la Junta Especial;
- VII. Asumir la responsabilidad y vigilancia del orden y disciplina del personal jurídico y administrativo adscrito a la Junta Especial, levantar en coordinación con la Dirección de Recursos Humanos las actas administrativas que procedan, así como en las demás incidencias de trabajo, en cuanto a permisos, licencias, y correcciones disciplinarias;
- VIII. Endosar los billetes de depósito de Nacional Financiera o de cualquier otra Institución en los asuntos de su competencia.
- IX. Informar mensualmente al Presidente de la Junta de las actividades realizadas, irregularidades que noten en el despacho de los asuntos tramitados en sus Juntas y las necesidades de las mismas para mejorar su funcionamiento.

Los Presidentes de las Juntas Especiales serán sustituidos provisionalmente en

sus faltas temporales y definitivas por el Auxiliar que designe el Presidente Titular de la Junta, en tanto se emite el nombramiento definitivo por el Titular del Ejecutivo del Gobierno del Distrito Federal.

3.6.5 Los secretarios generales.

Como hemos apuntado anteriormente las disposiciones relativas a los secretarios generales que se señalan para los de la Junta Federal, son aplicables a los de la Junta Local.

No obstante lo anterior el Reglamento Interno de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, en su artículo 31, en relación con los Secretarios Generales menciona que éstos serán nombrados por el Presidente de la Junta de acuerdo a lo que establece el artículo 24 fracción III de dicho Reglamento, es decir por el Presidente Titular de la Junta; contarán con el personal jurídico y administrativo necesario y suficiente para la eficaz tramitación de los asuntos de su competencia y, sin perjuicio de las facultades y obligaciones que para ellos establece el artículo 619 de la Ley Federal del Trabajo, tendrán las siguientes:

- I. Asistir al Presidente en el cuidado del orden y disciplina de la Junta, debiendo darle cuenta en forma inmediata de las irregularidades en el desempeño de las actividades de la misma;
- II. Supervisar las áreas que indique el Presidente de la Junta; proyectando las resoluciones que se le encomienden;
- III. Proporcionar apoyo al personal jurídico en los procedimientos que se tramitan en las áreas a su cargo;
- IV. Determinar la distribución y el turno de los asuntos a las áreas respectivas, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su presentación ante la Oficialía de Partes de la Junta;

- V. Actuar como Secretario del Pleno, levantar las actas y vigilar el cumplimiento de los acuerdos respectivos;
- VI. Cuidar en forma permanente la función conciliatoria, así como el desempeño de los funcionarios conciliadores;
- VI. Acordar diariamente con el Presidente de la Junta la tramitación de los asuntos de las áreas a su cargo, así como expedir la resolución de los mismos;
- VII. Presentar mensualmente al Presidente de la Junta, el informe de sus actividades;
- VIII. Elaborar manuales e instructivos que sean necesarios para el mejor funcionamiento de las actividades de la Junta;
- IX. Realizar visitas periódicas a las áreas a su cargo para cuidar el buen desarrollo de sus funciones, comunicando el resultado de las mismas al Presidente de la Junta;
- X. Autorizar los libros de Gobierno;
- XI. Dictar, revisar y autorizar con su firma, la correspondencia;
- XII. Expedir certificaciones sobre constancias relacionadas con las actividades de la Junta; así como certificar el depósito de cualquier documento fuera del horario de labores en casos urgentes;
- XIII. Tener bajo su cuidado la Caja General de Valores de la Junta, debiendo llevar los libros necesarios para el control de los mismos;

- XIV. Presentar al Presidente de la Junta las propuestas, cambios o modificaciones que estimen convenientes para incrementar los niveles de productividad, eficiencia y rendimiento del personal, así como la capacidad de atención de los conflictos individuales y colectivos;
- XV. Remitir a la Dirección General de Administración, toda la documentación necesaria, para efectos de la evaluación de resultados;
- XVI. Comunicar al personal de la Junta los días de suspensión de labores y los períodos vacacionales;
- XVII. Cuidar de los archivos de la Junta; y
- XVIII. Todas las demás que les sean asignadas por la ley, el reglamento y el Presidente de la Junta.

3.7 PERSONAL JURÌDICO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Anteriormente la Ley se refería a Personal Auxiliar de las Juntas Centrales y Federal de Conciliación y Arbitraje, éste personal se consignaba en la propia Ley Federal del Trabajo y en sus respectivos reglamentos, era constituido por los Secretarios Generales, Secretarios de los Grupos Especiales, los Actuarios o ejecutores y los empleados.

Antes de las reformas sufridas por nuestra actual Ley Federal del Trabajo, los Secretarios Generales, entre otras atribuciones y obligaciones, señaladas en el artículo 399, tenían que: Cuidar el orden de la Secretaría a su cargo en las

Juntas Especiales, someter a la aprobación del Presidente las disposiciones de carácter general, autorizar todos los actos oficiales de la Junta en Pleno y los acuerdos del presidente, autorizar copias certificadas, firmar la correspondencia de trámite de la Junta; dar cuenta al Presidente de cualquier duda u obstáculo que se presente en el despacho de los negocios; cuidar que se cumplan estrictamente los acuerdos de la Junta en Pleno y los del Presidente; llevar el registro de los contratos y reglamentos interiores de trabajo; coleccionar los documentos con los que las partes acrediten su personalidad; etcétera.

Por otro lado los Secretarios de los Grupos Especiales de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tenían entre otras, las siguientes obligaciones y atribuciones: Conservaban en su poder todos los expedientes que se tramitaran en la Junta a la que estuvieran adscritos; entregar y recoger de los Auxiliares correspondientes los expedientes que hayan tenido audiencia; redactar todos los acuerdos que debe firmar la Junta; agregar al expediente, foliar y sellar todos los escritos y demás documentos que hayan presentado las partes; entregar al actuario los expedientes en los que debía hacer alguna notificación; hacer las notificaciones cuando las partes se presentaban en la Junta; etcétera.

Por último anteriormente se contemplaba, también, a los actuarios o ejecutores quienes eran los encargados de practicar las diligencias que por acuerdo expreso de las Juntas de su adscripción o de cada Presidente le hubieren encomendado y respecto de los empleados de la Junta, éstos dependerán del Presidente de la misma, pero el Secretario General será su jefe inmediato.

Ahora bien, actualmente tenemos que el personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, está compuesto por los Presidentes de las Juntas Especiales, Secretarios Generales, Auxiliares, Secretarios y Actuarios, según lo dispone el artículo 625 de la Ley Federal del Trabajo, señalando también que será la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, los Gobernadores de los Estados y el Jefe del Departamento del Distrito Federal, actualmente Jefe de

Gobierno del Distrito Federal los que determinarán el número de personas de que deba componerse cada Junta; esto debiendo tener en cuenta la exigencia de carga de trabajo de cada Junta, pues dependiendo la zona geográfica en la que se sitúe, será el número de integrantes del personal jurídico, ya que no es lo mismo la exigencia que existe en e Distrito Federal, que la solicitada en Pachuca, Hidalgo, por ejemplo.

Comenzando con el grupo de menor jerarquía, si así lo podemos señalar, que son los Actuarios, la Ley en su artículo 626 nos enumera una serie de requisitos que deben ser satisfechos para poder ocupar una, desde nuestro punto de vista, muy importante categoría, tales como: ser mexicanos, mayores de edad y con pleno goce de sus derechos (fracción I); haber terminado, por lo menos, con el tercer año o sexto semestre de la licenciatura en Derecho (fracción II); no pertenecer al estado eclesiástico (fracción III) y no haber sido condenado por delito intencional que amerite pena corporal (fracción IV).

Desde nuestro criterio consideramos que debe ser revisable la fracción II del artículo antes mencionado, lo anterior derivado del hecho que se exige solo haber estudiado hasta el tercer año o sexto semestre de la carrera de licenciado en Derecho, para poder ser Actuario de Junta, sin embargo, al tratarse de una función jurisdiccional y teniendo en cuenta que una de sus múltiples funciones de los actuarios es realizar el emplazamiento a juicio, acto que respalda y tutela la garantía de audiencia, de poder ser oído y vencido en juicio, que constituye al aviso procesal al demandado de la existencia de reclamaciones en su contra, creemos que dicha diligencia deba ser practicada por una persona que tenga más experiencia en derecho del trabajo y estudios completos y concluidos de la licenciatura en Derecho, lo anterior, en principio a fin de garantizar a los usuarios de las Juntas de Conciliación y Arbitraje una mejor calidad y eficiencia en el servicio y por otro lado a fin de una mejora necesaria en el Sistema Jurídico Laboral Mexicano.

Entendemos que nuestra actual ley Federal del Trabajo data de los años 30's, y que las últimas reformas procesales importantes fueron en los 80's, es decir hace más de 20 años, sin embargo, desde esas últimas reforma a la fecha, han existido numerosos crecimientos en todos los aspectos de la vida, tanto económicos como sociales y como consecuencia de ellos los aspectos laborales que hacen necesaria la mejora continua de los sistemas de impartición de justicia en nuestro país, y en la materia que nos ocupa en el ámbito laboral, tratándose de las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, pues el crecimiento de múltiples sectores del país hace que estas Autoridades del Trabajo, tengan mayor carga de trabajo, y si ponemos en manos de una persona que ni siquiera ha terminado sus estudios de la licenciatura en derecho, a ejercer la función actuarial, pues consideramos que su actuar dejaría mucho que desear y no sería tan serio como el de alguien con una mayor preparación, no estamos en contra de jóvenes que cursen el séptimo semestre y tengan, por necesidad económica, que desempeñar la función de Actuario, sino que estamos a favor de que se empleen profesionistas, peritos en la materia, a fin de desempeñar mejor una función delicada e importante del procedimiento laboral, porque no solo hablamos del acto de emplazamiento como uno de los más importantes, pues tenemos la diligencia de requerimiento de pago y/o embargo en la cual pueden ocurrir diferentes sucesos que requieren de un Actuario con buena preparación y dominio del procedimiento de ejecución, otra diligencia importante puede ser la citación de un testigo, de absolventes o bien el desahogo de un cotejo o inspección.

Por los argumentos antes expresados, esperemos, por una mejor eficacia y calidad en la impartición de justicia, sea revisable dicho precepto legal y se reforme imponiendo como mínimo que el aspirante a Actuario haya tenga título de licenciado en derecho y tenga por lo menos un año de experiencia, esto es una simple recomendación.

Los requisitos que deben satisfacer los Secretarios, en cuanto a las fracciones I, III y IV del artículo 627 del Código Laboral son idénticas a los que se han señalados para ser Actuarios, cambiando únicamente la fracción II la que impone que para poder ser Secretario se deberá contar con título legalmente expedido de licenciado en derecho y haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo.

Resulta por demás obvio que si al Actuario se le exige determinado número de semestres cursados, por lo menos, de la licenciatura en derecho, al Secretario de Acuerdos se le exija el título de dicha licenciatura, ya que por su categoría éstos desempeñaran una función más sensible y delicada en el actuar de la Junta correspondiente, por ello la exigencia de que debe ser una persona mejor capacitada, claro que el hecho de contar con un título de licenciado en derecho, no le da el lugar de poder ser Secretario de acuerdo, ya que para esto dicho profesionista deberá acreditar los conocimientos y experiencia necesarios en la materia a fin de lograr acreditar el examen que corresponda y acceder al desempeño de dicha función.

La ley enumera, en su artículo 628 que los Auxiliares de las Juntas Especiales deberán satisfacer como requisitos: I. Ser mexicanos mayores de 25 años y estar en pleno ejercicio de sus derechos; II. Tener título legalmente expedido de licenciado en derecho; III. Tener cuando menos 3 años de ejercicio profesional, posteriores a la obtención del título de licenciado en derecho y haberse distinguido en estudios del derecho del trabajo; IV. No pertenecer al estado eclesiástico y V. No haber sido condenado con delito intencional privativo con pena corporal.

Los Secretarios Generales y los Presidentes de las Juntas Especiales deberán satisfacer los requisitos señalados en las fracciones I, II, IV y V antes citadas, con la diferencia que respecto de la fracción III se le exige que deberá contar,

cuando menos, con 5 años de ejercicio profesional posterior a la obtención de su título, según lo disponen los artículos 629 y 630 del código obrero.

Cabe señalar que los Presidentes de las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje percibirán los mismos emolumentos que correspondan a los Magistrados de Circuito; por su parte los Presidentes de Juntas Especiales de la Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, percibirán los correspondientes a los Magistrados del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal.

Se les prohíbe a los Actuarios, Secretarios, Auxiliares Y presidentes de las Juntas Especiales a ejercer la profesión de abogados en asuntos de trabajo (Art. 632). Pero a contrario sensu podemos entender que en asuntos de otras materias, dicho personal si podrá ejercer la Profesión de abogados.

Los Presidentes de Juntas Especiales serán nombrados cada seis años por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por el Gobernador del Estado o por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, pudiendo ser confirmados una o más veces (Arts. 633 y 634).

Desde luego es importante señalar que la ley prevé ciertas faltas que considera especiales para Actuarios, Secretarios, Auxiliares y Presidentes en la ejecución del servicio para el que son encomendados, a saber (Arts. 640 a 643):

A) Actuarios:

1. No hacer las notificaciones de conformidad con lo estipulado en la ley.
2. No notificar oportunamente a las partes, salvo causa justificada.
3. No practicar oportunamente las diligencias, salvo causa justificada.

4. Hacer constar hechos falsos en las actas que levante en ejecución de su servicio.
5. No devolver los expedientes inmediatamente después de haber practicado la diligencia.
6. Aquellas que establezcan las leyes.

B) Secretarios:

1. Retardar la tramitación de un expediente.
2. No dar cuenta oportunamente a la junta de las promociones.
3. No dar cuenta inmediatamente a los Presidentes de los depósitos que hagan las partes.
4. No autorizar las diligencias en que intervenga.
5. Dar fe de hechos falsos.
6. Entregar los expedientes a cualquiera de los representantes , sin exigir el recibo correspondiente.
7. No requerir oportunamente a los representantes para que firmen las resoluciones.
8. No informar oportunamente al Presidente de los hechos relacionados con la fracción anterior.
9. No levantar las actas de las diligencias en que intervengan o asentar en ellas hechos falsos.
10. No engrosar los laudos en el término señalado en la ley.
11. Engrosar los laudos en términos distintos a los consignados en la votación.
12. Las demás que establezcan las leyes.

C) Auxiliares:

1. Conocer de un negocio para el cual se encuentren impedidos.
2. Retardar la tramitación de un negocio.
3. Votar una resolución notoriamente ilegal o injusta.
4. No informar al Presidente de la Junta Especial de la conducta irregular o delictuosa de alguno de los representantes que la integran.
5. Las demás que establezcan las leyes.

D) Presidentes de Juntas Especiales:

1. Los casos señalados en los numerales 1, 2 y 3 antes mencionadas.
2. No proveer oportunamente la ejecución de los laudos.
3. No informar al Presidente de la Junta de la conducta irregular o delictuosa de alguno de los representantes que integran la Junta que presida.
4. No denunciar al Ministerio Público al patrón que hubiera sido condenado por laudo definitivo al pago del salario mínimo general o las diferencias que hubiese dejado de cubrir a uno o varios de sus trabajadores.
5. Las demás que establezcan las leyes.

Ahora bien serán causas generales de destitución de Actuarios, Secretarios, Auxiliares y Presidentes de Juntas Especiales (Art. 644):

1. Violar la prohibición del artículo 632.
2. Dejar de asistir con frecuencia a la Junta durante horas de trabajo e incumplir reiteradamente con sus obligaciones.
3. Recibir, ya sea directa o indirectamente cualquier dádiva de alguna de las partes.

4. Cometer cinco faltas, por lo menos, distintas a las causas especiales de destitución, a juicio de la autoridad que hubiese hecho el nombramiento.

Por último tenemos que son causas especiales de destitución (Art. 645):

1. De los Actuarios: hacer constar hechos falsos en las actas que levante.
2. De los Secretarios: dar fe de hechos falsos o alterar éstos en la redacción de actas.
3. De los Auxiliares: Conocer de algún negocio para el que se encuentre impedidos; votar una resolución o fundar un dictamen ilegales o injusto y retener o retardar indebidamente el trámite de un expediente.
4. De los Presidentes de Juntas Especiales: Conocer de algún negocio para el que se encuentre impedidos; retener o retardar indebidamente el trámite de un expediente; votar una resolución ilegal o injusta y no proveer oportunamente la ejecución de los laudos.

Las destituciones de los cargos de Actuarios, Secretarios, Auxiliares y Presidentes de Juntas Especiales se hará por conducto de la autoridad que expidió sus nombramientos, aplicándose las sanciones que correspondan, sin perjuicio de la responsabilidad penal a que se hagan acreedores.

Es evidente que el personal jurídico al servicio de la Junta, es un personal al servicio del Estado, sometido a las disposiciones del apartado B del artículo 123 de nuestra Constitución Federal y a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Ahora bien, teniendo en cuenta el régimen al que están destinados dichos servidores públicos, cabe una cuestión, que categorías serán de confianza y que otras no.

Desde nuestro punto de vista solo el Presidente de la Junta Federal, indudablemente, será de confianza, en virtud del nombramiento Presidencial que le otorga tal carácter, respecto de los Presidentes de las Juntas Locales de los Estados, serán de confianza, siempre y cuando así lo determine sus respectivas legislaciones burocráticas, por cuanto hace al Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del DF, el texto del artículo 5 de la Ley Burocrática impide considerarlo como tal, y sobre el demás personal jurídico al servicio de las Juntas, desde luego que mientras no se sitúe en las hipótesis que prevé el citado artículo 5 no serán trabajadores de confianza al servicio del Estado.

3.8 ACTUACION DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

3.8.1 Ideas generales.

Para hablar de la actuación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, debemos tener en cuenta que ya se ha tratado su naturaleza jurídica, su integración y su composición, pero el concepto que le da vida a su actuar debe ser el acto procesal, concepto que según Chiovenda tiene gran importancia en la ley procesal, en realidad el concepto de acto procesal debe vincularse a la característica esencial del proceso, en el sentido de que se trata de una sucesión de actos. Carnelutti ha dicho, precisamente que el proceso es “un conjunto de actos dirigidos a la formación o a la aplicación de los mandatos jurídicos, cuyo carácter consiste en la colaboración a tal fin de las personas interesadas con una o más personas desinteresadas” y Calamandrei encuentra en el proceso un orden y relación de tiempo y de lugar de sus actos singulares.⁵

⁵De Buen Lozano, Néstor, Ob. Cit. Pág. 287.

En el actuar de la Junta esencialmente podemos hablar de dos clases de actos, uno los actos jurídicos privados, los cuales constituyen la voluntad de las partes teniendo como consecuencia necesaria la producción de efectos jurídicos que han de modificar, transmitir o extinguir derechos y obligaciones; así tenemos pues dichos actos los podemos relacionar, con el actuar de las Juntas, a manera de ejemplo, el hecho de que un Sindicato y un patrón celebren un contrato colectivo de trabajo, pues en este pacto de índole privado las partes someten dicho acuerdo, que creará obligaciones y derechos para las partes, ante el imperio y aprobación de la Junta respectiva.

Por otro lado tenemos los actos procesales, Chiovenda los define así: “llámanse actos jurídicos procesales los que tienen importancia jurídica respecto de la relación procesal, o sea los actos que tienen por consecuencia inmediata la constitución, conservación, desarrollo, modificación o definición de una relación procesal.”⁶

Carnelutti asocia los hechos procesales a los hechos jurídicos en general y dice de ellos que “son una especie de hechos jurídicos, denotada por aquello de que el cambio jurídico, que el hecho produce, se refiere a una relación procesal”.

Aparece también en Carnelutti la idea de que “el desenvolvimiento del proceso depende en su mayor parte de actos más bien que de hechos, o sea de hechos que son actos del hombre”. Con ello pone de relieve que el proceso se mueve, fundamentalmente, al impulso de los actos procesales.

Jaime Guasp estima que los hechos procesales son una especie de los hechos jurídicos y los define como “aquel suceso o acaecimiento por el cual se crea, modifica o extingue alguna de las relaciones jurídicas que componen la institución procesal”.

⁶ Ob cit, pág. 290.

De lo anterior podemos concluir que los actos procesales, serán aquellos que tengan gran importancia sobre la relación procesal, constituyéndola, modificándola, transformándola, definiéndola o extinguiéndola, provocados por las partes del proceso.

Sin embargo tenemos que hay actos procesales que preparan la relación procesal, como una clase de presupuestos procesales, pues el otorgamiento del poder que confiere el trabajador actor para formular una demanda a su nombre, es un acto procesal que constituye un presupuesto, ya que al momento de presentar ese escrito de reclamación inicial, la Autoridad verificará si la persona que promueve tiene esa facultad, atendiendo en este caso al artículo 692 de la ley laboral, pero este acto prepara el procedimiento, es un acto anterior al nacimiento de la relación procesal, la cual queda constituida al momento en que la Autoridad admite la demanda y se ordena emplazar al demandado, consideramos que otro acto análogo al antes citado es la preparación del aviso de rescisión de la relación laboral.

Otros de los actos procesales serán, el auto de admisión de la demanda, el emplazamiento a juicio, la celebración de la audiencia de ley, el desahogo de las pruebas ofrecidas, la celebración de las audiencias de desahogo de dichas pruebas, la formulación del laudo que pone fin a la controversia, siendo este último un acto que define la relación procesal desde nuestro punto de vista, ahora bien estos actos procesales se suscitarán dentro del procedimiento, ya que después de concluido éste se podrán suscitar otros más, incluyendo en ellos, la notificación de laudo, el requerimiento de pago y embargo y hasta el cumplimiento de éste último, en el cual consideramos que se trata de un acto procesal que tiende a la extinción de la relación procesal, dada su obvia naturaleza.

Por otro lado tenemos que, tratándose del acto procesal que define al juicio, éste puede ciertamente originar otro acto procesal, mismo que daría vida a una nueva relación procesal, la interposición por parte de la parte afectada del juicio de garantías, pues al momento de presentar la demanda respectiva y admitida ésta, nace una nueva relación procesal, la cual desde luego incluirá a los sujetos de la relación procesal que la origina, pero dará lugar a la intervención de nuevas figuras, como es la propia Autoridad que conozca de la demanda de Amparo y el Ministerio Público, partes que intervendrán en dicha relación procesal pudiendo generar más actos procesales.

Sobre la definición de los actos procesales existe un gran debate, no es objeto de este tema el pronunciarse sobre el mismo, sin embargo se han enunciado los conceptos de algunos ilustres escritores al respecto, y se han dado los puntos de vista de esta parte, sin embargo lo que consideramos es inatacable es el hecho que el Proceso Laboral Mexicano, se compone de éstos y que el actuar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje al sometimiento de cada proceso, constituyen actos procesales.

Ahora bien refiriéndonos desde un punto de vista procesal, la denominación actuación, podemos señalar que cuenta con dos sentidos, en uno de ellos podemos decir que es la actividad propia del órgano jurisdiccional, es decir, los actos que dicho órgano ha de llevar al cabo en el ejercicio de sus funciones.

En un sentido más restringido, la actuación es la constancia escrita de los actos procesales que se practican y que, en conjunto, forman los expedientes cuadernos de cada proceso o juicio.

La Enciclopedia española, define la actuación como la acción y efecto de actuar, y dice, que en el foro reciben ese nombre cada uno de los actos o diligencias de un procedimiento judicial autorizados o practicados por quién

corresponda. Agrega que las actuaciones son el conjunto de actos que integran un expediente o proceso.⁷

En ese orden de ideas, tenemos que la idea general de la actuación de las Juntas, como se ha expuesto anteriormente, la tenemos comprendida desde el punto de vista de aquella actividad o función que desempeña el órgano jurisdiccional, en este caso Junta de Conciliación y Arbitraje, en ejercicio de sus funciones que por ley le son encomendadas, teniendo como consecuencia ese actuar, el que las partes acudan ante dicho órgano, promuevan sus procedimientos y se vinculen en una relación procesal, suscitando una serie de actos procesales, bien sean dentro o fuera del procedimiento, teniendo como finalidad cada actuación de las Juntas la obtención de un resultado para el peticionante, sea este a favor o en contra.

3.8.2 La comparecencia.

El artículo 713 de la Ley Federal del Trabajo señala:

“Artículo 713. En las audiencias que se celebren se requerirá de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, salvo disposición en contrario de la ley.”

Si embargo, en ocasiones las partes o sus representantes no están en condiciones de asistir a las diligencias por causa de fuerza mayor, nuestra Ley Federal no contiene disposición alguna al respecto, pero el uso procesal y la experiencia en litigio, nos indica que tratándose de personas que han de testificar o absolver posiciones, si acreditan tal justificación, la Junta del conocimiento suspenderá la audiencia respectiva, pero tratándose de

⁷ Tena Suck, Rafael e Italo Morales, Hugo, Derecho Procesal del Trabajo, Primera Edición, Ed. Trillas, México 1986, pág. 77.

apoderados y en cualesquiera otra audiencia o diligencia hará efectivo el apercibimiento decretado para el caso de incomparecencia.

Ahora bien, nuestro procedimiento laboral es predominantemente oral, lo que quiere decir que las actuaciones ante las propias juntas, con la requerida intervención de las partes, constituyen la forma ordinaria de conducción en el proceso⁸; esto quiere decir que la comparecencia a juicio, muchas veces es en forma oral, por ejemplo, el momento en que la parte demandada generalmente se apersona al procedimiento es mediante la comparecencia, bien sea que ésta la haga su apoderado o él propio demandado, haciéndole saber a la junta del conocimiento que está presente en el procedimiento y en la respectiva audiencia, haciendo valer su derecho de audiencia, valga la redundancia, obviamente cumpliendo con los canones de acreditamiento de la personalidad, inclusive tal acto procesal, hace que, en su caso sea subsanado cualquier error o deficiencia en la diligencia de emplazamiento o notificación.

Es en este tema en donde hacemos especial pronunciamiento, ya que la comparecencia al juicio laboral o a alguna de las audiencias que lo componen, es uno de los factores que hacen que se tenga la inquietud motivo de este trabajo, pues nuestra legislación laboral no se pronuncia sobre formalidad alguna respecto de la forma de comparecer al juicio en alguna de sus audiencias, si lo hace en la forma de acreditar la personalidad, más no así en la de comparecer ante, en este caso las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y en el caso de este trabajo ante cualesquier otra Autoridad de esta índole.

En este orden de ideas tenemos que la comparecencia al juicio laboral por parte de los abogados representantes de las partes o bien de éstas personalmente, no exige identificación alguna en la legislación federal laboral, ahora bien, si lo hace en tratándose de los testigos, siempre y cuando así lo solicite la contra-parte, atento a lo dispuesto en la fracción II del artículo 815 de la Ley Federal del

⁸ De Buen Lozano, Néstor, Ob cit. Pág. 355

trabajo, de igual forma lo asimilan así las Juntas cuando se desahoga la prueba confesional.

Sin embargo y dado que en el siguiente capítulo abordaremos más sobre el tema, respecto de la identificación de las personas que concurren ante autoridades del trabajo, solo nos limitaremos a expresar lo antes apuntado, a reserva de ampliar más el tema en cuestión.

Concluimos que la comparecencia a juicio es un acto procesal de suma importancia para el procedimiento, pues en la consumación de este acto, desde nuestro punto de vista, consideramos que es el momento en que se le hace saber a la Autoridad que la persona que comparece se hace presente con la debida intención de solicitar o responder algún derecho.

La comparecencia puede hacerse por medio de la presencia física del interesado, desde luego acreditando el carácter con el que se ostente; o bien realizarse mediante escrito presentado por la parte que tenga interés en el procedimiento, bien sea para hacerse sabedor, solicitar algo, contestar alguna prevención, etc.

3.8.3 Tiempo de las actuaciones

Hablar de tiempo de las actuaciones, es referirnos a los días y horas en que el actuar de las Juntas es válido o legal, para tal efecto el artículo 714 de la Ley Federal del Trabajo dispone que las actuaciones de las Juntas deben ser practicadas en días y horas hábiles, lo anterior con el castigo, por así decirlo, que en el caso de ser practicados en días y horas “no hábiles” serán consideradas dichas actuaciones como nulas.

El concepto días hábiles, señala el Maestro de Buen, no parece lógico, ya que la habilidad es condición humana y parece poco serio predicarla del tiempo; sin

embargo se trata de una expresión que a lo largo del tiempo el derecho ha hecho suya para dar a entender como aquellos días en que válidamente los órganos de carácter jurisdiccional pueden actuar.

Atendiendo lo anterior es la propia Ley Federal del Trabajo la que nos señala que se debe entender por días hábiles, a saber todos los del año, excepto los sábados y domingos, los de descanso obligatorio, los festivos que señale el calendario oficial y aquellos días en que la Junta suspenda sus labores, artículo 715.

Por lo tanto las actuaciones de la Junta, sean éstas por conducto de audiencias, diligencias, votaciones de laudo, etcétera deberán ser practicadas en días hábiles, ya que de lo contrario serán nulas y desde luego no surtirán efecto alguno.

Pero no solo los días deben ser hábiles, el artículo 716 del código obrero, indica que las horas en las que se puede válidamente practicar las actuaciones de las Juntas son las comprendidas entre las siete y las diecinueve horas, nos vuelve a señalar el Dr. De Buen que lo anterior responde a una vieja regla procesal que sólo acepta actuaciones con luz solar. En nuestro país las variaciones en la duración de la luz solar no son importantes y por ello se ha podido fijar, desde la ley un criterio general.

La gran excepción tratándose de días y horas hábiles es en el procedimiento de huelga, en el cual todos los días y horas están habilitados, ello obedece a la suma importancia y gravedad que dicho conflicto conlleva y por tener dentro de sí, términos importantes, así lo dispone el artículo 716 de la ley laboral.

Ahora bien, atendiendo a diversas circunstancias del caso y por la imposibilidad o la justificación los presidentes de las Juntas, los de las Juntas Especiales y los auxiliares, pueden habilitar los días y horas inhábiles para que se practiquen

diligencias, cuando haya causa justificada, expresando concreta y claramente cual es ésta, así como las diligencias que hayan de practicarse, como por ejemplo la prueba testimonial, un recuento, embargo nocturno, etcétera.⁹

3.8.4 Suspensión de las actuaciones.

Hablar de suspensión en el proceso, podría conllevar a pensar en algo contrario al principio de celeridad en el proceso que refiere el artículo 685 de la Ley Laboral, sin embargo, la suspensión en el proceso, es un acto muchas veces ajeno a las partes y que resulta también necesario para la buena administración de justicia e inclusive resulta un acto necesario para el proceso.

El artículo 718 de la Ley Federal del Trabajo prevé la suspensión de audiencias de las Juntas, a saber:

“Artículo 718. La Audiencia o diligencia que se inicie en día y hora hábil podrá continuarse hasta su terminación, sin suspenderla y sin necesidad de habilitación expresa. En caso de que se suspenda, deberá continuarse al siguiente día hábil; la Junta hará constar en autos la razón de la suspensión.”

Del contenido del precepto legal antes citado, podemos concluir señalando:

1. Audiencia o diligencia iniciada en día y hora hábil puede seguir su curso hasta que concluya sin la necesidad de que la Junta habilite horas y días inhábiles; y
2. En caso de suspensión de la audiencia, la Junta podrá continuar su celebración al día hábil siguiente, obviamente asentando en autos la razón de la suspensión.

⁹ Tena Suck, Rafael e Italo Morales Hugo, Ob. cit. Pág. 78

Es importante señalar que hay que distinguir entre la continuación de una audiencia o diligencia, previamente iniciada en día y hora hábiles, hasta su total conclusión, ya que la ley autoriza que así se realice; y por otro lado la suspensión de la audiencia o diligencia, en cuyo caso, la Junta podrá ordenar su continuación o reanudación al siguiente día hábil, ello a fin de evitar que las partes saquen ventaja de la suspensión, bien sea conociendo los elementos o pruebas con que cuenta su contrario o aprovecharse de dicha suspensión para corregir o subsanar alguna declaración mal hecha u omitida.

Ahora bien, analizando el artículo 718 de la ley laboral, consideramos atinado el hecho de que las diligencias puedan continuarse hasta su conclusión y ya en el remoto caso de no poder seguir con la celebración de dicho acto procesal se cuenta con la figura de la suspensión de dicho acto, en su estado que guarda, para continuarlo al día siguiente; siendo que en la practica las Juntas en muchas ocasiones y derivado de la carga de trabajo que tienen, no les es posible señalar la continuación de las audiencias al día siguiente, sin embargo el común acuerdo de las partes en litigio y la sana intención hacen que las Juntas señalen la continuación días después, sin que las partes se opongan o en su momento aleguen algún tipo de violación en el proceso.

A manera de conclusión podemos señalar que la suspensión en el proceso, desde luego retrasa el mismo, sin embargo tal causa es ajena a la voluntad de las partes y más bien resulta una consecuencia del actuar de las Juntas en la integración del desahogo de las diligencias o audiencias señaladas, y en ese actuar la ley prevé que si dichas audiencias requieran ser prolongadas lo sean o bien requieran ser suspendidas para continuarse al día hábil siguiente lo sean, lo anterior a fin de tratar de evitar que alguna de las partes tenga un beneficio extra por tal suspensión.

3.8.5 Publicidad de las actuaciones

Hablar de publicidad de las actuaciones es referirnos en concreto al carácter público con el que las mismas se celebran, lo anterior tiene su sustento en el artículo 720 de la Ley Federal del trabajo mismo que menciona que las Audiencias serán públicas.

Ello lo podemos entender ya que lo que se trata con dicha disposición es que se puede apreciar la mayor transparencia en el desahogo de las Audiencias, que cualquier interesado pueda estar presente en su celebración, además es un principio del derecho procesal del Trabajo que éste será Público, artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo.

Dicha publicidad, desde luego tiene sus excepciones, éstas son cuando el mejor despacho del asunto así lo requiera o bien cuando así lo exija la moral y las buenas costumbres.

En caso de que se cumplan los requisitos antes mencionados la Junta a petición de parte o bien de oficio podrá ordenar que la celebración de las audiencias se realicen a puerta cerrada.

En nuestra experiencia profesional no hemos tenido la oportunidad de observar o estar presente en alguna audiencia a puerta cerrada, consideramos que dicho artículo no es muy usado en la práctica.

3.8.6 Forma de las actuaciones procesales.

El procedimiento laboral tiene una clara tendencia a la informalidad, pues las partes pueden relatar los hechos sin importar que no mencionen el fundamento legal en que se apoyen, la Junta tiene la facultad de perfeccionar las demandas de los actores, así como la de analizar los hechos a conciencia, siendo tribunales de equidad apartándose de formulismos, de igual forma en materia de Juicio de Amparo las autoridades que conocen del mismo pueden suplir los

conceptos deficientes a favor de la clase trabajadora, pero ello no debe entenderse como una eliminación de lo formal, de dejar a un lado las manifestaciones de las partes.

Lo señalado por las partes, los acuerdos y resoluciones emitidas por la Junta deben constar por escrito, aunque el proceso laboral sea oral, dichos argumentos que esgriman las partes deben ser escritos, agregados al expediente y autorizados por el secretario, salvo aquellas diligencias que sean encomendadas a otros funcionarios, artículo 721 de la ley.

Señala el mismo precepto legal que lo actuado en las audiencias se hará constar en actas, mismas que deberán ser firmadas por las personas que en ellas intervinieron, y que sepan y quieran hacerlo, cuando algún integrante de la Junta omitiere firmar las actas o diligencias en las que estuvo presente se entenderá que está conforme con las mismas.

Sigue dicho artículo señalando que de las actas de las audiencias se entregará copia autógrafa a cada una de las partes comparecientes.

Esta última arte diferencia del proceso civil, pues en el laboral esta contemplado en la ley que a las partes se les entregue copia autógrafa de las audiencias, en materia civil muchas veces no se hace, pero por otro lado cabe señalar que hoy en día en la practica laboral nos encontramos que cuando un apoderado interviene en una audiencia o diligencia y no quiere firmar, la propia Junta le niega el derecho a recibir su copia, consideramos tal practica un tanto ilegal, pues la ley indica que podrán firmar quienes quieran hacerlo y no señala que si no se firma dicha acta no se entrega copia al interesado, sin embargo es poco probable tal preceder pues los mismos litigantes con se experiencia prefieren firmar y aguantarse para recibir su respectiva constancia, aunque si no quisieran hacerlo, desde nuestro punto de vista, deben recibir su respectiva copia.

En la práctica el levantamiento de las actas se realiza a dictado de las partes ante la respectiva mecanógrafa, quién después de tomar la comparecencia y llevar al cabo la diligencia en cuestión imprime los tantos respectivos para que sean firmados y entregados a las partes, cabe señalar como un dato informativo meramente que tratándose de las Juntas del Distrito Federal, por ejemplo, las actas son entregadas muchas veces, la mayoría, sin firma, es decir en copia al carbón, hasta hace unos años y hoy en día en una hoja impresa a computadora, sin embargo en otros estados, verbigracia, en la Junta Federal del estado de Puebla las copias de cada audiencia son entregadas con firma de las partes e inclusive con firma del Secretario que actúa.

Señala el Dr. De Buen que no hay disposición que autorice ni prohíba que las partes obtengan una reproducción complementaria de lo actuado, v. gr., mediante la grabación del sonido o de imagen y sonido. De hecho, en situaciones de trascendencia pública, es frecuente la presencia de fotógrafos y camarógrafos de cine o televisión y nadie podría, legítimamente, oponerse a la grabación, inclusive si es una de las partes la que lo pide.

En realidad, dejando a un lado las consideraciones del costo, sería enormemente conveniente que ciertas actuaciones fueran reproducidas en video, obviamente con sonido. Siempre será más fácil calificar la idoneidad de un testigo que se ve y oye que la de un testigo cuya declaración se conoce sólo a través de una muy discutible, la más de las veces, versión mecanográfica. Claro está que a ese efecto las salas de audiencia tendrían que ser adecuadamente habilitadas.¹⁰

Coincidimos plenamente con el Dr. De Buen pues será más atinado el analizar la declaratoria de un testigo si se le observa y escucha, además ampliando el

¹⁰ De Buen Lozano, Néstor, Ob cit. Págs. 358 y 359

comentario, muchas veces tenemos en la practica, bien sea por que el apoderado no hable fuerte y claro o que la mecanógrafa no escuche bien o no le entienda, que muchas veces atendiendo al hecho de la oralidad de las audiencias que cuando una de las partes le dicta algún argumento o dato, éste sea mal transcrito por dicha mecanógrafa y que al momento de transcribir lo que supuestamente dijo altere sustancialmente el sentido de su oración, ello incluso traería confusiones y porque no hasta contradicciones y para el dictaminador sería más complicado el tratar de adivinar lo que cada parte quiso decir, lo que se evitaría desde luego con la reproducción del video de la audiencia, claro esta que para realizar esta practica se tendría que hacer una buena adecuación a la Ley de la materia.

3.8.7 Declaraciones ante las Juntas.

La ley en su artículo 722, expresa que: “Las declaraciones que rindan las partes, sus apoderados o cualquier persona ante las Juntas, las hará bajo protesta de decir verdad y bajo apercibimiento de las penas en que incurran si declaran falsamente ante autoridad.

Las declaraciones de peritos en derecho, serán rendidas bajo protesta de decir verdad, sin que se requiera apercibimiento alguno.”

Las declaraciones de peritos en derecho por razones obvias de conocimiento legal, tienen la dispensa del requerimiento de la protesta; sin embargo, dicho acto procesal para el común de las personas es indispensable para imputarle al responsable las sanciones correspondientes del ilícito penal, ya que si bien es cierto que la ignorancia de la Ley no exime su cumplimiento, también lo es que cuando no se ha declarado bajo protesta de decir verdad con el apercibimiento de las penas en que incurren los que declaran falsamente como requisito de procedencia de las sanciones, no puede hacer efectivo el ejercicio y procedencia de la acción penal.

Por ello, la protesta es un acto procesal solemne y formal que tiene que hacer el que declara ante un juicio, en el que manifieste que está advertido de las penas en que puede incurrir si falsea a la verdad; sin lugar a dudas nos encontramos con una institución muy antigua que ha trascendido y tiene plena vigencia en nuestro derecho procesal del trabajo.¹¹

3.8.8 Expedientes y reposición de autos.

El expediente, podemos definirlo con nuestras propias palabras, como el conjunto de hojas, bien sea cosidas o encuadernadas, que contienen la suma de actuaciones, diligencias, actas, pruebas, acuerdos y resoluciones que conforman el juicio que en su numerología le ha correspondido, es pues el cuadernillo en donde se lleva al cabo el juicio que la parte actor promueve y en el cual se le agregan todas las actuaciones que en el se conforman, es la bitácora del juicio, es el agregado de todas las constancias procesales.

Para efectos prácticos se ha dispuesto que cuando en un expediente, las pruebas ofertadas por las partes son muy numerosas, la Junta del conocimiento deberá abrir un legajo de pruebas aparte del expediente principal, el legajo de pruebas, no es otra cosa que un pequeño expediente en donde se agregan solo las pruebas ofrecidas, pero que de manera indirecta forma parte del mismo, ya que al resolverse el juicio de que se trate, obviamente, el dictaminador deberá tener a la vista dicho legajo, cabe señalar que dicho legajo también esta disponible a la consulta de las partes.

Del expediente en que se actúe cada parte interceda podrá solicitar se le expida copia certificada de la constancia procesal que le interese, también puede

¹¹ Tena Suck, Rafael e Italo Morales Hugo, Ob. cit. Págs. 79 y 80.

certificar la copia fotostática que se exhiba en autos a fin de devolver a los interesados los originales que exhiban.

Ahora bien al momento en que un expediente sea terminado y a fin de evitar que los archivos de las Juntas estén saturados, el Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje o el de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, podrán acordar que los juicios concluidos de manera definitiva sean dados de baja previa certificación de la microfilmación o de su conservación a través de cualquier otro procedimiento técnico-científico que permita su consulta.

La reposición de autos, es hacer de nuevo las actuaciones que se hayan perdido, destruido, robado o extraviado, dicen los Maestros Rafael Tena Suck e Hugo Italo Morales en su obra Derecho procesal del Trabajo.

No coincidimos del todo con dicha definición, pues reponer lo entendemos como poner algo que antes pertenecía a un lugar, a otro en donde estaba uno de la misma especie, y no como a hacer de nuevo, pues hacer de nuevo, creemos que se refiere a volver a comenzar algo, y las actuaciones ya están hechas y no se vuelven a hacer, sino que el reponer significa que pongamos esas actuaciones ya hechas anteriormente y pertenecientes a una de las partes en juicio, en el lugar en donde se encontraba una actuación de la misma especie.

La reposición de autos será tramitada vía incidental y la Junta deberá certificar la existencia anterior y la falta del expediente, previo informe del archivista, también informará a las partes de la pérdida del expediente, ya sea de oficio o a petición de partes y comenzará a la investigación del caso y dentro de las 72 horas señalara para que tenga lugar la celebración de la audiencia incidental correspondiente en la que las partes deberán aportar todos los elementos, constancias y copias que obren en su poder, la Junta podrá ordenar la practica de las diligencias que estime necesarias para reponer los autos.

Aunque la ley sólo prevé el caso de extravío o desaparición de los autos que se hayan perdido, sus disposiciones son aplicables cuando hayan sido destruidos o robados, cabe señalar como dato que en éste último caso en la práctica laboral se le denomina “recurso de alzada”.

Como facultad discrecional, la Junta de oficio, cuando lo estime conveniente, hará la denuncia correspondiente ante el ministerio público competente, de la desaparición del expediente o actuación, acompañando copia de las actas y demás diligencias practicadas con dicho motivo, y se sancione conforme a la Ley al responsable.

CAPITULO CUARTO

NECESIDAD DE IDENTIFICAR A LAS PERSONAS FÍSICAS QUE COMPARECEN ANTE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO

4.1 ESTUDIO DE LAS FACULTADES Y ATRIBUCIONES DE LAS JUNTAS.

Como ya lo hemos expuesto en líneas anteriores, en especial el Capítulo que precede, se han enumerado las obligaciones y facultades de los miembros que integran el personal de las Juntas, debiéndose entender por estas, tanto las de Conciliación así como las de Conciliación y Arbitraje.

En ese orden de ideas, debemos tener que las facultades de las Juntas, se encuentran debidamente conferidas tanto del texto del artículo 123 apartado A de nuestra Constitución Federal, así como de la respectiva ley reglamentaria de dicho precepto, desprendiéndose de las mismas, que unas son las facultades ya conferidas por ley al personal que integra dicho tribunal, sea a los Presidentes, Secretarios, Actuarios, etcétera y otras las que le son conferidas a dichas Juntas como órgano Colegiado, actuando con sus respectivos representantes.

Cabe mencionar que en nuestra legislación laboral vigente no contamos con un capítulo que se refiera en forma expresa a las facultades de las Juntas, sin embargo, podemos entender como facultad, tal y como lo expresa el Diccionario Jurídico Mexicano, que dicho término normalmente se asocia a aquello que es optativo, potestativo; de ahí; facultativo. El concepto jurídico de potestad significa la aptitud o potestad de una persona para modificar la situación jurídica existente de uno mismo o de otros.

El concepto jurídico de facultad indica que alguien está investido jurídicamente (por una norma de derecho) para realizar un actor jurídico válido, para producir efectos jurídicos previstos. El concepto de facultad jurídica presupone la

posesión de una potestad o capacidad jurídica para modificar válidamente la situación jurídica.

La facultad jurídica, como aptitud o potestad para crear actos jurídicos válidos por los cuales surgen obligaciones, derechos y facultades, no es correlativa de deber alguno. El ejercicio de la facultad puede ser un hecho obligatorio, como la facultad del juez de pronunciar sentencias.

El concepto de facultad jurídica presupone la investidura o el facultamiento. Cuando alguien no está facultado para celebrar un determinado acto jurídico, el acto es nulo. Cuando no se está investido de la facultad correspondiente el acto realizado no produce los efectos jurídicos deseados.

La facultad discrecional, es el poder de libre apreciación que la ley reconoce a las autoridades administrativas sobre el contenido de sus actos o de sus acciones. Esta libertad, autorizada por la ley, puede ser de mayor o menor rango y resulta visible cuando la autoridad tiene la elección entre dos decisiones.

Antigua es la idea que sostuvo como concepto de discrecionalidad, la de poder arbitrario, hoy totalmente abandonada. Discrecionalidad es acción que deriva de la ley, como respuesta coherente al régimen de legalidad que la prohíja, en cambio, arbitrariedad es la acción realizada totalmente al margen de todo texto legal. Ejercer poder discrecional por las autoridades administrativas es actuar dentro del marco de la ley; hacer uso del poder arbitrario significa no partir de fuente legal alguna.¹

En los términos antes apuntados podemos decir, que la facultad entraña la obligación, posibilidad, deber o determinado hacer de los tribunales del trabajo

¹ Instituto de Investigaciones Jurídicas de la U.N.A.M., Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo D-H, 4ta. Edición, Editorial Porrúa-UNAM, México 1991, págs 106, 1047, 1409 y 1410.

encaminados a proveer de una mejor manera la administración de justicia a la que están encaminadas y como consecuencia de ello a defender los principios rectores de su integración y funcionamiento.

Es decir las facultades de las Juntas serán aquellas disposiciones que tengan como finalidad primordial, en base a su ley reglamentaria y a los principios de equidad, de publicidad, inmediatez y oralidad, a poder desarrollar, siempre en el marco de legalidad, sus funciones como órgano jurisdiccional.

Ello lo deberá realizar, observando las disposiciones legales contenidas en la Ley de la materia, así tenemos pues, que para ejercer el principio de equidad las Juntas cuentan con la facultad de poder subsanar las deficiencias que tengan los escritos de demandas, pudiendo cuando notare alguna irregularidad en dicho escrito, al momento de admitir a tramite el escrito inicial señalar los defectos y omisiones en que incurra la parte actora, teniendo la facultad de prevenir para que la citada parte corrija o subsane dichos errores dentro del término de 3 días, facultad consagrada en el artículo 873 de la Ley Laboral.

Decimos que se encuadra dentro de la equidad en virtud de que uno de los fines primordiales que persigue nuestra legislación laboral es que los trabajadores, siendo la parte débil del proceso por no contar con los medios económicos suficientes para tener una mejor representación, se sitúen dentro de un estado de equilibrio procesal, a efecto de que tengan un plano de igualdad al enfrentar en juicio a su contra parte, el patrón, quién se supone si cuenta con los medios económicos para tener una mejor representación.

Para el desempeño del principio de inmediatez, las Juntas cuentan con las facultades de proveer lo necesario a fin de que se de continuidad al proceso del trabajo, los artículos 717 y 718 de la Ley Federal del Trabajo, facultan a las mismas para habilitar días y horas inhábiles a efecto de que se desahoguen las

diligencias que ameriten tal suceso, de igual manera a aquellas que iniciadas en horas hábiles requieran seguir siendo cumplimentadas en horas inhábiles.

Así pues, tenemos que pueden ser numerosas las facultades con que cuentan las Juntas para el mejor despacho de sus obligaciones, esto es, al ser órgano encaminados a la impartición de justicia en materia del trabajo, cuentan con un sin número de obligaciones, potestades, atribuciones, las cuales le son conferidas por la ley suprema en su artículo 123, así como principalmente en la Ley que les da origen, en este caso la Ley Federal del Trabajo, en cuyo articulado establecerá, las formas de cómo dichas autoridades deberán hacer efectivas cada una de las facultades que le son conferidas, siempre en el marco de la legalidad y sin violación alguna de las garantías individuales de los gobernados que concurren a su arbitrio.

En ese orden de ideas, podemos decir que las facultades de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pueden ser de procedimiento, cuando su fin es únicamente para hacer cumplir de una manera imparcial las reglas que rigen los juicios.

También podemos denominar a algunas como de equilibrio, pues el objeto que persiguen es que la parte más débil se sitúe en un plano de igualdad a fin de procurarse una mejor defensa, esta la encontramos cuando, como hemos mencionado anteriormente, la Junta ordena prevenir a la parte quejosa para que subsane o corrija su demanda, tal y como lo señala el artículo 873 del Código Obrero, o bien, cuando tutela los derechos de los trabajadores por ejemplo tenemos que cuando las partes, llámense éstas patrón y operario, deciden presentar un convenio de terminación del vínculo laboral que los une, para la aprobación del órgano jurisdiccional, éste cuenta con la facultad de aprobar o no ese acuerdo, siempre y cuando la desaprobación del mismo devenga de una lesión en los derechos irrenunciables del trabajador, artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.

Otro tipo de facultades con que cuentan las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje las podemos denominar de investigación, como caso específico, es que pueden ordenar la práctica de otras diligencias, aunque no hayan sido ofrecidas como pruebas, cuando lo estime pertinente, a fin de mejor proveer sobre la decisión que ponga fin a un juicio de su competencia, tal y como lo prevé el artículo 782 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, a efecto de desahogar el tema que nos ocupa en este trabajo, pasaremos a analizar aquellas facultades que cuentan respecto del tema en debate.

Siguiendo lo anterior y como una necesaria relación con la temática de esta tesis, tenemos que las Juntas cuentan con la facultad de revisar de oficio la personalidad de las partes, dicha facultad entraña el deber de las Juntas de verificar si los comparecientes que dicen representar a los interesados en juicio, bien sean aquellos que ejerciten acciones o los que opongan excepciones, que acrediten la representación con la que se ostentan, cumpliendo con lo previsto por el artículo 692 de la ley de la materia.

Decimos que dicha facultad tiene relación con el tema objeto de esta tesis, ya que, de la personalidad de las partes, desde nuestra óptica consideramos que un elemento esencial es que, si bien es cierto que se debe cumplir con lo señalado en el artículo antes citado, cierto lo es también, que dicho representante acredite ser la persona que dice ser al momento de acreditar su personalidad, ello como un presupuesto indispensable para tal efecto, pues de nada servirá tener los documentos que señala el artículo multicitado, si la persona que dice ostentar tal nombre, no demuestra con algún documento oficial que es esa persona, lo que desde luego conllevaría a una falta de personalidad.

Sin embargo, es aquí donde nos detenemos, pues en la Ley Federal del Trabajo vigente, no se contempla en sus artículos que dicho representante deba identificarse a satisfacción de las Juntas de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje, siendo materia de los próximos capítulos el analizar a detalle dicha cuestión, bien sea en el sentido de determinar si las Juntas cuentan con las facultades de requerir su identificación, cuando sea necesario, si es obligatorio dicho acto o si solo cuentan con dicha facultad cuando alguna de las partes así lo solicite.

Pero no todo el debate estriba en la comparecencia de los apoderados, pues tenemos que para el desahogo de la prueba testimonial, el artículo 815 en su fracción II indica que los testigos deberán ser identificados ante la Junta y de no hacerlo en el momento de la diligencia respectiva, se les concederá un término para ello, es decir, que para el desahogo de la prueba de merito, dichas Juntas sí cuentan con la facultad para poder requerir al testigo que se identifique, aunque no se señala cual es el apercibimiento en caso de no hacerlo.

Por último, podemos decir que no debemos confundir el término facultad con el de obligación, pues ésta es parte de la primera, ya que le confiere la potestad de poder cumplir con la obligación que le es impuesta por ley, asimismo se debe tener en cuenta que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son órganos colegiados y que además de las facultades que se le confiere como tal, también en forma individual las tienen el personal a su cargo, llámense estos Secretarios Generales, Presidentes, Secretarios de Acuerdos, Auxiliares y Actuarios, y que las mismas siempre tendrán como fin primordial el debido cumplimiento de las formalidades del proceso laboral para una eficaz procuración de justicia y equilibrio entre las partes contendientes.

Ya en el capítulo anterior indicamos las facultades que enumera el artículo 600 de la Ley Federal del Trabajo, razón por la cual omitimos hacerlo en el presente, sin embargo reiteramos que hablar de facultades de los tribunales

laborales, es referirse a las numerosas funciones y obligaciones que deben desempeñar para el mejor trámite de los juicios puestos a su competencia.

4.2 ANALISIS DEL CÓDIGO FEDERAL DE PROCEDIMIENTOS CIVILES DE LA REPUBLICA MEXICANA. (COMO LEGISLACIÓN SUPLETORIA)

La supletoriedad en el marco jurídico mexicano se aplica cuando la disposición legal aplicable tiene algún cierto tipo de vacío, que hace que el caso respectivo no encuentre, en la ley reglamentaria de la materia, el fundamento que sirva de base para emitir sus resoluciones, y en tal supuesto en el orden jurídico correspondiente deberá señalarse que disposiciones son aplicables para los casos no previstos en la ley.

También la supletoriedad puede ser la categoría asignada a una ley o respeto de usos, costumbres y principios generales del derecho. No procede, sin embargo, la costumbre derogatoria, ya que la supletoriedad sólo se aplica para integrar una omisión en la ley o para interpretar sus disposiciones en forma que se integren con principios generales contenidos en otras leyes. Este segundo aspecto es común entre las leyes especializadas y los códigos, ya sea que dichas leyes hayan sido parte integrante de un código, o que reglamenten un aspecto del código.

Aunque la supletoriedad de usos, costumbres y principios procede en cualquier instancia, siempre que no afecten el orden público, la supletoriedad de leyes generalmente se aplica mediante referencia expresa de un texto legal que la reconoce.

Esta enumeración expresa de leyes supletorias se entiende generalmente como el establecimiento de prioridades en la aplicación de otras leyes sobre la materia. Aunque la referencia al derecho común o legislación del orden común o legislación del orden común es ampliamente citada en varias materias que no

están relacionadas con la legislación civil, la mayoría de las referencias se hace respecto de leyes sobre la misma materia, cuyo contenido es considerado como el que establece los principios generales, por lo cual coincide con los códigos, debido a su tendencia sistematizadora de principios sobre un objeto de regulación.

Cuando la referencia de una ley a otra es expresa, debe entenderse que la aplicación de las supletorias se hará en los supuestos no contemplados por la primera ley y que la complementará ante posibles omisiones o para la interpretación de sus disposiciones. Por ello, la doctrina considera que las referencias a leyes supletorias son la determinación de las fuentes a las cuales una ley acudirá para deducir sus principios y subsanar sus omisiones.

La supletoriedad expresa debe considerarse en los términos que la legislación lo establezca y, en caso de enumeración, se entenderá como una determinación de las prioridades en la aplicación de cada una de las leyes consideradas como supletorias.

Por otra parte, cuando una ley no se refiere expresamente a ningún texto legal como supletorio, caben las siguientes consideraciones: a) la aplicación supletoria de usos, costumbres y principios generales de derecho no está impedida como un método de integración interpretativa del derecho; b) la aplicación de otras leyes puede realizarse mientras se traten sobre aspectos cuyo contenido no es el objetivo de la ley primaria en tanto no contravengan sus disposiciones; C) la aplicación de otras leyes de la misma especialidad puede realizarse en virtud de interpretaciones analógicas permisibles, en tanto no contravengan a la ley primaria.

La supletoriedad en la legislación es una cuestión de aplicación para dar debida coherencia al sistema jurídico. El mecanismo de supletoriedad se observa

generalmente de leyes de contenido especializado con relación a las leyes de contenido general.

El carácter supletorio de la ley resulta, en consecuencia, una integración y reenvío de una ley especializada a otros textos legislativos generales que fijen los principios aplicables a la regulación de la ley suplida.²

A mayor abundamiento los Tribunales Colegiados del Primer Circuito han sentado jurisprudencia al respecto, señalando cuando se aplica la supletoriedad en las leyes, a continuación transcribimos el criterio jurisprudencial:

No. Registro: 199.547

Jurisprudencia

Materia(s): Común

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
V, Enero de 1997

Tesis: I.3o.A. J/19

Página: 374

SUPLETORIEDAD DE LEYES. CUANDO SE APLICA.

La supletoriedad sólo se aplica para integrar una omisión en la ley o para interpretar sus disposiciones en forma que se integre con principios generales contenidos en otras leyes. Cuando la referencia de una ley a otra es expresa, debe entenderse que la aplicación de la supletoria se hará en los supuestos no contemplados por la primera ley que la complementará ante posibles omisiones o para la interpretación de sus disposiciones. Por ello, la referencia a leyes supletorias es la determinación de las fuentes a las cuales una ley acudiría para deducir sus principios y subsanar sus omisiones. La supletoriedad expresa debe considerarse en los términos que la legislación la establece. De esta manera, la supletoriedad en la legislación es una cuestión de aplicación para dar debida coherencia al sistema jurídico. El mecanismo de supletoriedad se observa

² Instituto de Investigaciones Jurídicas de la U.N.A.M., Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo IV, Editorial Porrúa, S.A., México 1985, págs.57 y 58.

generalmente de leyes de contenido especializado con relación a leyes de contenido general. El carácter supletorio de la ley resulta, en consecuencia, una integración, y reenvío de una ley especializada a otros textos legislativos generales que fijen los principios aplicables a la regulación de la ley suplida; implica un principio de economía e integración legislativas para evitar la reiteración de tales principios por una parte, así como la posibilidad de consagración de los preceptos especiales en la ley suplida.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 173/91. María Verónica Rebeca Juárez Mosqueda. 3 de abril de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria: Guadalupe Margarita Ortiz Blanco.

Amparo directo 983/95. Guillermina Luna de Rodríguez. 18 de mayo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Alfredo Soto Villaseñor. Secretario: Jacinto Juárez Rosas.

Amparo directo 1103/95. Afianzadora Lotonal, S.A. 1o. de junio de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Alfredo Soto Villaseñor. Secretaria: Andrea Zambrana Castañeda.

Amparo directo 1233/96. Nacional Financiera, S.N.C. 16 de mayo de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Lanz Cárdenas. Secretario: Vicente Román Estrada Vega.

Amparo en revisión 1523/96. Jaime Levy Alcahe. 24 de junio de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Alfredo Soto Villaseñor. Secretaria: Silvia Elizabeth Morales Quezada.

Así tenemos que, en la rama que nos ocupa, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 17, señala en forma expresa, los ordenamientos jurídicos o principios de derecho que son supletorios a dicha ley, mismo que indica:

“Artículo 17. A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6º, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales de derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.”

Como podemos apreciar de la lectura del precepto legal antes invocado tenemos que en forma expresa la Ley Federal del Trabajo no sostiene que el Código Federal de Procedimientos Civiles le deba ser supletorio.

Ahora bien, los tratadistas y las propias autoridades del trabajo han sostenido que el Código Federal de Procedimientos Civiles es supletorio a la Ley Obrera; señala el Maestro Baltasar Cavazos al respecto que, esta disposición omite al derecho común como fuente supletoria del derecho laboral. En la práctica los Tribunales del Trabajo han seguido considerando el derecho común como supletorio, de acuerdo con las ideas expuestas por tratadistas de la talla de Barasi, Cabanellas y Caldera.

Sin embargo, este precepto, considera como fuentes del derecho del trabajo los principios generales del derecho, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad, por lo que estimamos que el derecho común sí sigue siendo supletorio del derecho del trabajo. Sostener lo contrario es vana presunción. En materia de pruebas y particularmente por lo que hace a la llamada “inspección judicial” sigue operando el artículo 89 del Código Federal de Procedimientos Civiles, en el sentido de que debe apercibirse a las empresas de que en caso de que no exhiban los documentos que se les requieran, se tendrán por ciertas las afirmaciones de los actores.³

³ Cavasos Flores Baltasar, Cavasos Chena Baltasar, Cavasos Chena Humberto, Cavasos Chena Humberto, Cavasos Chena J. Carlos y Cavasos Chena Guillermo, Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada, 22a. Edición, Editorial Trillas, México 1988, pág. 90.

En efecto la prueba de inspección, que deriva en cierta forma de la de inspección ocular señalada en la Legislación Federal Civil, impone a aquel que no exhiba los documentos base de dicha probanza la presunción de tenerles por ciertos los hechos que se tratan de probar, pero ello no obedece en forma supletoria al artículo 89 antes citado, sino la propia legislación federal laboral en su artículo 828 así lo dispone; no obstante ello consideramos que tratándose del Código Federal de Procedimientos Civiles, de un ordenamiento que, especialmente, en materia procesal señala varios lineamientos de valoración, desahogo y ofrecimiento de pruebas, es atinado el que la legislación federal del trabajo, sea suplida en cuando a sus vacíos en lo que respecta al Código Federal, además la propia ley laboral en el artículo 17, nos señala, entre otros, que se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, que sin ser un enunciado muy claro, nos da la pauta de argumentar que la ley federal de procedimientos civiles, al reglamentar la materia del proceso y todo lo que conlleva, y siendo la Ley Federal del Trabajo un ordenamiento que entre sus apartados rige el aspecto procesal, opinamos que ambas disposiciones, en cada materia, regulan casos semejantes.

Sobre este tema, al analizar el artículo 17 del Código Obrero, el Lic. Francisco Breña Garduño en su Ley Federal del Trabajo comentada, expone que, en materia laboral se pueden aplicar los principios siguientes:

- Las convenciones de los particulares no derogan el derecho público.
 - En todas las cosas y muy particularmente en el derecho, debe atenderse a la equidad.
 - El derecho nace del hecho.
 - El derecho público no puede renunciarse por los particulares.
 - Las cosas que se hacen contra derecho se reputan no hechas.
 - El error quita la voluntad y descubre la impericia de su autor.
-

- El género se deroga por la especie.
- Se entiende que hace la cosa aquél a cuyo nombre se hace.
- Las palabras deben entenderse de la materia de que se trata.
- Lo que es nulo no produce efecto alguno.
- Se presume ignorancia si no se prueba ciencia.

Este artículo resuelve el problema de las lagunas de la ley y establece la jerarquía que hay que seguir: primero es la Constitución; en segundo lugar la LFT y los reglamentos de la misma ley, y en tercer lugar, los tratados internacionales.

En caso de ausencia de disposición expresa en los ordenamientos citados hay que acudir a la analogía, a los principios generales derivados de las leyes citadas, a los de derecho, a los de justicia social, etc., en el orden señalado.

De lo anterior se desprende que los principios generales de derecho contenidos en el derecho civil son supletorios. Esta opinión está en la exposición de motivos de la iniciativa de la LFT de 1970. El argumento está apoyado con el texto de los artículos 14 y 133 de la Constitución.⁴

Desde nuestra óptica creemos que es correcta la apreciación en el sentido de que el ordenamiento federal de procedimientos civiles es supletorio de la ley Federal del Trabajo; ahora bien, una vez que hemos argumentado el por qué debe ser considerado el Código Federal de Procedimientos Civiles como ley supletoria del Código Laboral, entraremos en el tema que nos ocupa y analizaremos si en esta legislación, existe disposición expresa que faculte a los tribunales a requerir la identificación de los comparecientes al momento de una diligencia o audiencia.

⁴ Breña Garduño Francisco, Ley Federal del Trabajo, comentada y concordada, 6a. Edición, Editorial Oxford, México 2006, pág. 908.

En efecto, nuestra investigación ha de fincarse en el sentido de, si es necesario que las personas físicas que comparecen ante alguna de las autoridades del trabajo deben identificarse a satisfacción de éstas, o por el contrario que no lo es; en ese orden de ideas hemos analizado los principales aspectos del Derecho del Trabajo, ahora bien es importante mencionar que, una vez analizado el Código Federal de Procedimientos Civiles, éste en ninguno de los artículos faculta a personal adscrito a los órganos de impartición de justicia que tutela dicha legislación a exigir a los comparecientes su identificación en algún acto procesal, sea éste en una comparecencia, en el desahogo de una audiencia o bien en el momento de un requerimiento de pago y embargo.

Lo anterior se demuestra por que el Código Federal de Procedimientos Civiles no exige tal formalidad, es decir no le impone obligación alguna, ni al Juez, Secretarios, Actuarios u otro personal a requerirle identificación al interesado, apoderado o bien parte involucrada en el juicio.

No obstante ello, tenemos que por costumbre los Tribunales exigen, al momento de comparecer a una audiencia o diligencia la citada identificación, sin embargo no se tiene el fundamento de ello, como hemos apuntado oportunamente.

Es decir, a manera de ejemplo, citaremos que en los Juzgados Civiles del Distrito Federal, tenemos que al momento de que se comparece a la Audiencia previa de conciliación, el Juzgado, en la etapa en que los interesados dicen representar a determinada parte les exige se identifiquen, en ese instante da fe tener a la vista los documentos con los que se apersonen y ordena su devolución, acordando que conforme a la documentación exhibida las partes se encuentran legitimadas para comparecer a la audiencia.

En efecto, sobra decir, para aquellos que han comparecido a una audiencia en representación de otro o bien por su propio derecho, que al instante en que se

está levantando el acta correspondiente, el personal adscrito al Juzgado competente solicita la identificación de los interesados, en caso de no contar con algún documento idóneo puede ser que no se le haga comparecer, o bien que se le conceda un término para tal efecto, no obstante ello no hay fundamento para tal proceder, pues la legislación adjetiva no prevé tal hipótesis, sin embargo la costumbre y la idea de evitar suplantación de personas, han hecho que los Juzgados soliciten los documentos idóneos para identificar a la persona interesada, a efecto de que acredite ser la persona que dice ser.

Ahora bien, podemos decir que lo anterior es una practica reiterada de los Juzgados, sin que ello implique que tal proceder se encuentre contemplado en la legislación procesal civil, es decir la ley no regula un caso semejante, por lo que, en teoría, es ilegal el imponer a las personas que comparezcan a alguna diligencia de carácter civil, que se identifiquen; sin embargo nosotros consideramos atinada tal costumbre, pues la misma tiende a dotar de seguridad jurídica a cada una de las partes involucradas, con la finalidad de evitar la suplantación de personas.

Sobre este tema no se debe pasar por alto el desahogo de la prueba testimonial, pues los criterios sostenidos al respecto, con relación a la facultad que tenga el Juzgado para requerir al testigo su identificación y en caso de no hacerlo, no tomar en cuenta su dicho, se han pronunciado en el sentido de que resulta ilegal el hecho de que se deseche la misma, en el caso de que el testigo no se identifique, a continuación me permito transcribir dicha tesis aislada:

Registro No. 186740

Localización:

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XV, Junio de 2002

Página: 681

Tesis: II.2o.C.350 C

Tesis Aislada

Materia(s): Civil

PRUEBA TESTIMONIAL. ES ILEGAL EL DESECHAMIENTO O DENEGACIÓN DE SU DESAHOGO POR EL SOLO HECHO DE QUE LOS TESTIGOS NO PRESENTEN UN DOCUMENTO OFICIAL DE IDENTIFICACIÓN EN LA DILIGENCIA RESPECTIVA.

Debe considerarse fundada y procedente la violación procesal planteada en relación con el desechamiento del testimonio de los declarantes presentados en el juicio natural, por el solo argumento de que los testigos al identificarse en la diligencia respectiva, no lo hicieran con una identificación oficial. Ello en razón de que ni el Código de Comercio ni la legislación adjetiva civil, de aplicación supletoria a la materia mercantil, contienen algún precepto o disposición en el sentido de que cuando algún testigo omita presentar documento "oficial" que lo identifique en el momento de la diligencia de desahogo de la prueba testimonial, su declaración no pueda ser recibida. Por tanto, no es indispensable jurídicamente que los testigos exclusivamente deban identificarse a través de documentos oficiales, como son: el pasaporte, la credencial de elector, la licencia para conducir vehículos, la cartilla del servicio militar, o bien, cualquier otro documento similar, ya que de estimarse así, tal conclusión equivaldría a descalificar como testigos a todas aquellas personas que carecieran de un documento "oficial" con el cual pudieran acreditar su identidad, no obstante que tengan conocimiento de los hechos que las partes deban probar en orden con los hechos controvertidos. Consecuentemente, resulta ilegal y carente de razón suficiente para impedir el desahogo de un testimonio, el exigir la identificación del declarante sólo con documentos "oficiales", pues basta que en la diligencia respectiva se identifique idóneamente con algún otro documento, que por sí o robustecido con la identificación que de él haga alguno de los comparecientes a la audiencia respectiva, permita obtener certeza de la identidad de la persona propuesta como testigo.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 160/2002. Sandra Cepeda Lisea. 9 de abril de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: Javier Cardoso Chávez. Secretario: Darío Carlos Contreras Favila.

Asimismo el Maestro Carlos Alberto Arellano García en su obra Derecho Procesal Civil, al respecto comenta, en el código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal se carece de disposición expresa que obligue al juez o secretario a exigir al testigo se identifique. En la práctica, en algunos juzgados se ha implantado la costumbre de exigir a los testigos se identifiquen con algún documento idóneo o, por lo menos, que sean identificados por la parte que los ha ofrecido.

Consideramos muy saludable tal práctica, continúa diciendo el Maestro, la parte contraria a la oferente que desconociera a los testigos, bien puede pedir a los juzgados que los testigos se identifiquen para tener la certeza de que se trata de las personas ofrecidas como tales. El fundamento de la petición podrían ser los principios generales del derecho previstos por el artículo 19 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal.⁵

Coincidimos con los criterios sostenidos, sin embargo nos resulta confuso el hecho de que en la tesis transcrita se señale la no obligatoriedad de que el testigo se identifique con documentos oficiales, y por otro lado el decir que basta que se identifique con cualquier otro documento, pues la denominación cualquier otro documento resulta muy amplia, además si el espíritu de la tesis es basado en el hecho de que no existe disposición legal que contemple tal caso, esto es que señale que el testigo deba ser identificado, sea con documento oficial o cualquier otro, debemos entender que tampoco existe la citada obligación respecto de “cualquier otro documento” lo anterior por no estar contemplado en la ley.

⁵ Arellano García Carlos Alberto, Derecho Procesal Civil, 7ma. Edición, Editorial Porrúa, México 2000, pág. 381.

Ya teniendo establecido que el juzgado no puede negar el desahogo de la prueba en comento, por el solo hecho de que el testigo no se identifique a satisfacción, entramos al terreno del valor probatorio que tendrá su testimonio, pues será poco creíble el dicho del testigo que ni siquiera pudo identificarse ante la autoridad, sin embargo tal circunstancia no debe restarle mérito, si en autos obran constancias o presunciones que lleguen al convencimiento que el testigo efectivamente es la persona que dice ser, pues si de algún otro medio de prueba se puede valer el juzgador para crear convicción al respecto, le dotará de certidumbre para entonces si, una vez calificada esa idoneidad del testificante, entrar al análisis de su testimonio; por lo tanto podemos concluir señalando que para el desahogo de la prueba testimonial en materia civil, no es necesario la identificación del ateste, no obstante ello, dicha omisión en su caso puede afectar en el ánimo del juzgador y restarle valor probatorio al dicho de la persona no identificada.

Una vez apuntado el tema del desahogo de los testigos, es importante mencionar que para la prueba confesional de las partes, al igual que en la testimonial, la ley no señala que en su desahogo el absolvente deba ser identificado, sin embargo por costumbre y por analogía en relación a los testigos, los juzgados tienen la práctica de hacerlo, pero no se debe pasar por alto que el hecho que no se identifique el absolvente no puede, ni debe tener como consecuencia que se tenga no compareciendo y como consecuencia por fictamente confeso, pues la ley no prevé tal caso y tal apercibimiento, es importante señalar que nos dimos a la tarea de investigar a fondo al respecto, sin embargo (para nuestra sorpresa) los autores civilistas, al tratar el tema de la prueba confesional, en especial su desahogo, no hacen mención alguna sobre el tema de la identificación del absolvente, misma suerte se corre en las tesis aisladas o de jurisprudencia, pues no existe mucha información al respecto.

Misma suerte corre, la situación de las personas que comparecen, bien sea en su carácter de apoderados legales de alguna parte, o bien de autorizados por

éstas, pues no se ha tratado el tema a fondo, y aunque los abogados patronos deben registrar su cédula profesional en el juzgado, la ley no señala que al momento de comparecer a una audiencia o diligencia, éstos deban identificarse ante el propio juzgado. No obstante ello, como hemos apuntado, la costumbre ha hecho que se realice la practica de solicitarles su credencial para votar, o bien algún otro documento oficial, para que puedan comparecer ante la audiencia correspondiente.

Ahora bien, hemos sostenido nuestra aceptación y conformidad con tal medida, pero el hecho es que si en algún determinado momento alguno de las personas autorizadas o abogados no pudiese identificarse, ni al momento de una diligencia, ni en un término señalado, consideramos, que el juzgado no puede impedirle el ejercicio del derecho de estar presente y hacer sus manifestaciones en la propia audiencia o diligencia, ello por no estar contemplado en la ley procesal, y además en caso de que la contraparte tuviese duda sobre la identidad de la persona, ésta podrá hacer sus manifestaciones, e incluso objetar la personalidad del compareciente, y cada uno probar sus dichos, uno su objeción y el otro su identidad, si en eso reviste la objeción planteada, a fin de que si aquella parte no identificada, pueda allegarle de distintos elementos y medios de prueba al juzgador para demostrar que efectivamente es la persona que dice ser, a efecto de que no quede duda sobre su identidad, empero, si no demuestra ser la persona con que se ostenta, previas constancias fehacientes, entonces sí, poder hacer efectivo algún apercibimiento para el caso de incomparecencia y no tomar como válidas las actuaciones que haya realizado la persona falsa.

Hemos limitado el tema enfocándolo a los testigos, absolventes, autorizados y abogados, sin embargo, para demás personas que intervenga en un acto jurisdiccional, no existe disposición alguna que los obligue a que se identifiquen con documento oficial; es importante señalar que EL Código Federal de procedimientos Civiles no menciona que éstos deban identificarse, sin embargo

el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal en su artículo 347 fracción III impone a los peritos la obligación de anexar copia de su cédula profesional de que documento que confirme su carácter de perito, con lo cual estimamos que con la exhibición de dicho documento, de cierta forma si se le exige al perito su identificación.

Como conclusión podemos apuntar que en el tema que nos ocupa, en la materia Civil, la legislación procesal federal no impone la facultad a los órganos jurisdiccionales de solicitarles la identificación a las personas que comparecen a las diligencias, bien sea como testigos, absolventes, autorizados, abogados o terceros; sin embargo en el día a día con los juzgados, éstos tienen la costumbre de hacer dicho procedimiento de identificación con el objeto de dar seguridad jurídica a las partes, por lo tanto siempre se estará de acuerdo con tal práctica, pues tiene la finalidad de hacer un procedimiento más justo y seguro entre los contendientes.

En ese orden de ideas, consideramos que para efectos de la materia laboral, la supletoriedad del Código Federal de Procedimientos Civiles no regula el problema planteado.

Por otro lado y abundando en el tema de la supletoriedad en materia del trabajo, es importante señalar a la Analogía, sobre el particular el Lic. Francisco Ramírez Fonseca expone que la analogía, aunque algunos autores han querido negarle ese carácter, es, indudablemente, fuente del Derecho Procesal del Trabajo.

“La analogía cita el Lic. Fonseca, no es en sí, norma jurídica, sino solo un instrumento para crearlas. En realidad, por analogía debemos entender un fenómeno de igualdad esencial entre dos situaciones, una prevista y otra no prevista por la ley. El juzgados, ante la laguna de la ley y advirtiendo la existencia de una norma que regula un caso semejante, tendrá que establecer

una norma nueva, con apoyo en la norma conocida. El procedimiento analógico, que descansa en el viejo principio de derecho: “donde existe la misma razón, debe haber la misma disposición”, ha sido descrito en forma insuperable por Demófilo de Buen: <<Conceptualmente la analogía es un método de investigación del derecho aplicable a un caso. Consiste tal método en elevarse al principio inspirador de una norma concreta y deducir de él nuevas consecuencias distintas de las expresadas en la norma. Supone, pues, una doble operación: inducir, de una regla concreta, su principio inspirador; deducir consecuencias nuevas>> (Introducción al Estudio del Derecho Civil, Madrid, 1932, pp. 437-438) (Néstor de Buen, Derecho del Trabajo, p. 417).⁶

4.3 NECESIDAD DE IDENTIFICAR A LAS PERSONAS FÍSICAS QUE COMPARECEN ANTE AUTORIDADES DEL TRABAJO.

Una vez que hemos tratado con sencillez, el temario que conforma este trabajo, nos encontramos en el tema objeto del mismo, se tratarán de abordar aspectos importantes a fin de obtener la respuesta en el sentido de determinar si es una necesidad o no, el identificar a las personas físicas que comparecen ante las autoridades del trabajo.

En ese contexto, trataremos de abordar los aspectos más relevantes al respecto, asimismo es importante señalar que el enunciado “Autoridades del Trabajo” es muy amplio; cabe señalar que la Ley Federal del Trabajo al momento de referirse a las Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales lo hace en el Título Once, al respecto en el artículo 523 señala a quienes debemos entender como autoridades del Trabajo, cabe señalar que no lo hace de forma expresa, pero sí deja ver a que autoridades compete la aplicación de las normas de trabajo, señalando a: Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Secretaría de Educación Pública, a

⁶ Ramírez Fonseca Francisco, La Prueba en el Procedimiento Laboral, 2da. Edición, Editorial Publicaciones Administrativas y Contables, SA., México 1980, págs. 36 y 37.

las Autoridades de las entidades federativas incluyendo a sus respectivos departamentos del trabajo, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, el Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento, la Inspección del Trabajo, Comisión Nacional de Salarios Mínimos, Comisión nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, Juntas Federales y Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, por ultimo cita al Jurado de Responsabilidades, teniendo cada autoridad las atribuciones, facultades y obligaciones que las leyes les confieran; es así que son bastantes las autoridades en materia de trabajo, por lo que para los efectos de este trabajo, ahondaremos en dos de las principales, Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje y Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, las primeras por ser las encargadas de dirimir las controversias en juicios de trabajo, sea entre sindicatos, patronos y trabajadores, y la segunda por tratarse de una Autoridad que tiene encomendadas varias funciones, como lo son la de conciliar entre obreros y patronos, brindar asesoría jurídica gratuita a los trabajadores en el ámbito del derecho del trabajo, inspeccionar o requerir de documentos que avalen el cumplimiento de obligaciones laborales como lo es el pago de participación de utilidades, además cuenta con facultad para celebrar convenios entre los integrantes de la relación obrero-patronal, entre otras.

El problema que se plantea es relativamente sencillo, ¿es una necesidad realmente el identificar a las personas físicas que comparecen ante las autoridades del Trabajo? La respuesta, según nuestro punto de vista la daremos en nuestras conclusiones, sin embargo como preámbulo podemos señalar que en la actualidad y ante el vacío legal existente, no solo en la Ley Federal del Trabajo, sino en diversos ordenamientos, una de las cuestiones, que bien podrían ser muy sencillas, no se encuentra regulada, esto es, al momento en que una persona pretende hacerse presente ante una autoridad laboral, principalmente de tipo jurisdiccional como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tenga la autoridad la obligación que, de oficio, requiera a dicha

persona presente documento idóneo a fin de acreditar que es la persona que se ostenta.

Sin embargo la autoridad laboral, acorde a la ley que la regula no tiene esa obligación, y ello ha tenido como consecuencia en la actualidad que las personas que dicen ser determinada, realmente son otras, es decir el apoderado es Juan Pérez, pero en vez de Juan, acude otro de nombre Oscar González, persona que no tiene facultad para representar a la parte representada por Juan, sin embargo por diversas cuestiones Juan no puede acudir a una audiencia y envía a Oscar, quién al momento de comparecer a juicio lo hace, para evitar posibles apercibimientos para el caso de incomparecencia, a nombre de Juan Pérez.

Es decir el vacío legal que hemos comentado se presta, desde luego a la práctica, ya común, de suplantación de personas al momento de comparecer en audiencia en la Junta de Conciliación y Arbitraje, motivo por el cual consideramos interesante el ahondar en este tema, pues el que suscribe promueve asuntos en materia del trabajo y por la experiencia se ha enfrentado ante tal suceso, lo que tiene como consecuencia que se violen las garantías de seguridad jurídica de la parte contraria, lo anterior al no tener la certeza de la persona que comparece, efectivamente es a la que se le otorgo la representación; en ese orden de ideas trataremos de abordar los criterios sostenidos, los comentarios publicados, análisis de la Ley, entre otros, para arribar a la conclusión que responderá si es necesario la identificación de personas físicas que comparecen ante autoridades laborales.

En principio señalamos, una vez analizando el Reglamento Interior de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, que no exige o impone obligación alguna a dicha Autoridad al momento en que una persona comparezca ante la misma, no obstante ello en la práctica es muy común que cuando uno comparece en representación de la parte patronal y llega a un

acuerdo con el trabajador afectado, se denuncia el convenio respectivo ante la citada Autoridad, la cual al momento de redactar el acta correspondiente solicita a las partes se identifiquen, e incluso en ocasiones es capaz de negar el desahogo del acta si no se identifica el apoderado el patrón, situación que desde luego es ilegal pues no existe fundamento de tal proceder, ni en la ley Federal del Trabajo, ni en la Ley Reglamentaria de la Procuraduría Federal.

Entendemos la intención de requerir la identificación de cada persona, pero en caso de que ésta no tuviese medio para ello, no se le puede privar de su derecho para comparecer y hacer sus respectivas manifestaciones, aunado al hecho que la ley no se pronuncia al respecto, por lo desde esta óptica existe un vacío sobre esta temática, el cual desde luego en un determinado momento puede causar perjuicio a alguna de las parte comparecientes.

En ese orden de ideas, similar e inclusive más grave es la problemática de la identificación de personas, pero ante las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, ya que ante estas autoridades es ante las que se ponen a su consideración y arbitrio las controversias suscitadas entre patronos y trabajadores e inclusive también con los sindicatos.

En efecto, son las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje los entes jurisdiccionales de mayor importancia en el sistema jurídico laboral, por ser éstas las que resuelven la mayoría de los conflictos que surgen entre los principales actores que envuelven el vínculo laboral.

Ya entrando en la temática que nos ocupa en el presente trabajo, habremos de interrogarnos, que pasa cuando una persona, sea apoderado, parte, testigo, tercero o perito no puede identificarse ante la autoridad?, debe valer su dicho?, deben hacerles efectivos los apercibimientos decretados para el caso de incomparecencia?, puede la junta exigirles que se identifiquen?; las respuestas parecen sencillas, acorde al rigor de la ley, cuando una persona de las citadas no puede identificarse ante la Junta, para el caso del testigo la ley prevé que se

le otorgará término para ello, el absolvente guarda analogía con el testigo, pero para los apoderados, peritos o terceros no existe disposición al respecto, por lo que no se les debe pedir identificación alguna.

En el segundo de los casos, es a la Autoridad a la que le corresponde otorgar valor a los dichos de los que comparecen, es decir, la sola circunstancia de que no sean identificados a satisfacción de la autoridad no les debe privar el derecho de manifestarse, por no estar prohibido por ley, empero, la misma ley le confiere facultades a las Juntas para resolver a verdad sabida y buena fe guardada, por lo que si éstas estiman no concederles valor a lo dicho, deberán fundamentar su resolución.

E la tercer interrogante, tenemos pues que la Ley Federal del Trabajo en forma expresa no prevé que en caso de que la persona interesada no se identifique, se deba hacer efectivo el apercibimiento para el caso de incomparecencia, esto es, resulta ser distinto que una persona a pesar de ser notificada legalmente, no acuda al llamado de la autoridad para diversa diligencia, en cuyo caso el apercibimiento o advertencia para el caso de no asistir deba hacerse efectivo; sin embargo cuando aquella persona que se le notifica, sí asiste pero por cualquier razón no puede identificarse, la Junta deberá resolver a verdad sabida y buena fe guardada, bien sea otorgándole término prudente para satisfacer la identificación, o bien, tenerle por hechas sus manifestaciones para valorarlas al momento procesal oportuno, por ejemplo, el testigo que no se identifica, por ese hecho no se le puede declarar desierto, por no estar contemplado en la ley, sin embargo al momento de valorar su dicho, éste podrá tener deficiencias ya que la Junta no tendrá certeza de su personalidad y como consecuencia idoneidad.

Respecto del último cuestionamiento, a saber, podrá la Junta requerirles la identificación, podemos señalar que sobre los testigos y absolventes, cuando así lo requieran las partes, sí lo puede hacer, sobre los demás que se han apuntado (apoderados, terceros, peritos, etc.) no existe disposición al respecto,

aunque importante es mencionar que la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Valle de Cuautitlán Texcoco en el Estado de México, en su reglamento interno, prevé disposición alguna sobre el particular, señalando lo siguiente:

“ARTÍCULO 32.- Los Auxiliares tienen las obligaciones y facultades siguientes:

... XVI. Supervisar que invariablemente se requiera a los representantes de las partes, la Cédula de Ejercicio Profesional de Licenciado en Derecho, por ser requisito indispensable para actuar de acuerdo a la Ley de Ejercicio Profesional...

... XVIII. Vigilar que la celebración de las audiencias esté precedida de notificaciones legalmente realizadas y se acredite debidamente la personalidad de las partes, se identifiquen éstas, testigos o peritos, así como también las cuestiones de competencia...

ARTICULO 42.- Los Secretarios tienen las facultades y obligaciones siguientes:

... XVI. Solicitar, a petición de las partes o sus representantes, la identificación de las personas que intervengan en las audiencias y certificar que los desistimientos y pagos se hagan por y en beneficio del interesado...”

Nos pareció importante apuntar la fracción XVI del artículo 32 antes transcrito, pues cabe aclarar que nuestro tema refiere a personas físicas que se identifiquen ante autoridades del trabajo y no de apoderados que se identifiquen con cédula profesional, no entraremos a discutir el criterio adoptado por las Juntas del Estado de México en relación a que se deba acreditar la calidad de

licenciado en derecho o estudiante de dicha licenciatura, por no ser parte del tema, solo nos pronunciaremos al respecto en el sentido de que es buena la intención de la Junta, pero desde nuestro punto de vista no es legal tal requerimiento, por no estar incluido ni en el texto del artículo 123 Constitucional, ni en la Ley reglamentaria de dicho precepto; sin embargo en el caso que nos ocupa la Junta del Estado de México, nos resuelve la problemática, al indicar que los Auxiliares tienen esa facultad, aunque desde nuestra perspectiva, se contradice, pues por un lado dice que se les requiera su identificación invariablemente y por otro lado menciona que a petición de parte, por lo que sano deberá ser el unificar el criterio adoptado.

Sin embargo, no obstante lo antes mencionado, muchas Juntas de Conciliación y Arbitraje en sus respectivos Reglamentos Internos no prevén tal cuestión, por lo que se insiste en el vacío legal al respecto.

Importante es señalar el caso regulado por la ley para identificar a las personas ante la Junta, a saber, en el desahogo de la prueba Testimonial, en efecto la ley laboral, prevé que los testigos deben ser identificados, a petición de parte y en caso de no hacerlo se le concederá tres días para ello, el texto legal es el artículo 815, el cual en su parte conducente reza:

Artículo 815. En el desahogo de la prueba testimonial se observarán las normas siguientes:

... II. El testigo deberá identificarse ante la Junta cuando así lo pidan las partes y si no puede hacerlo en el momento de la audiencia, la Junta le concederá tres días para ello;...”

Importante para esta investigación es este artículo, pues en el mismo se le faculta a la Junta para solicitar la identificación del testigo, el problema que se tiene es que lo deja de una manera optativa, pues señala que es a petición de

parte, es decir siempre y cuando el contrario lo solicite, no estamos de acuerdo con tal situación, numerosas son las veces en que la parte actora, es representada, por él mismo, o bien por un apoderado que no tiene la experiencia idónea en la materia, por lo que la parte contraría bien puede aprovecharse de eso y presentar testigos falsos, pues la inexperiencia del abogado contrario hará que no solicite la identificación de los atestes, por ello el actuar de oficio por parte de la autoridad brindaría de seguridad jurídica a las partes y con ello evitar la suplantación de personas, o en este caso el presentar testigos que no son los que realmente fueron propuestos como tales.

Podemos concluir respecto de los testigos que comparecen ante la Junta, que a éstos sí se les puede exigir que se identifiquen, de no ser así, se les concederá término para ello, sin embargo, si no cumplieren con dicho requisito, no se les puede declarar desiertos, lo anterior en virtud de que la ley no lo contempla así, sin embargo al momento en otorgarles valor probatorio, éstos perderán credibilidad, a continuación transcribiremos jurisprudencia aplicable:

Registro No. 226536

Localización:

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

22-24, Octubre-Diciembre de 1989

Página: 169

Tesis: I. 2o. T. J/2.

Jurisprudencia

Materia(s): laboral

PRUEBA TESTIMONIAL. FALTA DE IDENTIFICACION DE LOS TESTIGOS EN EL MOMENTO DE LA AUDIENCIA, NO AUTORIZA A DECLARARLA DESIERTA.

Al tener por desierta la prueba testimonial que ofreció el actor por no identificarse los testigos en la audiencia en que iban a declarar, la resolutora dejó de atender lo

dispuesto en la fracción II de artículo 815 de la Ley Federal del Trabajo, que prevé: "El testigo deberá identificarse ante la Junta cuando así lo pidan las partes y si no puede hacerlo en el momento de la audiencia, la Junta le concederá tres días para ello". Conviene agregar que la deserción decretada no podía válidamente fundamentarse en el apercibimiento contenido en el acuerdo que proveyó sobre su desahogo, en atención a que ese apercibimiento carece de todo apoyo legal, supuesto que el procedimiento a seguir es el señalado en el dispositivo arriba invocado.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 2006/85. Sabino Gutiérrez Hernández. 23 de mayo de 1986. Unanimidad de votos. Ponente: César Esquinca Muñoa. Secretario: Juan Manuel Alcántara Moreno.

Amparo directo 1076/86. Benigno Zeferino Robles. 3 de octubre de 1986. Unanimidad de votos. Ponente: César Esquinca Muñoa. Secretario: Pedro Pérez Popomeya.

Amparo directo 762/85. Isidro Vázquez García. 10 de octubre de 1986. Unanimidad de votos. Ponente: César Esquinca Muñoa. Secretaria: Guadalupe Madrigal Bueno.

Amparo directo 5677/87. Alejandro González Méndez. 6 de mayo de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: César Esquinca Muñoa. Secretario: Juan Manuel Alcántara Moreno.

Amparo directo 382/89. Donato Zenteno Briones. 7 de abril de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: César Esquinca Muñoa. Secretario: Juan Manuel Alcántara Moreno.

Otro aspecto a desarrollar es el desahogo de la prueba confesional, es una prueba, importante para el proceso, por lo cual muchas veces, en aras de no perder un juicio y derivado del tráfico cotidiano de la ciudad lo que tiene como consecuencia que el confesante no llegue a su diligencia, los apoderados suelen, para evitar perder el juicio, simular la presencia del absolvente con otra

persona diversa, y en muchos casos la prueba se desahoga, pues la contraparte en la mayoría de las veces no conoce al absolvente que manda citar; no obstante dicha problemática, al igual que la regla aplicable a los testigos, es la jurisprudencia la que ha definido que las Juntas pueden requerir al absolvente se identifique a satisfacción de la autoridad, aplicando de manera analógica el artículo 815, ya mencionado en líneas anteriores, sustenta lo anterior la siguiente jurisprudencia por contradicción de tesis:

No. Registro: 188,771

Jurisprudencia

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XIV, Septiembre de 2001

Tesis: 2ª./J. 40/2001

Página: 494

PRUEBA CONFESIONAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. AL ABSOLVENTE LE ES APLICABLE, ANALÓGICAMENTE, LA REGLA QUE SOBRE IDENTIFICACIÓN DE LOS TESTIGOS PREVÉ EL ARTÍCULO 815, FRACCIÓN II, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, CUANDO EXISTA DUDA SOBRE SU IDENTIDAD.

Si bien es cierto que no existe norma expresa que establezca el supuesto por el que la Junta de Conciliación y Arbitraje pueda requerir al absolvente de la prueba confesional para que se identifique ante la duda sobre su identidad, también lo es que conforme a lo dispuesto por el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, ante la falta de disposición expresa en la ley se considerarán, entre otros supuestos, sus disposiciones que regulen casos semejantes y ante ello es aplicable analógicamente el artículo 815, fracción II, de la propia ley, que prevé la identificación de los testigos en la audiencia de desahogo de la prueba relativa cuando lo soliciten las partes. Lo anterior es así, porque la identificación del absolvente, ante la duda sobre su identidad, constituye una garantía de seguridad, pues de existir indeterminación al respecto, se afectaría la certeza sobre los hechos declarados y habría desconfianza sobre la idoneidad del absolvente con graves consecuencias jurídicas que repercutirían en el resultado del juicio.

Contradicción de tesis 42/2001-SS. Entre las sustentadas por el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito y el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 22 de agosto de 2001. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Mariano Azuela Güitrón. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Verónica Nava Ramírez.

Tesis de jurisprudencia 40/2001. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del siete de septiembre de dos mil uno. México, Distrito Federal, a diez de septiembre de dos mil uno.

Estamos de acuerdo con la aplicación de la analogía como regla supletoria de la Ley Federal del Trabajo, como lo expresamos anteriormente en el tema anterior, y en efecto, como la analogía refiere a aplicar la norma de un supuesto regulado a otro que no lo está y que guarden similitudes, ésta debe ser exacta, esto es, la fracción II del artículo 815 del Código Obrero expresa que se requerirá la identificación del testigo cuando así lo pidan las partes, por lo que en la prueba confesional por analogía, cuando lo pidan las partes, el absolvente deberá identificarse, e inclusive concediéndole igual término para tal fin, sin embargo sigue siendo optativo, al señalar “cuando lo pidan las partes”, y situándonos en el anterior ejemplo dado para los testigos, creemos que no se tendría esa seguridad jurídica de la que habla la contradicción de tesis antes transcrita, puesto que la legislación laboral aún no pide que los apoderados de las partes sean licenciados en derecho, en consecuencia bien puede ser, que el apoderado de alguna de ellas, sea una persona que no tenga los debidos conocimientos de la ley y mucho menos de la jurisprudencia ya comentada.

Otro aspecto a tratar es el referente a los apoderados, gran problemática guarda este aspecto, pues la suplantación de personas, en este caso, desgraciadamente, creemos, es cuando más se da, ya que muchas veces son numerosas las audiencias que los despachos laborales atienden y les es fácil mandar a los pasantes a comparecer a las audiencias a diferirlas, sin que éstos tengan personalidad en el juicio correspondiente, haciendo que éstos sin la

debida experiencia comparezcan en nombre de otra persona que si tenga la citada personalidad.

Es cuestionable tratar la hipótesis antes apuntada, pues en el mundo del deber ser, esto no debería ocurrir en un Estado de derecho, sin embargo aunque no nos guste esto a menudo sucede, por ello la regla analógica a los testigos, bien puede ser aplicada a los apoderados, sin embargo en este caso y al ser supuestamente peritos en la materia, cabría la posibilidad que no fuera a petición de parte, sino que realmente fuera el identificarse ante la Junta concedora del juicio un presupuesto procesal previo a la actuación en cada diligencia; nuevamente es la Suprema Corte de Justicia de la Nación la que trata de resolver tal problema, emitiendo contradicción de tesis al respecto, sobre el particular nos permitiremos transcribir en primer orden la tesis contendiente ganadora y en segundo lugar la misma tesis pero ya resuelta por contradicción:

No. Registro: 176.596

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XXII, Diciembre de 2005

Tesis: XXIX.2o.6 L

Página: 2623

APODERADO O REPRESENTANTE LEGAL DE PERSONA MORAL, DEBE IDENTIFICARSE ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, SI ASÍ LE FUERE REQUERIDO.

Si bien conforme a lo dispuesto por las fracciones II y III del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, el apoderado o representante legal de una persona moral, para acreditar su personalidad, debe exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite, o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien otorga el poder está legalmente facultado para ello, de igual forma se

considera necesario que al comparecer ante la autoridad laboral, si le es requerido, deberá identificarse a satisfacción de la Junta, a fin de tener la certeza de que quien comparece sea la misma persona a favor de quien otorgó el poder a la persona moral, sin perjuicio de que lo haga dentro del término que legalmente pueda concederse para ese efecto; ahora bien, este Tribunal Colegiado, pondera que es prudente tal identificación, porque aun cuando no se establezca expresamente tal requisito en la disposición legal ya precisada, no se puede perder de vista que si bien es cierto, el testimonio notarial o la carta poder correspondiente pueden acreditar que una persona física es representante o apoderado legal de una determinada persona moral; igualmente es cierto, que dichas documentales son insuficientes para demostrar que la persona que llegue a presentarlas ante la autoridad del trabajo sea la misma que tiene la calidad de representante o apoderado legal del ente moral respectivo, por lo que a fin de evitar posible suplantación de persona, se estima ajustado a derecho que la Junta laboral pueda requerir de identificación a la persona física que comparece a juicio con la referida calidad de apoderado o representante legal.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGÉSIMO NOVENO CIRCUITO.

Amparo en revisión 271/2005. Atento Servicios, S.A. de C.V. 9 de noviembre de 2005. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Aquiles Gasca. Secretario: Alfredo Cedeño Valdez.

Nota: Esta tesis contendió en la contradicción 202/2005-SS resuelta por la Segunda Sala, de la que derivó la tesis 2a./J. 21/2006, que aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXIII, marzo de 2006, página 217, con el rubro: "APODERADO O REPRESENTANTE DE PERSONA MORAL. DEBE IDENTIFICARSE ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE SI SE LE REQUIERE."

No. Registro: 175.678

Jurisprudencia

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XXIII, Marzo de 2006

Tesis: 2a./J. 21/2006

Página: 217

APODERADO O REPRESENTANTE DE PERSONA MORAL. DEBE IDENTIFICARSE ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE SI SE LE REQUIERE.

Conforme a las fracciones II y III del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, el apoderado o representante de una persona moral, para acreditar su personalidad, debe exhibir testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien otorga el poder está legalmente facultado para ello; además, también es necesario que al comparecer ante la autoridad laboral, si se le requiere, se identifique a satisfacción de la Junta, a fin de tener la certeza de que quien comparece sea la persona a favor de quien otorgó el poder la persona moral. Ello es así, porque aun cuando no se establezca expresamente tal requisito en el indicado precepto, no puede perderse de vista que si bien es cierto que el testimonio notarial o la carta poder correspondiente pueden acreditar que una persona física es representante o apoderado legal de una determinada persona moral, también lo es que dichas documentales son insuficientes para demostrar que la persona que llegue a presentarlas ante la autoridad del trabajo sea la misma que tiene esa calidad de representante o apoderado, lo anterior a fin de evitar la posible suplantación de persona.

Contradicción de tesis 202/2005-SS. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Vigésimo Noveno Circuito y Segundo Tribunal Colegiado del Noveno Circuito. 17 de febrero de 2006. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Óscar Rodríguez Álvarez.

Tesis de jurisprudencia 21/2006. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veinticuatro de febrero de dos mil seis.

Importante resulta las jurisprudencias antes apuntas, pues no obstante de que desde nuestro punto de vista resultan ser optativas o mejor dicho a petición de parte, son lineamientos importantes a fin de evitar la ya multicitada suplantación de personas y como consecuencia, dotar de seguridad jurídica a las partes contendientes, se tratan de avances en la materia, y como no han de ser, cuando nuestra legislación federal del trabajo data de una ley de los años

30 y las últimas reformas procesales importantes son de los años 80`s, no tomaremos en cuenta la simple reforma hecha al artículo 74 de la ley, ya que ésta en nada tiene que ver con el tema propuesto y más aún causa molestia que tanto ha sido el debate de la “reforma laboral” y tantos años es la misma promesa que los legisladores nos salen con esta reforma que a mi parecer da risa, sin embargo no es tema de esta tesis esa reforma, decíamos que es tan antigua esta ley, que debemos tomar en cuenta que fue creada en un México en donde no existía un Instituto Electoral que expidiera credenciales oficiales, donde pocos tenían acceso a un pasaporte, donde solo los hombres contaban con cartillas militares (aún es así), donde pocas mujeres y pocos hombres contaban con licencias para conducir, en síntesis en un México donde para requerir a un trabajador su identificación con documento oficial era muy complicado, por eso el espíritu de la ley era que no debía ser necesaria tal circunstancia acorde a que el propio país casi no expedía documentos oficiales para poder identificarse, de igual forma los trabajadores, en ese entonces, tenían menos preparación académica que en la actualidad y poco preocupaba tener un documento oficial para identificarse, por ello es que la ley no lo exigía, es más ni en los años 80´s en donde fueron las últimas reformas procesales a la ley, había tanta cultura de la expedición de documentos oficiales para identificarse, sin embargo ya se empezaba a vislumbrar tal suceso, tal necesidad, hoy en día es muy fácil, sencillo y hasta indispensable el contar con documento oficial que nos identifique, por ello, consideramos que no debe ser pretexto el no tener los documentos idóneos para tal efecto, en consecuencia debe analizarse lo antes esgrimido y dotar a las Autoridades del Trabajo, a fin de que puedan requerir a las personas que comparecen ante las mismas para que se identifiquen a su satisfacción.

Por último cabe abordar la temática de los convenios, sean fuera o dentro de un juicio, celebrados ante las Juntas, así como los desistimientos efectuados en las mismas, sin embargo es aquí en donde la propia Autoridad, a fin de realizar el desistimiento de los actores, la que solicita su identificación y en

muchos casos de no tener documento idóneo se niega a efectuar tal petición; por el contrario cuando se trata de pago de los convenios sujetos a su aprobación, de igual forma requiere la citada identificación, solo del trabajador, pero en estos casos, si éste no cuenta con documento oficial alguno, basta con la aprobación e identificación bajo su estricta responsabilidad del apoderado patronal compareciente; asimismo cuando un trabajador actor obtiene un crédito favorable y lo pretende ejecutar, una vez que se emite el auto de exequendo, al momento en que el interesado pretende constituirse con el Actuario ejecutor adscrito se le requiere su identificación, pues de lo contrario difícil es que la Junta acceda al requerimiento solicitado, a pesar de que no hay disposición legal en todos los casos apuntados al respecto.

No obstante lo anterior consideramos atinado el proceder de la autoridad, pues ella misma se dota de seguridad jurídica, y al tratarse de eventos de gran importancia para el trabajador, ésta se asegura a fin de evitar suplantación de personas e inclusive dobles pagos, o responsabilidades por parte de sus funcionarios en el proceso.

4.4 PROPUESTA.

Una vez analizados los aspectos fundamentales de este tema y con una finalidad propositiva por parte del que suscribe, nos permitimos proponer, de una manera humilde y sencilla, sabiendo que tenemos mucho camino que analizar y estudiar, lo siguiente:

1. Una adición a la Ley Federal del Trabajo, de un artículo, que señale que las Autoridades del Trabajo, tienen, de oficio, la obligación de requerir a todo aquel interesado, bien pudiendo ser parte en juicio, sea dentro o fuera de él, sea apoderado o representante legal, testigo, tercero, perito, o cualquiera que tenga algún interés o pretenda hacer valer un derecho

ante alguna de las Autoridades del Trabajo señaladas en el artículo 523 de la propia Ley, a que se identifiquen a satisfacción de las mismas, bien sea con documento oficial, o alguno otro que genere la presunción o certeza de que el tenedor del mismo es la persona que se contiene en el documento, teniendo como apercibimiento que en caso de no hacerlo así, no se tendrán por reproducidas sus peticiones, manifestaciones, inconformidades o lo que le haga saber a la autoridad que corresponda, pudiendo de forma discrecional las Autoridades otorgar término prudente, según sea el caso.

2. Como consecuencia de lo anterior, bien cabría la posibilidad de una adición más al texto del artículo 123 de nuestra Constitución Federal en los mismos términos antes apuntados.
3. Por último y tratándose de las autoridades a las que nos hemos referido por ser las encargadas, básicamente, de los aspectos litigiosos y procesales, conferirles de oficio la obligación de requerir la identificación de toda persona que pretenda hacerse presente en cualquier acto procesal, sea diligencia, notificación, audiencia, convenio, requerimiento, desistimiento o cualquier otro.
4. No hemos hecho pronunciamiento especial respecto de los menores trabajadores, los cuales tienen un apartado especial en la ley, mismos que por su edad no pueden tener documentos oficiales que los identifiquen, por ellos es por lo que en el punto número 1 señalamos lo siguiente: "...a que se identifiquen a satisfacción de las mismas, bien sea con documento oficial, o alguno otro que genera la presunción o certeza de que el tenedor del mismo es la persona que se contiene en el documento..." esto es, como se señaló anteriormente por que esta clase de trabajadores no tiene acceso a los documentos oficiales que expide el gobierno, como cartilla, licencia o credencial para votar, si teniendo

para pasaporte, aunque consideramos que un menor que a temprana edad labora, no creemos que no piense en solicitar un pasaporte, ni tenga la cultura o educación para ello, desafortunadamente, por ello es que para estas personas la ley no deba ser tan rigorista y bien puede identificárseles con aquellos documentos, con los que se presume que solo el poseedor de los mismos es efectivamente la persona que en ellos se refiere, como lo pueden ser: actas de nacimiento, boletas de calificaciones, credenciales expedidas por las escuelas, o bien hasta credenciales expedidas por sus patrones, reiteramos no se puede ser tan exigente con estos trabajadores ya que éstos no tienen igual acceso que un mayor de edad para obtener documentos oficiales, igual trato deben dárseles a los menores aunque no funjan como partes, ya que pueden ser también testigos o cualquier otro.

CONCLUSIONES

Una vez que hemos desarrollado el tema en cuestión hemos arribado a las siguientes conclusiones:

PRIMERA. El derecho del trabajo en nuestro país, es un sistema jurídico de gran importancia y a lo largo del tiempo ha ido madurando poco a poco, con importantes reformas a su ley reglamentaria y la Constitución Federal, teniendo su integración a partir de la Constitución de 1917 en la que en el texto de su artículo 123 fue uno de los primeros a nivel mundial en elevar los derechos sociales de los trabajadores a verdaderas garantías individuales, es decir, en ese entonces le dio su lugar y su importancia al régimen obrero-patronal del país, motivado por grandes sucesos originados por luchas de causas sociales.

SEGUNDA. Con motivo del nacimiento del artículo 123 de la Constitución Federal y a fin de continuar con el proceso de reglamentar debidamente la cuestión laboral en nuestro país, en el mes de agosto de 1929 se reforma el artículo antes mencionado y da origen a la Federalización de la materia de derecho de trabajo en nuestro país, hecho relevante pues actualmente dicha rama del sistema jurídico nacional continúa siendo del orbe federal, y es en el mes de agosto de 1931 cuando se promulga la primera ley Federal del Trabajo en nuestro país, la cual adoptó muchas prestaciones que en ese tiempo eran de naturaleza colectiva y les dio el carácter de prestaciones irrenunciables para la generalidad de los trabajadores, a saber, las vacaciones, prima de las mismas y el aguinaldo.

TERCERA. Con posterioridad a la ley federal de 1931, al paso de los años y derivado de varios debates, luchas obreras y de necesidades que requería el país, dicha ley fue reformada para que en 1970 se promulgara una nueva ley federal del trabajo, la cual obviamente en su momento contempló otros aspectos, cubriendo en parte las necesidades de esos tiempos; otro avance

significativo son las reformas procesales de 1980 las cuales establecieron las bases de un nuevo derecho procesal del trabajo, por así llamarlo; en consecuencia podemos concluir señalando que la Ley Federal del Trabajo en todas sus etapas ha constituido un generoso avance en dicha materia regulando los aspectos todavía actuales de la materia laboral en nuestro país, siendo el instrumento más eficaz de control jurisdiccional del sistema laboral mexicano.

CUARTA. Como lo hemos expuesto en capítulos anteriores, el derecho procesal del trabajo, tiene como naturaleza jurídica el pertenecer al derecho público por ser un derecho de control ejercido en parte por el Estado rector; sin embargo también su naturaleza jurídica deviene del nuevo derecho denominado “social” ya que como se argumentó anteriormente, es un derecho procesal que regula al del trabajo, el cual pertenece a los llamados derechos sociales, ya que éstos tienden a ser un equilibrio y proteger a las clases más débiles, por lo que atendiendo al contenido de la Ley reglamentaria la cual tiende a brindar equilibrio entre los factores de la producción, se entiende que dicha legislación trata de proteger a la clase inferior, procesalmente hablando, en consecuencia de igual forma dicho derecho procesal a diferencia de otros, si tiene esa naturaleza de derecho social, con la que cuentan los derechos que tienden a proteger a las clases más débiles.

QUINTA. La jurisdicción y competencia son cuestiones distintas. La jurisdicción en materia laboral está encomendada a órganos tripartitas denominados Juntas de Conciliación y Arbitraje, integrados por un representante del gobierno, uno de los trabajadores y uno de los patrones, estos órganos conocerán y resolverán con libertad de jurisdicción los asuntos relacionados sobre conflictos entre obreros, patrones y sindicatos; por otro lado la competencia en materia de derecho el trabajo es la capacidad de que el órgano del estado pueda ejercer la función judicial que le ha sido encomendada y es dividida en dos, materia federal y local, éstas depositadas para su conocimiento en las Juntas Federales y Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje,

respectivamente; se dice competencia por materia en relación a que se basa en los objetos sociales de las empresas o patronos, los cuales están previamente señalados para la rama federal en el artículo 527 de la ley Federal del Trabajo y por excepción las que no están previstas en dicho precepto serán del orbe local.

SEXTA. La Competencia en materia del trabajo además de ser por materias también es por cuantía, es decir, sobre aquellas prestaciones que se reclamen y que su importe no rebase 3 meses de salario del trabajador, el asunto puede someterse tanto a las Juntas Federales o Locales de Conciliación o bien ante las de Conciliación y Arbitraje, pero excediendo de dicha cuantía solo podrá conocer el conflicto las de Conciliación y Arbitraje; de igual forma existe competencia en razón del territorio que deban conocer las Autoridades laborales misma que esta definida por el artículo 700 de la Ley Federal del Trabajo que postula que cuando se trate de Juntas de Conciliación será la del lugar de la prestación del servicio; cuando es Junta de Conciliación y Arbitraje el actor puede escoger entre la Junta del lugar de la prestación de servicios y si se presto en varios puede ser cualquiera de éstos, la junta del lugar en donde se celebró el contrato de trabajo y la junta del domicilio del demandado, en los conflictos colectivos de jurisdicción federal será la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando el conflicto sea la cancelación del registro de un sindicato será la junta del lugar en donde se hizo, cuando sean conflictos entre patronos o trabajadores entre sí será la junta del domicilio del demandado y cuando el demandado sea el sindicato, será la junta del domicilio del mismo.

SÉPTIMA. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son verdaderos tribunales con plena jurisdicción, decisión propia en sus fallos y con la facultad de poder ejecutarlos cabalmente imponiendo las medidas necesarias para ello, son órganos de impartición de justicia integrados en forma tripartita, encargados de administrar la justicia en materia de derecho del trabajo y dirimir las controversias suscitadas entre los factores de los medios de producción

(capital y trabajo) son tribunales de equidad, esto es fallan a conciencia sin sujetarse a reglas o formulismos, solo apreciando los hechos a conciencia y verdad sabida, por último son consideradas Autoridades que, en su medida proporción, sus facultades se asemejan a las del Estado rector que deposita su ejercicio en la teoría de la división de poderes, legislando, ejecutando y jurisdiccionando.

OCTAVA. Una vez analizado el personal que integra las juntas de conciliación y arbitraje, nos nace la conclusión de que en la Ley debería adicionarse como requisito para ser presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje así como de la Junta Local de cada entidad, se debería exigir que la persona elegida, además de los requisitos que indica la ley, por lo menos, haya sido anteriormente presidente de alguna junta especial como lo explicamos en su momento; de igual forma para los actuarios debe considerarse la idea de exigir que dicho funcionario cuente con título legalmente expedido de licenciado en derecho y no como actualmente señala la ley que haya cumplido con estudios del tercer año o sexto semestre de dicha licenciatura.

NOVENA. El procedimiento del trabajo es predominantemente oral, ello tiene como consecuencia la celebración de un acto procesal importante, la comparecencia a juicio o a cualesquiera diligencias del mismo, la Ley Federal del Trabajo no se pronuncia sobre formalidad alguna para llevar al cabo tal acto, en ese orden de ideas tendremos que la legislación del trabajo no exige identificación alguna para que las personas que pretendan intervenir en el proceso la deban exhibir en el acto de su presencia, esto es, decimos que la ley no lo exige en virtud de que tal cuestión no se encuentra contemplada en el ordenamiento legal, con la única excepción tratándose de los testigos a quienes de conformidad con el artículo 815 fracción II de la ley de la materia, sí se les puede exigir que se identifiquen siempre y cuando lo solicite la contraria, sin existir apercibimiento alguno.

DÉCIMA. No obstante lo anterior, los tribunales Colegiados han tratado de pronunciarse sobre tal temática, pero no han llenado el vacío legal existente, pues las tesis aisladas y de jurisprudencia existentes hablan de que es válido que las Juntas de Conciliación y Arbitraje requieran la identificación de abogados, absolventes, testigos y partes en materia de derecho del trabajo cuando así lo solicite la contra-parte, pero es ahí en donde no estamos de acuerdo pues dicha facultad debe ser oficiosa y no a petición, pues no dota plena seguridad jurídica a las partes, ya que en pocas palabras, a un apoderado no experto en la materia puede pasar por alto tal cuestión y su contrario bien puede hacer la suplantación de personas en su favor a fin de evitar un apercibimiento, ejemplo, a fin de evitar la declaración de confesante ficto.

DÉCIMA PRIMERA. Al igual que en la anterior y una vez analizada la legislación federal de procedimientos civiles, en dicha materia tampoco se contempla tal situación por lo que bien cabría la interpretación legal al respecto y una adecuada reforma en el sentido de que sea obligación de los Juzgados Civiles, Familiares, de Arrendamiento Inmobiliario o cualquier otro el requerir a los interesados que pretendan comparecer en una audiencia o diligencia el que acrediten con documento idóneo ser la persona que dicen ser.

DÉCIMA SEGUNDA. A manera de conclusión sobre la interrogante que motiva esta tesis, es decir si ¿es una necesidad realmente el identificar a las personas físicas que comparecen ante las autoridades del Trabajo?; podemos señalar que tomando como base los argumentos antes esgrimidos, desde el punto de vista del tesista, sí es una necesidad el que las Autoridades del Trabajo en nuestro sistema jurídico mexicano requieran a las personas para que se identifiquen ante las mismas, es más, no solo ante autoridades del trabajo, sino ante cualesquiera otras de tipo jurisdiccional, pues con ello se evitaría la posible suplantación de personas y el propio órgano jurisdiccional o dependencia del gobierno se dotaría de seguridad jurídica al tener la certeza de

que la personas que pretende hacer valer un derecho es efectivamente la que dice ser.

No pasamos por alto el hecho de que al abordar este tema, muchos pudimos pensar que no es una necesidad, pues la jurisprudencia ya se ha pronunciado a favor de tal práctica, sin embargo como hemos tratado de analizar, la cuestión estriba entre si debe ser a petición de parte o cuando así se estime necesario, como lo apuntan los criterios, o bien como proponemos, que sea toda una obligación impuesta por ley a las autoridades laborales y/o cualquier otra dependencia gubernamental que tenga injerencia en el ámbito del derecho del trabajo.

DÉCIMA TERCERA. El medio legal adecuado para lo anterior será las adiciones, en este caso, a la Ley Federal del Trabajo, en el Capítulo de Autoridades del Trabajo, en el sentido de que es obligación de cada autoridad el requerir la identificación de aquella persona que pretenda hacer valer un derecho, y respecto de las demás materias, esto deberá ser en sus distintos códigos procesales.

DÉCIMA CUARTA. Por último y sin ser una cuestión debatible en este trabajo somos de la idea de que una de las reformas que debe sufrir la parte procesal de la Ley Federal del Trabajo, es la de requerir a los apoderados de las partes que en su primer escrito, promoción o comparecencia acrediten que son licenciados en derecho o pasantes en dicha materia, lo anterior con los documentos idóneos, ello en virtud de que hemos dejado atrás los tiempos en que esa formalidad no era exigible dado que en nuestro procedimiento laboral no se exige formalidad alguna y en años atrás los trabajadores que pretendían hacer valer sus derechos en pocas ocasiones podían contratar abogados y por ello la ley les daba la facultad de poderse contratar con estudiantes o cualquier otra persona que sin título tuviera conocimientos en la parte procesal, sin embargo, actualmente existen muchas facilidades y acceso para que los

trabajadores puedan ser representados adecuadamente, falta mucho pero hay generosos avances y bien cabria la posibilidad de hacer esa reforma y con ello darle seriedad y profesionalismo a esta materia.

BIBLIOGRAFÍA

1. Arellano García Carlos Alberto, Derecho Procesal Civil, 7ma. Edición, Editorial Porrúa, México 2000.
2. Cabanellas, Guillermo, El derecho del Trabajo y sus contratos, Editorial Mundo Atlántico, Bs. As., Argentina, 1945.
3. Cueva, Mario de la, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, séptima edición, Editorial Porrúa, México, 1992.
4. Cueva, Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, cuarta edición, Editorial Porrúa, México, 1977.
5. Carnelutti, Francisco, Estudios de Derecho Procesal, Tomo I, Ediciones Jurídicas Europa-América, Buenos Aires Argentina 1952.
6. Dávalos, José, Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, segunda edición, Editorial Espasa Calpe, México, 1991.
7. Dávalos, José, Derecho Individual del Trabajo, Décima primera edición actualizada, Editorial Porrúa, México, 2001.
8. De Buen L., Nestor, Derecho del Trabajo, Tomo Primero, Editorial Porrúa, México, 1991, Octava Edición.
9. Guerrero, Eugenio, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México 1980.
10. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la U.N.A.M., Diccionario Jurídico Mexicano, 4ta. Edición, Editorial Porrúa-UNAM, México 1991.

11. Lazcano David, Jurisdicción y competencia, Guillermo Graft, Buenos Aires 1941, cit. por Bermúdez Cisneros Miguel. Derecho del Trabajo, Editorial Oxford, México 2000, Primera Edición.
12. Méndez Pidal Juan, Derecho procesal social, Revista de Derecho Privado, Madrid, 1974, cit. por Bermúdez Cisneros Miguel. Derecho del Trabajo, Pág. 328, Editorial Oxford, México 2000, Primera Edición.
13. Pina, Rafael de, Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Botas, México 1952.
14. Porras López Armando. Derecho Procesal del Trabajo, Editorial José M. Cajica, Jr., SA, México 1956, Primera Edición.
15. Ramírez Fonseca Francisco, La Prueba en el Procedimiento Laboral, 2da. Edición, Editorial Publicaciones Administrativas y Contables, SA., México 1980
16. Tapia Aranda, Enrique, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Velux, México, 1978.
17. Trueba Urbina, Alberto, Derecho Social Mexicano, primera edición, Editorial Porrúa, México, 1978.
18. Trueba Urbina, Alberto, El Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1980.
19. Trueba Urbina, Alberto, Derecho Procesal del Trabajo, Talleres Litográficos-Laguna, México 1941.

LEGISLACIONES

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Instituto Federal Electoral, México 2004.
2. Ley Federal del Trabajo, Comentada por Francisco Breña Garduño, Quinta edición, Editorial Oxford, México 2001.
3. Cavasos Flores Baltasar, Cavasos Chena Baltasar, Cavasos Chena Humberto, Cavasos Chena Humberto, Cavasos Chena J. Carlos y Cavasos Chena Guillermo, Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada, 22a. Edición, Editorial Trillas, México 1988.
4. Ley Federal del Trabajo, comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Sexagésima primera edición, Editorial Porrúa, México 1989.
5. Código Federal de Procedimientos Civiles, Ediciones Fiscales ISEF, S.A., México 2004.

METODOLOGÍA

1. Bosch García, Carlos, La Técnica de Investigación Documental, Décima Segunda Edición, Editorial Trillas, México 1990.
2. Hernández Estevez, Sandra Luz y López Durán Rosalío, Técnicas de Investigación Jurídica, Segunda Edición, Editorial Oxford, México 2002.
3. Ponce de León Armenta, Luis, Metodología del Derecho, Séptima Edición, Editorial Porrúa, México 2002.