



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ARAGÓN

ANÁLISIS SOBRE LA FIGURA DE LOS REPRESENTANTES
DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES ANTE LAS
JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A: Yazmín García Sánchez.

ASESOR: Mtra. Georgina García Becerril.



Nezahualcóyotl, Estado de México, mayo de 2017.



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.

ANÁLISIS SOBRE LA FIGURA DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

ÍNDICE.

INTRODUCCIÓN.

CAPÍTULO 1. RESEÑA HISTÓRICA

1.1 Antecedentes generales del Derecho del Trabajo en México	1
1.1.1 Época Pre colonial.....	1
1.1.2 Época Colonial	1
1.1.3 Época Independiente	4
1.1.4 Constitución de 1857	6
1.1.5 Legislación de Maximiliano	8
1.1.6 Inicios del Siglo XX	10
1.1.7 La Revolución	12
1.2 Constitución de 1917	15
1.3 Ley Federal del Trabajo de 1931.....	16
1.4 Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970.....	17
1.5 Reforma procesal de 1980.....	19
1.6 Reforma laboral de 2012.....	21

CAPÍTULO 2. LOS REPRESENTANTES DE LOS Y TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

2.1 Juntas de Conciliación y Arbitraje.....	26
---	----

2.1.1 Definición.....	26
2.1.2 Naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.....	31
2.1.2.1 Las Juntas de Conciliación y Arbitraje y los Tribunales Especiales...41	
2.1.2.2 Las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Tribunales de conciencia, de equidad o de derecho.....	43
2.1.3 Su ubicación constitucional.....	46
2.1.3.1 Las Juntas dentro del Poder Legislativo.....	46
2.1.3.2 Las Juntas dentro del Poder Ejecutivo.....	48
2.1.3.3 Las Juntas y el Poder Judicial.....	50
2.1.3.4 Las Juntas de Conciliación y Arbitraje como un cuarto poder.....	51
2.1.4 Integración.....	52
2.1.5 Jurisdicción y Competencia.....	53
2.1.5.1 Jurisdicción.....	53
2.1.5.2 Jurisdicción laboral.....	56
2.1.5.3 Competencia.....	56
2.1.5.4 Cuestiones de competencia.....	59
2.1.6 Clasificación y funciones.....	61
2.1.6.1 Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.....	61
2.1.6.1.1 Integración.....	61
2.1.6.1.2 Funcionamiento.....	62
2.1.6.2 Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.....	67

2.2 Representantes de los trabajadores y de los patrones.....	68
2.2.1 Naturaleza jurídica.....	68
2.2.2 Requisitos.....	68
2.2.3 Facultades y obligaciones.....	70
2.2.4 Responsabilidad y sanciones.....	72
2.2.5 Procedimiento de elección según la Ley Federal del Trabajo.....	75

CAPÍTULO 3. PANORAMA LEGISLATIVO. MÉXICO EN EL ESCENARIO LATINOAMERICANO

3.1 Marco legal en México.....	80
3.1.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	81
3.1.2 Tratados internacionales.....	83
3.1.3 Ley Federal del Trabajo.....	84
3.1.4 Ley del Seguro Social.....	85
3.1.5 Ley del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores.....	85
3.1.6 Reglamentos.....	86
3.1.7 Otras disposiciones.....	87
3.2 Otros Estados.....	88
3.2.1 Chile.....	88
3.2.2 Argentina.....	92
3.2.3 Brasil.....	95
3.2.4 Otros Países.....	97

CAPÍTULO 4. EL TRIPARTISMO COMO FORMA DE INTEGRACIÓN DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

4.1 Tripartismo.....	99
4.2 Los Representantes obrero patronales en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.....	107
4.3 Situación actual de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.....	113
CONCLUSIONES.....	120
BIBLIOGRAFÍA.....	122

INTRODUCCIÓN

Para que una sociedad pueda mantener un estado de derecho y garantizar una convivencia pacífica entre sus miembros, es importante que su sistema jurídico sea modificado y adaptado en función de la dinámica social, para sí cubrir las necesidades de los grupos sociales, que son expresadas ante los “órganos jurisdiccionales cuando acuden a ellos con la intención de que les brinden una solución a sus conflictos.

Pero cuando las instituciones encargadas de administrar justicia se mantienen intactas, sin cambios ni ajustes desde su creación, aun cuando la sociedad se vaya modernizando y cambiando sus ideas, costumbres y necesidades, estas instituciones terminan por degenerar en órganos corrompidos y no funcionales.

Tal es el caso de las Juntas de Conciliación Arbitraje, que nacieron en el seno del constituyente de 1917, como órganos integrados por representantes de los patrones, de los trabajadores y del gobierno, encargados de resolver los conflictos de trabajo, y que desde entonces no habían experimentado ningún cambio en su estructura ni en su forma de integración, a pesar de haberse convertido en órganos que simulan una administración de justicia laboral cuando en realidad en ellas se respira un gran ambiente de corrupción, que casi siempre es en perjuicio de la clase trabajadora, y que con el paso del tiempo se han alejado del verdadero espíritu que sus creadores quisieron darles.

Y es que a pesar de que hace ya varios años la necesidad de una reforma estructural en materia de justicia laboral era el tema del día, sin que existiera la verdadera voluntad de concretarla, el pasado 28 de abril de 2016, de forma sorpresiva (y digo sorpresiva porque realmente tomo por sorpresa a la mayoría de la población, y a quien realiza este trabajo, que apenas un par de meses antes había iniciado el presente trabajo de investigación, sin pensar nunca que una reforma de tal magnitud llegaría), el titular del Ejecutivo Federal, Enrique Peña Nieto, presento dentro de una serie de reformas llamadas de “Justicia cotidiana”, una iniciativa de decreto para modificar algunas disposiciones de los

artículos 103 y 107 constitucionales en materia de justicia laboral, decreto que después de ser discutido, fue aprobado por el Congreso de la Unión y por la mayoría de las legislaturas locales, para finalmente el 29 de febrero de éste año, ser publicado en el Diario Oficial de la Federación.

Es por lo asentado en párrafos anteriores que surge el presente trabajo de tesis, además de tratar de exteriorizar una inquietud personal respecto a la función que desarrollan los representantes de los trabajadores y de los patronos en las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la escasa justicia que de ellas se obtiene, esta aseveración se debe a que dentro de mi desarrollo profesional he tenido contacto con dichas Juntas y he podido advertir la nula participación de los representantes de clase en los asuntos que se tramitan ante ellas y esto se deriva a que la administración de la justicia que de ellas se deriva sea precaria, debido lo anterior a diversas causas, que van desde la carga de trabajo, falta de especialización profesional, malos sueldos, un reglamento interior reblandecido en el que no se establece una responsabilidad profesional más severa y aparejado todo esto a una corrupción imposible de ignorar; es claro que para poder referirse a un tema como el que se trata, desde un punto de vista crítico, se deben utilizar diversos métodos de estudio que permitan reafirmar lo que en líneas anteriores se ha aseverado, por lo que principalmente apoyándome en los métodos analítico y comparativo, refiriéndome tanto a las similitudes que guardan las Juntas de Conciliación y Arbitraje con los órganos encargados de resolver los conflictos obrero patronales en algunos Estados de América Latina, como sus grandes diferencias, considerando desde luego aspectos legales y doctrinales, pero sobre todo las necesidades de una sociedad cada vez más grande y siempre cambiante, la cual a su vez más exigente y es por esto mismo que, en lo que respecta al tema que se desarrolla, los órganos o entidades encargadas de la aplicación de justicia y cumpliendo en todo momento los fines del derecho de justicia, seguridad jurídica y bien común que nuestra Constitución preserva.

Es un hecho ya la traslación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje al interior del Poder Judicial y la eliminación de la representación sectorial; siendo esto algo benéfico porque además de suprimir una figura que sólo causa costos al pagar sus sueldos y que no interviene en los asuntos por lo que su presencia es innecesaria, las nuevas autoridades de trabajo formarían parte y participarían de todos los adelantos y visión de desarrollo de la misma forma que lo hacen los demás tribunales y juzgados, dando como resultado una administración de justicia más confiable, repercutiendo en nuestra sociedad de una forma positiva y contribuyendo a una imagen cada vez más reforzada de los órganos jurisdiccionales en materia federal.

Es así que la realización del presente estudio, además de buscar una sustentación lógica del planteamiento que aquí se expone, relata cómo es que surgen las Juntas de Conciliación y Arbitraje con la presencia de representantes de trabajadores y patrones, pasando por la eterna discusión de su naturaleza jurídica y su ubicación dentro de alguno de los tres poderes constitucionales; haciendo notar como es que en otros países de la región latinoamericana, en épocas pasadas surgieron órganos similares a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que resolvían los conflictos de trabajo y con presencia de representantes de clase, órganos que ante la evolución de la sociedad y las nuevas necesidades de sus miembros, se vieron en la exigencia de modificar la estructura para así cubrir de una forma más eficiente las demandas de los trabajadores; para por último referirme a la reciente reforma en materia de justicia laboral en nuestro país, que viene a revolucionar por completo la forma de administrar la justicia laboral pues se desaparecen las Juntas de Conciliación y Arbitraje junto con su integración tripartita para dar paso a tribunales laborales unipersonales y dependientes del Poder Judicial.

De igual forma y en este aspecto dejaré en claro que para mí no existe duda alguna de que la representación obrero patronal en las Juntas de Conciliación y Arbitraje debe desaparecer, dando paso a una nueva justicia laboral en el marco de Poder Judicial, ya que en realidad las Juntas son tribunales de

derecho, creados por nuestra Constitución y especializados en conocer y resolver los conflictos que se presentan en materia de trabajo, jurídicamente gozan como cualquier otro tribunal, de independencia y autonomía.

En la presente tesis, a fin de fundamentar la propuesta relativa a la eliminación de los representantes de clase en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, atenderé principalmente a los antecedentes del derecho del trabajo en México, para posteriormente hacer un análisis sobre la naturaleza jurídica de las Juntas y así entrar al estudio de la figura de los representantes de los trabajadores y los patronos; para posteriormente hacer un comparativo entre los órganos de justicia laboral en México y los de algunos Estados de Latinoamérica, para finalmente exponer la situación actual que atraviesan las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la ineficacia de los representantes sectoriales, proponiendo algunos medios de solución; sustentando de estas forma la presente propuesta.

CAPÍTULO 1

RESEÑA HISTÓRICA

Durante muchos años se luchó para que se reconociera, reglamentara y protegiera el trabajo humano, pero fue hasta la Constitución de 1917, que nace el Derecho del Trabajo en México, esto como consecuencia del movimiento armado de 1910 que derrumbó la dictadura de Porfirio Díaz. “Fue el resultado de una lucha tenaz y heroica de la clase trabajadora en muchos años, por el respeto a la dignidad del trabajo y a la persona humana que lo realiza”.¹

1.1 Antecedentes Generales del Derecho del Trabajo en México

Resulta importante mencionar los antecedentes del Derecho del Trabajo para ofrecer una visión más completa que nos permita entender, como a través del encadenamiento de todos los acontecimientos históricos, se produjo la primera declaración de derechos sociales.

1.1.1 Época Pre Colonial

Con los datos que se tienen no hay mucho que decir respecto a la regulación del trabajo durante esta época. No existía un derecho del trabajo escrito, pero de forma consuetudinaria, tuvo que haber existido, ya que, además de los esclavos, había artesanos y obreros libres, que creaban relaciones con quienes los contrataban, pero en lo referente a la existencia de un ordenamiento legal que regulara esas relaciones de trabajo, no se cuenta con ningún antecedente.

1.1.2 Época Colonial

Se ubica desde la conquista de los españoles y hasta antes de la independencia de México. Se estableció la encomienda, que pretendió ser un sistema de protección a los indígenas; consistía en dar a un súbdito español, llamado encomendero, en compensación por los servicios que había prestado a la Corona, un determinado número de indios, quienes debían servirle y

1.- DÁVALOS, José: *Un nuevo artículo 123 sin apartados*. Editorial Porrúa, 3° edición. México, 1998, p. 3.

tributarle como encomendados, a cambio de lo cual el encomendero debía darles buen trato e impartirles doctrina cristiana. Esta figura degeneró en un sistema de explotación y abusos hacia los indígenas, y así fue perdiendo su eficacia, por lo que surgieron nuevos sistemas de trabajo tales como el repartimiento o cuatequil, que se estableció a fines del siglo XVI y consistía en la facultad de sacar de los pueblos a los indios, generalmente por temporadas de ocho días por mes, para trabajar en las casas o haciendas de la población española y realizar los duros trabajos de las minas y del campo. Al concluir la temporada, los indígenas regresaban a sus pueblos, para trabajar en labores propias y eran sustituidos en el repartimiento por otro grupo de indígenas. El servicio era obligatorio para los hombres de 18 a 60 años y debía ser retribuido de una manera justa, pero este sistema degeneró también en una gran cantidad de abusos, para finalmente ser abolido definitivamente.

De los ordenamientos que tuvieron vigencia durante la época colonial, las Leyes de Indias fueron las más importantes, pues fue el cuerpo legislativo más humano de sus tiempos. Se crearon por iniciativa de los Reyes Católicos, destinadas a proteger a los indios y a frenar la explotación por parte de los encomenderos. Entre las disposiciones contenidas en esta recopilación, destacaban, una jornada máxima de trabajo, descansos semanales, pago del séptimo día, protección al salario, procurando que su pago fuera en efectivo y en presencia de un testigo, se protegió la maternidad, se estableció la edad mínima de 14 años para poder prestar servicios, se reguló la protección en relación con las labores insalubres, habitaciones higiénicas, y el otorgamiento de atención médica y descanso con goce de salario para el caso de enfermedad. Pero pese a la buena voluntad de estas disposiciones, como refiere Mario de la Cueva en su obra *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo* “no existen en los cuatro tomos de que se compone la recopilación, disposiciones que tiendan a la igualdad de derechos entre el indio y el amo, sino que son más bien medidas de misericordia, actos píos determinados por el remordor de las conciencias, concesiones graciosas a una raza vencida que

carecía de derechos políticos y que era cruelmente explotada”², la realidad es que no fueron aplicadas, bajo el recurso jurídico de “Obedézcase pero no se cumpla” que prevalecía en aquella época, propiciando la esclavitud de los indios y el trabajo en jornadas inhumanas.

No obstante lo anterior, las Leyes de Indias constituyen un adelanto, reconociéndole a los indígenas su categoría de ser humano; y en nuestra legislación vigente se encuentran disposiciones contenidas en el mencionado ordenamiento.

Existió también el trabajo por jornal o peonaje, mediante el que los indios acudían a las haciendas de forma voluntaria a ofrecer sus servicios, donde además de un salario regular, parte de él se les pagaba en maíz, teniendo garantizado por lo menos un sustento. A pesar de que el peonaje fue una forma de trabajo asalariado libre, era el hacendado quien fijaba el valor del trabajo y de las mercancías de la tienda de raya, por lo que este sistema se convirtió en una fuente de abusos que no respetaba horarios ni derechos de los peones obligándolos a quedar sujetos a la hacienda con motivo de deudas para cubrir anticipos de sus salarios, tributos, diezmos parroquiales o deudas hereditarias.

Durante la colonia, los talleres artesanales se encontraban bajo la dirección del sistema de gremios. La organización gremial regulaba la actividad laboral, la formación y el aprendizaje de sus afiliados, estableciendo una estricta jerarquía entre ellos, que iba desde el maestro, oficial y el aprendiz, también disminuía la producción en beneficio de los comerciantes de España y restringían la libertad de trabajo, ya que nadie podía dedicarse a la práctica de algún oficio sin estar afiliado al gremio respectivo. Eran regulados por ordenanzas que les otorgaban a los maestros autonomía para elaborarlas ellos mismos, siendo aprobadas por el Ayuntamiento de México y confirmadas por el Virrey sin mayores cambios. Surgió la pequeña burguesía, conformada por oficiales y maestros, que comenzaron a limitar la entrada de nuevos miembros al gremio restringiendo la producción y aumentando los tiempos de aprendizaje y de aplicación de

2.- DE LA CUEVA, Mario: *El nuevo Derecho mexicano del Trabajo*. T.I. Editorial Porrúa, 9ª edición. México, 1984, p.39.

exámenes para aspirar al grado de oficial, haciendo casi imposible alcanzar el título de maestro.³ Si bien es cierto que los gremios son un antecedente de los sindicatos, también es cierto que ejercían el control del funcionamiento de las profesiones y las normas que los regulaban no dejaban espacio a la iniciativa personal de los agremiados, constituyendo un monopolio y suprimiendo por completo la libertad de trabajo.

1.1.3 Época Independiente

Esta etapa fue ajena al problema social del trabajador, no existió alguna disposición cuyo propósito fuera regular los derechos de los trabajadores, debido a que establecer las bases para definir la organización política del país era la principal preocupación del movimiento de independencia, pero se produjeron importantes documentos políticos entre los que podemos destacar los siguientes:

- a) El bando de Hidalgo, expedido por Miguel Hidalgo y Costilla en Guadalajara, Jalisco, el 6 de diciembre de 1810, que ordenó la abolición de la esclavitud.
- b) Los denominados Elementos Constitucionales de Rayón, expedidos por Ignacio López Rayón en 1811, que establecían la abolición de los exámenes artesanales, con lo cual se eliminaba formalmente el sistema gremial.
- c) Sentimientos de la Nación, contenidos en 23 puntos dados por Morelos en Chilpancingo, hoy estado de Guerrero, el 14 de septiembre de 1813, que en su punto 12 hace referencia a los trabajadores al señalar “Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben 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 mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto”.
- d) El Decreto Constitucional para la libertad de la América Mexicana, sancionado en Apatzingán, Michoacán, el 22 de octubre de 1814, bajo

3.- Cfr. DÁVALOS, José. Op. Cit. p.8 y 9.

los auspicios de José María Morelos y Pavón, y aunque no llegó a tener aplicación real, en el artículo 38 consagraba la libertad de industria y de comercio, con excepción de aquellos que formaran la subsistencia pública.

- e) Plan de Igual, expedido en la ciudad del mismo nombre del actual estado de Guerrero el 24 de febrero de 1821 por Agustín de Iturbide, que en su artículo 12 consagraba la libertad de trabajo al establecer que “todos los habitantes del imperio Mexicano, sin otra distinción que su mérito y virtudes, son ciudadanos idóneos para optar por cualquier empleo”.

De estas disposiciones podemos destacar, la abolición de la esclavitud, que representó una aspiración para alcanzar y consolidar la libertad como uno de los derechos fundamentales del hombre, así como la desaparición del sistema gremial, para dar paso a la libertad de trabajo.

Después vino la Constitución de 1824 publicada el 4 de octubre del mismo año y con vigor hasta el año de 1835, después del derrocamiento de Agustín de Iturbide, pero su finalidad era principalmente, que se reconociera a México como una Nación soberana por parte de España, porque en el aspecto social, las condiciones de trabajo no mejoraron en nada. Rigieron también algunas disposiciones de rango constitucional, pero ninguna otorgo beneficio alguno al hombre trabajador; estas disposiciones fueron las Leyes Constitucionales del 30 de diciembre de 1836 y las Bases Orgánicas de la República Mexicana del 12 de junio de 1843.

Hacia el año de 1843, durante el gobierno de Antonio López de Santa Anna, se crean las primeras organizaciones de trabajo, que fueron las Juntas de Fomento de Artesanos y las Juntas Menores, mismas que fueron sustitutivas de los gremios, tenían como objetivo la defensa contra la invasión de productos manufacturados extranjeros y la unión para la defensa de los intereses comunes de los artesanos; pero las condiciones de trabajo no mejoraban, se laboraba por jornadas demasiado extensas, que llegaban a ser de dieciocho

horas, con salarios de dos reales y medio, esto para el sexo masculino, porque a las mujeres y niños se les asignaba la misma jornada pero con un salario de un real. Con el tiempo el salario aumentó a tres reales diarios, pero la jornada de trabajo no fue reducida.

El 6 de diciembre de 1846, tuvo lugar un nuevo congreso, del cual surgió el Acta de Reformas del 18 de mayo de 1847, que restableció la vigencia del Acta Constitutiva y de la Constitución de 1824. Aun cuando en este documento ya se hacía referencia a los derechos individuales, tampoco contenía disposiciones relativas a cuestiones laborales.

El descontento con el gobierno de Santa Anna, quien aprovechando la abolición de la Constitución de 1824 gobernaba dictatorialmente con el título de “Su Alteza Serenísima”, origino que el 1° de marzo de 1854 se proclamara el llamado Plan de Ayutla, bajo el cual se produjo la revolución del mismo nombre. Al frente de este movimiento se encontraba Juan Álvarez, Florencio Villareal e Ignacio Comonfort. El documento establecía que era necesario formar un frente nacional para terminar con el gobierno de Santa Anna y una vez que éste dejó el poder, se estableció una junta de representantes en la que se designo a Juan Álvarez como presidente interino, que posteriormente fue sustituido por Ignacio Comonfort. Con el triunfo de esta revolución triunfó también el pensamiento individualista y liberal, y llegó al poder una nueva generación junto con nuevas leyes que proponían cambios importantes en materia de trabajo.

1.1.4 Constitución de 1857

Con la salida de Santa Anna, se convocó a un congreso constituyente el 6 de octubre de 1857, que dio por resultado la Constitución de 1857.

Si bien es cierto que en esta Constitución no se consagraron derechos concretos relativos a los trabajadores, en el seno del congreso constituyente se propuso en varias ocasiones la cuestión de regular el derecho del trabajo, pero no se logró su reconocimiento.

Destacan en los debates del constituyente, la intervención de Ignacio Ramírez, quien en sesión de fecha 7 de julio de 1856, demandó que se emancipara a los jornaleros de los capitalistas, habló de la insuficiencia del salario para la satisfacción de las necesidades de subsistencia del trabajador y se refirió también al derecho a dividir las ganancias con todo empresario. Aquí, Ignacio Ramírez, menciona un antecedente del derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas, derecho que fue reconocido hasta la Constitución de 1917.

Ponciano Arriaga habló sobre la tragedia económica que vivía el pueblo mexicano e indicó la urgencia de reformar la estructura social. Ignacio L. Vallarta en sesión de 3 de agosto de 1850 sostuvo que ante una industria incipiente como la de ese momento histórico, no era factible proteger al trabajador sin arruinar a las empresas como una consecuencia natural.

Pero a pesar de estas manifestaciones, a lo más que llegó esta constitución fue a declarar la libertad de profesión, industria o trabajo en su artículo 4°, para quedar así: “Todo hombre es libre para abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode, siendo útil y honesto, y para aprovecharse de sus productos. Ni uno ni otro se le podrá impedir sino por sentencia judicial cuando ataque los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando ofenda los de la sociedad”.

Mientras que en el artículo 5° estableció la garantía de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin su consentimiento y la retribución respectiva, cuyo texto original consignó: “Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y 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”.

También se consideró la necesidad de que se expidiera una legislación reglamentaria que protegiera a los trabajadores, aunque sin ningún lineamiento específico, en el artículo 32, que decía: “Los mexicanos serán preferidos a los extranjeros, en igualdad de circunstancias, para todos los empleos, cargos o comisiones de nombramiento de las autoridades, en que no sea indispensable la calidad de ciudadanos. Se expedirán leyes para mejorar la condición de los mexicanos laboriosos, premiando a los que se distingan en cualquier ciencia o arte, estimulando al trabajo y fundando colegios y escuelas prácticas de artes y oficios”.

Durante esta etapa prevalecieron las ideas individualistas y protectoras de la propiedad privada, por lo que resultó imposible que se reconociera la existencia del Derecho del Trabajo.

1.1.5 Legislación de Maximiliano

El 10 de abril de 1864, el Archiduque Fernando Maximiliano de Habsburgo, aceptó la corona de México, con lo que se establece el régimen monárquico. Así el 1º de abril de 1865 suscribió el Estatuto Provisional del Imperio Mexicano, lleno de un gran espíritu proteccionista y que en sus artículos 69 y 70, pertenecientes al capítulo XV de las garantías individuales, textualmente señalaban:

“Artículo 69. A ninguno puede exigirse servicios gratuitos ni forzados, si no en los casos en que la ley disponga”.

“Artículo 70. Nadie puede obligar sus servicios personales, sino temporalmente, y para una empresa determinada. Los menores no lo pueden hacer sin la intervención de sus padres o curadores, o a falta de ellos, de la autoridad política”.

También expidió el 1 de noviembre de 1865 la Ley de Trabajo del Imperio, la cual se ostenta como reglamentaria de los artículos 69 y 70 del Estatuto del Imperio, que disponía, entre otras cosas, la libertad del campesino para

separarse, sin consecuencias, de la finca en la cual prestaba sus servicios; el establecimiento de la jornada de sol a sol con descanso intermedio de dos horas; el descanso semanal obligatorio; el pago de salarios en efectivo; el carácter personal de las deudas; el libre tránsito en los centros de trabajo; creación de escuelas en las haciendas con más de veinte familias; el otorgamiento de asistencia médica en caso de enfermedad de un jornalero; la abolición de castigos corporales; establecimiento de una inspección de trabajo y la determinación de sanciones económicas en caso de violación a estas normas.

A la caída del imperio se restablece la República, y se inicia propiamente la etapa histórica en la que se expiden los primeros códigos mexicanos, principalmente en materia de comercio, penal y civil.

Para efectos de antecedente del derecho del trabajo, el más importante es el Código Civil de 1870, que dispuso que la prestación de servicios no era equiparable al contrato de arrendamiento, porque no se puede considerar al hombre como una cosa, también se reglamentaron los contratos de servicio por jornal, contrato de obras a destajo o precio alzado, el de servicio doméstico, el de hospedaje, el contrato de aprendizaje y el de portadores o alquiladores. El texto era totalmente proteccionista con el patrón suprimiendo la jornada de sol a sol por la que establezcan las partes, viéndose obligado el trabajador a aceptar la jornada que el patrón propusiera; y estableciendo que el trabajador podía renunciar sin tener responsabilidad, pero sin derecho a recibir prestación alguna.

Por lo que hace a la legislación penal, el Código Penal de 1872, en su artículo 1925, tipificó como delito con pena privativa de la libertad, de ocho días a tres meses de arresto, y una pecuniaria, multa de 25 a 500 pesos, la asociación de obreros que ejerciera violencia para hacer que subieran o bajaran los salarios o para obstaculizar el libre ejercicio de la industria o del trabajo. Con esto, el hecho de agruparse para la defensa de sus intereses ante los patrones, quedó

reducido a la categoría de un delito.

1.1.6 Inicios del siglo XX

La mayor parte del gobierno de Porfirio Díaz, se caracterizó por ser un periodo de estabilidad política, pero el trato a los trabajadores fue un lado negativo de su gobierno. La realidad es que ya para estas fechas, como lo dice Alberto Trueba Urbina en su libro *Nuevo Derecho del Trabajo* “ni en Europa, ni en México, ni en ninguna parte del mundo nacía el verdadero derecho social al iniciarse el siglo XX”.⁴

Comenzaron a suscitarse importantes acontecimientos, que fueron expresión del descontento de la sociedad mexicana con el régimen porfirista, y que influyeron para que estallara la oposición a la dictadura. Estos acontecimientos fueron las huelgas de Cananea y de Río Blanco.

La huelga de Cananea ocurrió en el año de 1906, cuando en el Estado de Sonora funcionaba la mina Oversight, propiedad de la empresa “Cananea Consolidated Cooper Co”, S.A., cuyo administrador era un norteamericano de nombre William Greene. En el pliego de peticiones los trabajadores solicitaban la determinación de una jornada de ocho horas; trato igual para los trabajadores mexicanos en relación con los extranjeros, ya que los trabajos más pesados eran realizados por mexicanos, y los extranjeros se desempeñaban en puestos de dirección; y el establecimiento de un salario mínimo. La manifestación fue reprimida con violencia por elementos de la empresa, con la intervención de fuerzas armadas extranjeras, provenientes del Estado de Arizona en los Estados Unidos, lo que dejó un saldo de varios trabajadores muertos y heridos, y quienes dieron origen al movimiento fueron presos y trasladados a las mazmorras del Castillo de San Juan de Ulúa en Veracruz.

La huelga de Río Blanco, se produjo el 7 de enero de 1907, en la fábrica de tejidos de Río Blanco en Orizaba Veracruz, y más que un movimiento obrero fue una protesta social ante la creación de una organización patronal en los

4.- TRUEBA URBINA, Alberto: *Nuevo Derecho del Trabajo*. Editorial Porrúa, 6° edición. México, 1981, p.144.

Estados de Puebla y Tlaxcala con el nombre de Centro Industrial Mexicano; la elaboración de un reglamento patronal sumamente lesivo para los trabajadores, en el que se establecían jornadas extremas con salarios miserables, sino que además invadía la vida privada de los trabajadores, al establecer la prohibición de leer libros o periódicos que previamente no estuvieran autorizados por los patrones. Los trabajadores rechazan por completo este reglamento y declaran huelga general el 4 de diciembre de 1906. El conflicto se somete a conocimiento del General Porfirio Díaz, Presidente de la República, quien emite un laudo de fecha 4 de enero de 1907 que resultó favorable a los patrones. El 7 de enero los trabajadores se amotinaron frente a la fábrica expresando su inconformidad con el laudo presidencial e impidieron el acceso a los obreros que quisieran acatar la orden del gobierno, al cerrar los patrones el inmueble, la muchedumbre se dirigió a la tienda de raya logrando incendiarla. Después, los obreros liberaron a los presos de la gendarmería y avanzaron rumbo a Nogales, donde soldados del 13° batallón de infantería dispararon sobre la multitud ocasionando la muerte de muchos trabajadores y muchos más fueron detenidos mandándolos a cumplir condenas de trabajos forzados a la cárcel de San Juan de Ulúa.

Contemporáneamente a estos movimientos, Ricardo Flores Magón, Presidente del Partido Liberal Mexicano, suscribe el 1 de julio de 1906, en la ciudad de San Luis Missouri, el Programa del Partido Liberal Mexicano, que constituye un valioso documento a favor del Derecho del Trabajo.

El mencionado programa, constante de 52 puntos, destaca la fijación de la jornada máxima de trabajo de ocho horas diarias; estableció el salario mínimo de un peso para la generalidad del país, pero susceptible de ser mayor; reglamentó el trabajo doméstico; prohibió el empleo de menores de catorce años; obligó al establecimiento de medidas de higiene y seguridad en las minas; fábricas y talleres; indemnizar en el caso de accidentes de trabajo; declarar nulas las deudas que los jornaleros tengan con sus amos; pagar el salario en

efectivo; no hacer descuentos del salario ni prolongar su pago por más de una semana; no negar al trabajador que se separe, el pago de las prestaciones ya devengadas; suprimir las tiendas de raya; restringir el número de extranjeros por empresa; descanso semanal obligatorio; y señalamiento de imposición de penas y multas a quienes contravengan estas disposiciones.⁵

Los principios contenidos en este programa fueron considerados en la redacción del artículo 123, por lo que constituye un valioso antecedente.

1.1.7. La Revolución

La Revolución fue un movimiento armado iniciado el 20 de noviembre de 1910, en contra de la dictadura del General Porfirio Díaz, con origen en el punto número siete del Plan de San Luis de fecha 5 de octubre de 1910, que culmina con la renuncia de Porfirio Díaz a la presidencia y con la firma del tratado de Ciudad Juárez el 21 de mayo de 1911.

La Casa del Obrero Mundial (COM) fue una de las agrupaciones de trabajadores surgida durante la Revolución Mexicana, fue fundada el 22 de septiembre de 1912, siendo la primera central sindical y era el único grupo obrero con representación nacional.

Francisco I. Madero asumió la presidencia de la República el 6 de noviembre de 1911, pero ya en el poder no implementó ninguna reforma social trascendente. Después ascendió Victoriano Huerta, mismo que ordeno clausurar la COM el 27 de mayo de 1914 aprehendiendo a varios dirigentes de dicha casa. Venustiano Carranza, gobernador constitucional del estado de Coahuila, y el Congreso local coahuilense desconocen al jefe del Poder Ejecutivo Federal e inicia el movimiento constitucionalista encabezado por él, emitiendo el Plan de Guadalupe el 26 de marzo de 1913, desconociendo a Victoriano Huerta como Presidente de la República, así como a los Poderes Legislativo y Judicial de la Federación, se constituyó en primer jefe del ejército constitucionalista y presidente interino del Poder Ejecutivo, hasta en tanto fuera factible convocar a

5.-Cfr. DÁVALOS, José. Op.cit. p. 16 y 17.

elecciones y entonces entregar el poder a quien resultara electo, pero algunos jefes revolucionarios entre ellos Francisco Villa y Emiliano Zapata se inconformaron con la designación de Carranza y lo desconocen como Presidente de la República, nombrando a Eulalio Gutiérrez Ortiz como Presidente.

El 12 de diciembre de 1914, Carranza adiciona en Veracruz, el Plan de Guadalupe, dándole un matiz social y no sólo político. Formaban parte de las adiciones siete artículos entre los que destacaba, por ser la base social del movimiento armado, el artículo segundo que sostenía “El primer jefe de la revolución y encargado del poder ejecutivo expedirá y pondrá en vigor, durante la lucha, todas las leyes, disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país, efectuando las reformas que la opinión pública exige como indispensables para restablecer el régimen que garantice la igualdad de los mexicanos entre sí; leyes agrarias que favorezcan la formación de las tierras de que fueron injustamente privados; leyes fiscales encaminadas a obtener un sistema equitativo de impuestos a la propiedad de raíz; legislación para mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero y en general de las clases proletarias...”.

Dentro de este ambiente se comenzó a crear una infraestructura legislativa de carácter social, y los gobernadores de las entidades federativas expidieron diversos ordenamientos, en los que plasmaron aspectos laborales. De los ordenamientos más importantes de este periodo destacan:

- a) En Jalisco, el decreto que expidió el gobernador Manuel M. Dieguéz, el 2 de septiembre de 1914, que consignaba el descanso dominical, las vacaciones y días de descanso obligatorio.
- b) Los decretos de 7 de octubre de 1914 y 28 de diciembre de 1915, por Manuel Aguirre Berlanga en Jalisco, que reglamentaban la jornada de trabajo de nueve horas, prohibición de trabajo a los menores de nueve

años, estableció salarios mínimos para el campo y la ciudad, protección del salario, el riesgo profesional y estableció juntas municipales.

- c) En San Luis Potosí, el decreto de 15 de septiembre de 1914, expedido por Eulalio Gutiérrez, que estableció el pago de salario en efectivo, prohibición de las tiendas de raya, creación del Departamento del Trabajo, entre otras cosas.
- d) En Veracruz, el gobernador Manuel Pérez Romero, impuso por decreto de 4 de octubre de 1914, el descanso semanal.
- e) Cándido Aguilar, promulgó la Ley de Trabajo para el Estado de Veracruz, con fecha de 19 de octubre de 1914. Reglamentaba la jornada máxima de trabajo con descanso para tomar alimentos, responsabilidad patronal por riesgo de trabajo, establecimiento de tribunales de trabajo denominados Juntas de Administración Civil.
- f) En Yucatán, Salvador Alvarado expidió dos leyes en materia de trabajo, la de 14 de mayo de 1915, que creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, y la Ley del Trabajo de 11 de diciembre de 1915.
- g) El 28 de septiembre de 1916, el gobernador del Estado de Coahuila, Gustavo Espinosa Mireles, expidió un decreto con el que se creó una sección de trabajo dentro de los departamentos gubernamentales. Y el 27 de octubre del mismo año promulgó la Ley del Trabajo.

Además de estos ordenamientos tendientes a proteger a la clase trabajadora, también es importante mencionar, en sentido opuesto, el decreto de 1 de agosto de 1916 firmado por Venustiano Carranza, en su carácter de primer jefe del ejército constitucionalista y encargado del Poder Ejecutivo, que castigaba con pena de muerte a los trabajadores huelguistas.

De todo lo dicho en este punto podemos notar que, si bien es cierto que los sistemas, ordenamientos y reglamentaciones citados era dispersos y solo abordaban la minoría de los problemas sociales, también es cierto que reflejaban las necesidades y problemática de la clase trabajadora,

constituyendo verdaderos antecedentes para la creación de los posteriores ordenamientos laborales.

1.2 Constitución de 1917

El 14 de septiembre de 1916, Venustiano Carranza promulgó un decreto de reformas al Plan de Guadalupe que le autorizaba convocar a elecciones para formar un Congreso Constituyente mediante el que se pretendía reformar la Constitución de 1857, sin que realmente existiera la intención de hacer una nueva.

Dentro del Congreso Constituyente se presentaron iniciativas de reforma al artículo 5° de la Constitución de 1857 con normas a favor de los trabajadores, como la jornada máxima de trabajo de ocho horas, descanso semanal y la prohibición del trabajo nocturno industrial de las mujeres y menores. Algunos grupos sugerían que no se agregaran estos derechos al mencionado artículo, sino que se establecieran de manera expresa los derechos laborales en la Constitución, por lo que se propuso que se nombrara una comisión para que se creara no sólo un artículo, sino todo un capítulo de la Carta Magna, para hacer posible el mejoramiento de la clase obrera.

Después de varias sesiones, Carranza encargó a José Natividad Macías, diputado por el Estado de Guanajuato, la redacción del nuevo artículo sobre el trabajo, constituyéndose una comisión junto con Pastor Rouaix, Secretario de Fomento; José Inocente Lugo, Director de la Oficina de Trabajo de la Secretaría de Fomento; y el diputado Rafael L. de los Ríos; quienes elaboraron el anteproyecto del artículo 123 que fue sometido a la aprobación del Constituyente de 1917, para después de algunos cambios, ser aprobado el 23 de enero de 1917 por unanimidad de votos.

El texto constitucional comprendía treinta fracciones en las que se incluyeron casi todos los aspectos laborales, y en su párrafo introductorio facultaba al

Congreso de la Unión y a las Legislaturas locales para legislar respecto de esos aspectos, puesto que la mayor parte de las disposiciones incluidas en las fracciones del mencionado artículo requerían de una reglamentación previa para poder cumplirse.

La Constitución de 1917 marco un gran antecedente para el resto del mundo al ser la primera en incluir derechos sociales, reconociendo a México como el primer país en dar rango constitucional a las garantías sociales. Esto representó un gran avance para la clase trabajadora que por muchos años había luchado para que se reconocieran y reglamentaran sus derechos, pero la lucha no terminaría ahí, pues aún faltaban muchos aspectos laborales que abordar. La Constitución de 1917 no terminó por resolver el problema obrero, sino que abrió una gran cantidad de dudas y cuestionamientos acerca de la regulación y solución de los conflictos obrero patronales, que traerían como consecuencia una serie de reformas y nuevas legislaciones acerca de la materia.

1.3 Ley Federal del Trabajo de 1931

Los grandes conflictos colectivos surgidos en las industrias de jurisdicción Federal, así como la necesidad de unificar la legislación laboral, provocaron que en el año de 1929 el Presidente Provisional Emilio Portes Gil, enviara a la Cámara de Diputados una iniciativa para que la facultad de legislar en materia laboral fuera únicamente del Congreso de la Unión. La iniciativa fue aprobada, y el 6 de septiembre de 1929 se publicó la reforma constitucional a los artículos 73 fracción X y 123 en su primer párrafo, que consistió en otorgar la competencia general a las autoridades de las entidades federativas, con la salvedad de las ramas industriales que la fracción X del artículo 73 reservó para las autoridades federales. Con esta reforma quedaron derogadas todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad en materia de trabajo. Desde entonces corresponde al Congreso de la Unión expedir la legislación reglamentaria en materia laboral.

En 1930, con la llegada al poder de Pascual Ortiz Rubio, se inició el proyecto para crear una Ley Federal del Trabajo en la que se asentaran las bases sobre los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones. La Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo redactó un proyecto de ley, que luego de ser aprobado por el Presidente de la República, fue enviado al Congreso de la Unión, para que después de hacerle algunas modificaciones, se expidiera, con fecha 18 de agosto de 1931, la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 constitucional.

Esta ley reguló prácticamente todos los aspectos del derecho del trabajo, tanto los individuales como los colectivos y los procesales; tuvo un cierto grado tutelar a favor de los trabajadores, pero podemos destacar como puntos trascendentes de esta ley, la regulación de tres instituciones: el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga, que a pesar de que otorgó al Estado un control sobre los sindicatos al facultarlo para decidir qué sindicatos eran reconocidos independientemente de la voluntad de los trabajadores, y se adjudicó la facultad de decidir la procedencia o improcedencia de la huelga, constituyeron un instrumento para la mejoría de la clase obrera.

Estuvo en vigor casi cuatro décadas, hasta el 30 de abril de 1970, para ser derogada y sustituida por la que aún se mantiene vigente, pero que ha tenido algunas reformas, las más importantes en la década de 1980 y las últimas en el año de 2012.

1.4 Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970

Durante la vigencia de la Ley Federal del trabajo de 1931 el país experimentó un considerable desarrollo económico, consolidándose la industrialización de México y aumentando el número de organizaciones sindicales; el tema laboral fue uno de los más importantes, adquiriendo la clase obrera una mayor relevancia.

En materia de trabajo se presentaron diversas reformas, tanto a la Constitución como a la Ley Federal del Trabajo.

Para el año de 1935 se precisó dentro de la Ley de 1931 que el día de descanso semanal por cada seis de trabajo debía ser remunerado; en enero de 1943 se expidió la primera Ley del Seguro Social, con la que se reglamentó la fracción XXIX del artículo 123 constitucional, y que estableció los ramos de aseguramiento en materia de riesgos de trabajo, enfermedad y maternidad, invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte; en 1959 se reconoció la calidad de trabajadores a los pilotos aviadores quedando sujetos a las modalidades consignadas en el capítulo de trabajadores especiales; el 5 de diciembre de 1960 se adicionó al artículo 123 constitucional el apartado "B", que reconoció la naturaleza laboral de las relaciones entre el Estado y los servidores públicos; para el año de 1962 se modificó la fracción III del artículo 123 constitucional, aumentando la edad mínima para laborar de 12 a 14 años, la fracción VI para regular las normas sobre el salario mínimo, creándose la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y de las Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos, se modificó también la fracción IX respecto del derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas, la fracción XXI fue modificada para impedir que la obligación de reinstalar pudiera ser sustituida por el pago de una indemnización; consecuentemente con estas reformas constitucionales, la Ley Federal del Trabajo también modificó la edad mínima para trabajar, reguló la integración y funcionamiento de las Comisiones de los Salarios Mínimos, así como de la Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las Utilidades de las Empresas. Con estas reformas se abría la posibilidad de crear una Nueva Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 tuvo dos anteproyectos como antecedentes de su creación, uno fue el de 1962, del que ya hemos comentado, y el segundo fue el que inicio en el año de 1967, con la comisión designada por el entonces Presidente de la República, Gustavo Díaz Ordaz,

para elaborar un nuevo proyecto, el cual se concluyó en 1968, mismo que fue divulgado entre los sectores interesados para que lo estudiaran y expresaran su opinión. En diciembre de ese año, el Presidente elevó el documento a iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo, para que después de algunas modificaciones, su aprobación fuera publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de abril de 1970, entrando en vigor el 1 de mayo del mismo año.

1.5 Reforma procesal de 1980

El marco jurídico procesal a través del cual se venían dirimiendo los conflictos del trabajo se fue haciendo estrecho y obsoleto con el paso de los años. Para 1980 era preciso reestructurar ese marco jurídico, adaptarlo a las necesidades de la sociedad y ponerlo en consonancia con la función social del Derecho del Trabajo.

Se formuló un proyecto de reformas procesales, cuyo autor principal fue Jorge Trueba Barrera, que fue sometido por el presidente José López Portillo a la consideración del Congreso de la Unión el 18 de diciembre de 1979. El 27 del mismo mes y año, los diputados aprobaron el proyecto. Casi inmediatamente después, el 30 de diciembre, fue aprobado y las reformas a la Ley Federal del Trabajo aparecieron publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980 y entraron en vigor el 1 de mayo del mismo año.

La reforma de 1980 modificó los títulos catorce, quince y dieciséis de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

En el título catorce se sistematizó el procedimiento laboral, concentrando en una sola audiencia las tres primeras etapas: conciliación, demanda y excepciones; y ofrecimiento y admisión de pruebas, que anteriormente se desahogaban en dos audiencias, una de conciliación, demanda y excepciones, y otra de ofrecimiento y admisión de pruebas. En este mismo título se incluyó el procedimiento de huelga y se derogaron algunos artículos.

En el título quince se introdujeron los procedimientos para procesales o voluntarios.

En el título dieciséis, de las responsabilidades y sanciones, destacan los artículos 1005 y 1006, en el primero se establece que se sancionará penalmente, con seis meses a tres años de prisión y multa de ocho a ochenta veces el salario mínimo general, a aquellos apoderados o abogados que, sin causa justificada, se abstengan de promover en el juicio por un lapso de tres meses; por su parte el artículo 1006 dispone que a quien presente testigos falsos se le impondrá una pena de seis meses a cuatro años de prisión y multa de ocho a ciento veinte veces el salario mínimo general. Se aumentó además el número de artículos de la ley, de 891 a 1010.

Dentro de esta reforma procesal destacan también: los efectos del aviso de despido; la preeminencia de la conciliación en la solución de conflictos; el conocimiento verdadero de todo el desarrollo procesal por parte de las juntas de acuerdo con el principio de inmediatez, que establece la importancia de que el juzgador conozca de cerca toda la trayectoria del juicio; se otorga la facultad al trabajador de omitir el nombre del demandado cuando lo ignore, siendo necesario proporcionar el domicilio del lugar donde prestó sus servicios; la carga de la prueba al patrón; la regulación procesal de la huelga; el acreditamiento de la personalidad; y la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador.

Se introdujo también una institución relevante en materia de términos, cuando en el artículo 735 se estableció que en caso de que la realización o práctica de algún acto procesal o el ejercicio de un derecho no tengan fijado un término, éste será el de tres días hábiles.

Posteriormente se adicionó otro capítulo a los trabajos especiales para normar las relaciones de trabajo en las universidades e instituciones de educación superior tanto públicas como autónomas.

1.6 Reforma laboral de 2012

El 1 de septiembre de 2012, el entonces Presidente de la República, Felipe Calderón, envió al Congreso como iniciativa preferente⁶, un proyecto de reforma laboral, que después de que se incorporaran algunos ajustes hechos por la Cámara de Diputados y de Senadores, el 30 de noviembre del mismo año, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el decreto por el que se reformaron, adicionaron y derogaron diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

Los objetivos de esta reforma, según el Ejecutivo Federal, fueron en el sentido de crear un mayor número de empleos, enfatizando que la reforma introduce nuevas modalidades de contratación eventual para flexibilizar el mercado de trabajo, estableciendo las relaciones de trabajo con periodos a prueba o de capacitación inicial y regulando el régimen de subcontratación. Busca también modificar la impartición de justicia para agilizar la solución de los conflictos y reducir el costo procesal de los despidos injustificados, y en general, se moderniza el marco jurídico laboral para hacer de México un país atractivo para la inversión y como consecuencia la creación de puestos de trabajo, lo que dará un impulso a la economía del país y brindara mejores oportunidades de progreso a los mexicanos.⁷

La reforma afecto diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, pero entre los rasgos más destacados se encuentran los siguientes:

- a) estableció que la relación de trabajo con periodo a prueba o de capacitación inicial, se hará constar por escrito y en caso contrario se entenderá que es por tiempo indeterminado, siempre garantizando los derechos de seguridad social del trabajador.

6.- Iniciativa Preferente: Proyecto de ley o decreto que presenta el Ejecutivo Federal el día de la apertura de cada periodo ordinario de sesiones. El trámite preferente podrá pedirse para dos iniciativas que no sean de reforma constitucional e implica su discusión y votación por el pleno de la cámara de origen en un plazo máximo de 30 días naturales.

7.- GONZÁLEZ RODRÍGUEZ, José de Jesús: *Reforma Laboral: Algunos apuntes para el análisis legislativo*. Centro De Estudios Sociales y de Opinión Pública. México, 2013.

- b) Se incorpora el concepto de trabajo decente, expresión promovida por la OIT como "... aquel en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condición de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo".
- c) Se define y regula la figura de la subcontratación u Outsourcing. Debido a que algunos patrones evitan, mediante este sistema de contratación, cumplir con sus obligaciones laborales, fiscales y de seguridad social, y con el fin de proteger los derechos de los trabajadores, es que se regula esta figura dentro de la LFT.
- d) Se ordenó el fin de las labores de menores de 14 años y se tipificó como delito. Esta disposición fue importante ya que busca erradicar el trabajo infantil.
- e) En cuanto a los mexicanos que laboran en el extranjero, se establecieron tres modalidades de contratación: 1.- Trabajadores mexicanos que son contratados en territorio nacional 2.-trabajadores cuyas condiciones laborales sean convenidas por el gobierno de México con un gobierno extranjero 3.-Trabajadores contratados a través de agencias de colocación. Regulándose cada una de estas formas de contratación.
- f) Se establece como causal de rescisión sin responsabilidad para el trabajador que el patrón realice actos, conductas o comportamientos que atenten contra la dignidad del trabajador.
- g) Dentro de los derechos de la mujer trabajadora, se prohibió la discriminación de género, hostigamiento sexual o acoso sexual y la práctica de exigir certificado de no gravidez. Se establece que las mujeres puedan distribuir las semanas de descanso pre y posnatal y reducir en una hora la jornada en los periodos de lactancia.

- h) Se estableció que los salarios podían ser pagados a través de depósitos en cuentas bancarias, tarjetas de debito, transferencias u otros medios electrónicos. Antes de la reforma el salario debía pagarse en efectivo con moneda de curso legal.
- i) Se limitó el pago de salarios vencidos a un periodo máximo de doce meses, contados desde la fecha del despido y una vez concluido este periodo, si el juicio aun no se resuelve, se generará solamente un interés. Esta disposición fue en perjuicio del trabajador, ya que antes de la reforma, el artículo 48 establecía el derecho del trabajador a que se le pagarán los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta la cumplimentación del laudo, derecho que se vio limitado a sólo 12 meses y al importe del 2% mensual sobre el monto de 15 meses.
- j) Se buscó propiciar que los trabajadores sean sujetos del crédito que proporciona el Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores. Se establece en la fracción XXVI Bis del artículo 132, la obligación del patrón de afiliarse al centro de trabajo al FONACOT.
- k) Se estableció la obligación de adecuar las instalaciones de trabajo con más de 50 trabajadores, a fin de facilitar el acceso de las personas con discapacidad. Con esta disposición se busca que las personas con alguna discapacidad que no cuenten con un empleo, puedan incorporarse al mercado laboral.
- l) Se fijó que las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor a treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos por el trabajador que tenga la categoría o rango inmediato inferior, así como una mayor capacitación, con mayor antigüedad, demuestre mayor aptitud y acredite mayor productividad.
- m) En cuanto a los trabajadores del campo, se define este concepto y se clasifican como permanentes, eventuales o estacionales, se establecen obligaciones para los patrones así como las condiciones mínimas bajo las cuales deberán desempeñar sus labores, por ejemplo, contar con interpretes, seguro de vida, agua potable y servicios sanitarios, así como

derecho a prestaciones y que les sea reconocida su antigüedad.

- n) Se regula la duración de la jornada laboral de los empleados domésticos y se establece de manera expresa los periodos de descanso diario y semanal que deben tener quienes realicen este tipo de actividades.
- o) Se norma el trabajo que se realiza a distancia, por medio de tecnologías de la información y la comunicación, como una de las formas de trabajo a domicilio.
- p) Se incremento el monto de la indemnización por muerte del trabajador, de 1095 días a 5000 días de salario.
- q) Se faculta a las autoridades para clausurar los centros de trabajo en casos de peligro inminente para la vida, la salud o la integridad de las personas.
- r) Se establece que la Secretaria de Trabajo y Previsión Social expida y actualice las tablas de enfermedades de trabajo y de valuación de las incapacidades, tomando en cuenta la opinión previa de la Comisión Consultiva Nacional y Salud en el Trabajo.
- s) Suprimió las Juntas de Conciliación. Aunque en la práctica ya no funcionaban pero seguían existiendo en la Ley Federal del Trabajo.
- t) Modificó la estructura de la primera audiencia, separando las etapas de conciliación, demanda y excepciones, de la de ofrecimiento y admisión de pruebas, para desarrollarse en dos audiencias. Con anterioridad, el proceso se realizaba en dos audiencias como en la actualidad, pero fue la reforma procesal de 1980 la que concentro en una sola audiencia las etapas de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas.
- u) Creó la figura de los funcionarios conciliadores. Se estableció en los artículos 627 A, B y C, todo lo relativo al servicio público de conciliación, regulando sus funciones y estableciendo los requisitos para ser conciliador.

- v) Se establece un servicio profesional de carrera de los servidores públicos, y se da inicio a un sistema de formación, capacitación y actualización jurídica del personal.
- w) Se crea un procedimiento sumario para los conflictos relativos al otorgamiento de prestaciones de seguridad social, aportaciones de vivienda y prestaciones derivadas del Sistema de Ahorro para el retiro.
- x) Redujo el periodo de caducidad de la acción laboral de seis a cuatro meses.
- y) Se fijan las reglas de competencia de las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje.
- z) Se incrementó el monto de las sanciones a quienes violen la ley laboral hasta cinco mil veces de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal imponiendo sanciones penales desde seis meses hasta cuatro años.
- aa) Exigió que los abogados o asesores legales de las partes acreditaran tener título y cédula profesional de licenciados en derecho o carta de pasante vigente, esto con el fin de profesionalizar el litigio laboral.

Lo que esta reforma hizo, fue beneficiar más al patrón que al trabajador, pues limitó el pago de los salarios vencidos a un periodo de doce meses, cuando la realidad es que los procesos tardan en resolverse más de un año, además, con las nuevas modalidades de contratación para capacitación inicial y periodo a prueba, el empresario, en caso de que decida no emplear a quien mantuvo en prueba, no está obligado a pagar indemnización alguna por sus servicios.

Pero independientemente de si la reforma fue benéfica o no para los trabajadores o patrones, la verdad es que cualquier reforma que se haga sin tocar la estructura e integración tripartita de las Juntas de Conciliación y Arbitraje sería en vano, ya que se deja de lado uno de los aspectos de mayor corrupción e ineficiencia en la administración de la justicia laboral.

CAPÍTULO 2

LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

2.1 Juntas de Conciliación y Arbitraje

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son los órganos encargados de resolver los conflictos entre trabajadores y patrones. Su integración es tripartita, es decir, se forman por un representante del Gobierno, uno de los trabajadores y uno de los patrones. Las Juntas constituyen una institución de gran importancia en el ámbito laboral, pues ejercen funciones jurisdiccionales igual que las ejercidas por el Poder Judicial pero sin pertenecer a él, y gozan de autonomía en su función. Pero es precisamente su forma de integración y su no precisada ubicación constitucional lo que caracteriza a estos órganos encargados de impartir la justicia laboral.

2.1.1 Definición

En el Constituyente de 1917 se emplearon términos como Tribunales de trabajo, de arbitadores, Juntas de Avenencia, Consejos de Conciliación y Arbitraje, entre otros, pero fue el término Juntas de Conciliación y Arbitraje el que se introdujo en nuestra legislación dentro de la fracción XX del artículo 123 constitucional. El constituyente se inspiró en países como Francia, Bélgica, Inglaterra y Estados Unidos para adoptar este término, debido a que en dichos países existían Consejos de Conciliación y Arbitraje, encargados de solucionar los conflictos obrero patronales. Basta con recordar que el proyecto de artículo 123 no hablaba de Juntas, sino de Consejos de Conciliación y Arbitraje, pero la comisión redactora cambió la palabra Consejo por la palabra Junta.

Esta denominación causó varias controversias sobre si era correcto llamar de esa forma a las autoridades que resolverían los conflictos de trabajo, pero para

definir el término en comento, comenzaremos analizándolo desde su concepción gramatical apoyándonos en el estudio que el maestro Francisco Ross Gamez hace del mismo.

La palabra Junta, de acuerdo con los diccionarios, significa: “reunión de varias personas para tratar un asunto”. En cuanto a este punto, el maestro Francisco Ross Gamez nos dice que el significado de la palabra Junta da la idea de algo esporádico, contrario a la integración colegiada de las Juntas de una forma permanente para resolver los conflictos que se someten a su jurisdicción.⁸ Si bien es cierto que las Juntas son de carácter permanente, creemos que esta palabra se refiere a su integración tripartita y a la reunión que hacen los representantes del trabajo, del capital y del gobierno a la hora de discutir el laudo.

El término conciliación significa: “Acuerdo de los litigantes para evitar un pleito o desistir del ya iniciado”, esto de acuerdo con los diccionarios.

Ross Gamez nos dice que esta palabra busca destacar dicha actividad y no definir la naturaleza y concepción real de los tribunales de trabajo, ya que la conciliación es una de las funciones de mayor relevancia en los conflictos obrero patronales.⁹ Compartimos esta idea considerando que la conciliación es una de las funciones primordiales de las Juntas, pero constituye una etapa más, que una vez fracasada, el proceso continúa y el conflicto deberá resolverse de acuerdo a los lineamientos legales.

Por lo que hace al término arbitraje, éste implica, de acuerdo con el diccionario, “Remisión de las dos partes de un litigio a una tercera, cuya decisión se comprometen a aceptar”: Para Ross Gamez este término es el más infortunado porque según su connotación gramatical nos da la idea de que las partes someten el conflicto ante un particular o una institución, para que lo resuelva de acuerdo con la facultad que las mismas partes quieran conferirle; sustituyendo de esa manera la función del órgano estatal jurisdiccional. Afirma también que

8.- Vid. ROSS GAMEZ, Francisco: *Derecho procesal del trabajo*. Cárdenas Editor y Distribuidor, 2° edición. México, 1986, p.82.

9.- Idem.

los tribunales de trabajo no pueden ser considerados como árbitros, porque dichas autoridades ejercitan dentro de los límites de sus atribuciones, la facultad jurisdiccional por personas que las partes no han elegido libremente, sino como verdaderas autoridades con facultades y potestades propias, conferidas por la ley y no por voluntad de los interesados.¹⁰ Ahora bien, entendiendo al arbitraje como una forma de solución de conflictos sin acudir a la jurisdicción ordinaria en la que las partes, de mutuo acuerdo, deciden nombrar a un tercero llamado árbitro, quien será el encargado de resolver el conflicto viéndose limitado por lo pactado entre las partes; consideramos que el arbitraje constituye un mecanismo de corte adversarial, cuya estructura es básicamente la de un litigio, ya que el rol del árbitro es similar al de un Juez, al que las partes presentan su conflicto, pero que mantiene una gran diferencia con el sistema jurisdiccional, ya que la decisión que pone fin al conflicto no emana de un órgano jurisdiccional, sino de un sujeto particular libremente elegido por las partes. Entonces, la palabra arbitraje como parte de la denominación que se le dio a los tribunales de trabajo, la vamos a entender como la facultad que tienen las Juntas para conocer y decidir la controversia a través del laudo.

Continuando con el estudio del término Juntas de Conciliación y Arbitraje, analizaremos ahora la fracción XX del apartado A del artículo 123 de nuestra Ley Suprema, que a continuación se transcribe:

“Artículo 123... XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetaran a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones, y uno del gobierno”.

Del referido numeral podemos definir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como los órganos de integración tripartita, al mencionar que se integran por un representante del gobierno, uno de los trabajadores y uno de los patrones, encargados de resolver los conflictos obrero patronales.

10.- Vid. Ibidem, página 83.

Por su parte, el Reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal en su artículo segundo nos dice que: “De acuerdo a lo establecido en la fracción XX del apartado “A” del artículo 123 Constitucional y su ordenamiento reglamentario, la Ley Federal del Trabajo, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, es un Tribunal autónomo e independiente, con plena jurisdicción y presupuesto asignado en las partidas presupuestales del Gobierno de la Ciudad de México, el cual tiene a su cargo la conciliación, 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, crear condiciones generales de trabajo cuando se someta a su decisión los conflictos de naturaleza económica; registrar sindicatos, recibir en depósito contratos colectivos de trabajo, reglamentos interiores de trabajo, avisos y demás documentación de acuerdo a su competencia que se encuentra determinada por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y por la Ley antes mencionada”.

Este precepto nos da una definición más amplia de lo que entendemos por Juntas de Conciliación y Arbitraje, al agregar que son Tribunales autónomos e independientes, esto debido a que están facultadas para expedir su propio reglamento interior y aunque su carácter es de un órgano impartidor de justicia, no se encuentra incorporada dentro del Poder Judicial, menciona también que es un órgano con plena jurisdicción, esto para emitir sus resoluciones y tiene imperio para ejecutarlas, y con un presupuesto asignado por el Gobierno del Distrito Federal, agrega que además de la tramitación y resolución, también es el órgano encargado de la conciliación de los conflictos que surjan con motivo de las relaciones de trabajo, y amplía sus funciones al hablar del registro de sindicatos, recibir contratos colectivos de trabajo, reglamentos interiores de trabajo y crear condiciones de trabajo mediante la resolución de conflictos de naturaleza económica.

En la opinión de Manuel Jiménez López, se denomina Juntas de Conciliación y Arbitraje a los juzgadores mexicanos que son colegiados y que tienen facultades para resolver los conflictos de trabajo que se presentan entre patrones y trabajadores, pudiendo ser federales o locales atendiendo a la materia.¹¹ De la definición de este autor destacamos el carácter federal o local que se da a las Juntas, de acuerdo a lo estipulado en la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional que determina la competencia federal, entendiendo que todo lo que no sea de competencia de la Junta Federal será competencia de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, esto de acuerdo con el artículo 621 de la Ley Federal del Trabajo.

Para José Dávalos las Juntas de Conciliación y Arbitraje son “Los órganos competentes para llevar a cabo las funciones conciliatoria y jurisdiccional, en los casos en los que se susciten controversias con motivo de la aplicación de las disposiciones laborales”.¹² Esta definición resalta la función conciliatoria que llevan a cabo las Juntas, debido a que es una actividad primordial el tratar de que las partes lleguen a un acuerdo sobre el conflicto planteado, esto hasta antes de que se declare cerrada la instrucción; pero también hace referencia a la función jurisdiccional que realizan, entendiendo ésta como “la actividad con que el Estado, interviniendo a instancia de los particulares procura la realización de los intereses protegidos por el Derecho, que han quedado insatisfechos por la falta de actuación de la norma jurídica que las ampara”¹³, y que si bien no pertenecen al poder judicial, ejercitan actos de la misma naturaleza al dirimir los conflictos de intereses que se suscitan entre las partes aplicando el derecho por la vía del proceso, luego entonces, las Juntas de Conciliación y Arbitraje son autoridades jurisdiccionales de trabajo.

Entonces, tomando en cuenta las características antes mencionadas, decimos que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son las autoridades jurisdiccionales de trabajo de integración tripartita encargadas del conocimiento, tramitación y resolución de los conflictos de trabajo, a través de las funciones conciliatoria y

11.- Vid. JIMÉNEZ LÓPEZ, Manuel: *La Constitución General de los Estados Unidos Mexicanos y las Juntas de Conciliación y Arbitraje*. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. p.302.

12.- DÁVALOS, José: *Derecho colectivo y procesal del trabajo*. Editorial Porrúa, 3° edición. México, 1998, p.97.

13.- ROSS GAMEZ, Francisco. Op. Cit. p.442 y 443.

jurisdiccional, y que adquieren su carácter federal o local atendiendo a la materia. No forman parte del Poder Judicial, cuentan con autonomía para emitir sus propias resoluciones a través de los diversos actos procesales y encuentran su fundamento en la fracción XX del apartado A del artículo 123 Constitucional.

2.1.2 Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje

La naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje ha sido motivo de controversia desde su establecimiento en la fracción XX del artículo 123 Constitucional. La discusión nació desde el propio Constituyente de 1917 al registrarse dos corrientes, una sostenida por la diputación Yucateca, encabezada por Héctor Victoria, ferrocarrilero y periodista que propuso el establecimiento de tribunales de arbitraje en cada Estado y una reforma al artículo 13 Constitucional para justificar su creación, la otra encabezada por José Natividad Macías, quién impugnaría la propuesta hecha por Héctor Victoria de que las Juntas se convirtieran en verdaderos tribunales, alegando que serían tribunales corrompidos y más dañinos para los trabajadores que los tribunales que habían existido en México. Surgieron también dudas sobre la forma y el momento en que debían integrarse, si serían de carácter permanente o sólo se integrarían para conocer de algunos asuntos, cuál sería su organización y qué tipo de asuntos conocerían. Con lo anterior nos damos cuenta que ni los propios constituyentes tenían una idea clara sobre lo que eran las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por lo que decidieron dejar a cada Estado la respuesta a todas estas cuestiones, al otorgar a las Legislaturas locales la facultad de legislar en esta materia. Aunque lo mismo pasó con las leyes laborales de los Estados, porque el tratamiento que cada una dio al tema distaba mucho de las demás.

Por su parte, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a través de la ejecutoria “Guillermo Cabrera” dictada el 8 de marzo de 1918, sostuvo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no podían conocer los conflictos relativos a la exigencia de cumplimiento de un contrato de trabajo, pues esas demandas debían hacerse valer ante los tribunales ordinarios, por lo tanto su competencia

sólo abarcaba los conflictos de índole colectivo. A continuación el texto de la ejecutoria:

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

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

Considerando Tercero. Que sí la interpretación dada por la Junta de Conciliación y Arbitraje de Yucatán fuera exacta, en el sentido de estar facultada para conocer de las demandas civiles o comerciales que derivan de un contrato de trabajo, dando carácter ejecutivo a sus resoluciones, dejaría de ser Junta de Conciliación y Arbitraje, como se titula, y extendería indebidamente sus facultades, invistiéndose de una jurisdicción que no le confiere la Carta Fundamental, y que sólo atribuye a los poderes del orden judicial de la Federación o de los Estados en virtud del pacto federal; hipótesis que es inconcebible que sancionara el Constituyente puesto que ella importaría el desconocimiento de las facultades que él mismo reconoció, en las autoridades judiciales". Amparo Guillermo Cabrera. Tomo II del Semanario Judicial de la Federación, página 773.

Posteriormente, con las ejecutorias "La Corona" y "Compañía de Tranvías, Luz y Fuerza de Puebla, S.A.", dictadas el 1 de febrero y 21 de agosto del año 1924 respectivamente, la Suprema Corte cambió su criterio al atribuir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje el carácter de autoridades dotadas de competencia para resolver no sólo los conflictos colectivos de trabajo sino también los individuales y con imperio para ejecutar sus resoluciones, pues de lo contrario serían órganos consultivos que emitirían simples declaraciones de derecho. A continuación el texto de la ejecutoria "Compañía de Tranvías, Luz y Fuerza de Puebla, S.A.":

"México, Distrito Federal. Acuerdo Pleno del día veintiuno de agosto de mil novecientos veinticuatro.

Considerando. El Juez de Distrito, funda la sentencia que se revisa en las siguientes razones: I. Que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son autoridades judiciales; II. Que no tienen competencia para conocer de aquellas cuestiones que surgen con motivo del contrato de trabajo, en que una de las partes no quiere someterse a sus decisiones, es decir, que no acepta el laudo pronunciado por las Juntas; y III. Que éstas carecen del imperio necesario para hacer cumplir sus laudos.

En resoluciones anteriores de esta Suprema Corte, se ha establecido categóricamente: que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son autoridades, Porque ejercen funciones públicas, de acuerdo con la Ley Fundamental, y sus resoluciones afectan el orden social. Ahora bien, aun cuando su carácter es de autoridades administrativas, sin embargo, tienen funciones judiciales perfectamente determinadas, desde el momento en que deciden cuestiones de derecho entre las partes, al tenor de la fracción veinte del artículo ciento veintitrés constitucional, sin que sea obstáculo para que impartan justicia, el hecho de que sean autoridades administrativas, pues si nuestra Constitución Federal estatuye la división de poderes y que ni uno, ni otro, pueden invadir la esfera de los demás; sin embargo, esta división teórica, no existe de una manera absoluta, desde el momento en que, analizando la misma Constitución, se comprueba que el Ejecutivo ejerce en varios casos funciones legislativas y aun judiciales, y el Poder Legislativo, a su vez, desempeña funciones judiciales y administrativas. Se arguye que las Juntas de Conciliación y Arbitraje sólo son de avenencia o de mera conciliación obrando como auxiliares del Poder Ejecutivo; pero esta tesis no está conforme a las prevenciones del artículo ciento veintitrés de la Constitución, en sus fracciones veinte y veintiuna, en que se someten expresamente a las expresadas Juntas, los conflictos entre obreros y patronos, por lo que se refiere a los derechos y obligaciones nacidos de los contratos respectivos. La fracción veintiuna del artículo ciento veintitrés constitucional, ya citada, debe interpretarse en el sentido antes indicado, pues de otro modo, las funciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje serían incompletas, si se tiene un cuenta que los obreros tendrían en cada caso, que ocurrir a los tribunales del orden común, para que se les resolviese cualquier diferencia que tuvieran con el patrono, relacionada con el contrato de trabajo que con él hayan celebrado. El espíritu de la citada disposición legal ha sido inspirado con el fin de obviar las tramitaciones dilatadas sujetas a numerosos formulismos para no causar una perturbación social, pues de otro modo las cuestiones obreras, por ser tan múltiples, quedarían dentro de cánones anticuados, sujetos a una resolución tardía, que vendría a empeorar y no a

mejorar la situación del obrero, que es lo que se ha querido hacer al establecer las Juntas de Conciliación y Arbitraje; por tal concepto, estas vienen a constituir verdaderos tribunales encargados de resolver aquellas cuestiones que tienen relación con el contrato de trabajo, en todos sus aspectos, bien sea colectivamente o en la forma individual, desde el momento en que las diversas fracciones del artículo ciento veintitrés constitucional, hablan de patrono o de obrero, individualmente determinados. Por tales conceptos, las Juntas de Conciliación y Arbitraje sí tienen competencia para conocer de casos como el presente, en que un obrero falleció a consecuencia de una descarga eléctrica, hecho que no viene a ser sino un accidente sufrido por el obrero, en el desempeño del trabajo que le tenía encomendado la Compañía quejosa. Ahora bien, ésta se excepciona diciendo: que sí es cierto que el obrero murió por virtud de un accidente, sin embargo, la Compañía no tuvo responsabilidad en ese caso, circunstancia que probó, y además agrega, que no está obligada a pagar a la esposa del occiso la indemnización señalada por la Junta, por haberse negado a someter su diferencia a esa Institución, por lo que, de acuerdo con la fracción citada, sólo está obligada a pagar a dicha señora los tres meses de salario que manda la ley, supuesto que el contrato de trabajo quedó terminado con la muerte del obrero González. De admitirse el criterio establecido por la quejosa a este respecto, resultaría que lo mismo se indemnizaría al obrero que tuvo una pequeña diferencia con el patrono, por motivo de su contrato de trabajo, y que está en aptitud de seguir trabajando, que a un obrero que sufriese un accidente grave o muriese a consecuencia de él, y que tal vez dejaría sin recursos a su familia. Es indudable que no puede admitirse este criterio a la luz de la razón, y jurídicamente no existe en el tantas veces citado artículo ciento veintitrés, pues la fracción veintiuna del mismo dice: que si el patrono no aceptare el laudo, se dará por terminado el contrato de trabajo y pagará al obrero el importe de tres meses de salario como indemnización, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto, y esa responsabilidad es a la que se refiere la fracción catorce de este mismo precepto constitucional; de manera que las Juntas de Conciliación y Arbitraje sí

pueden resolver esas cuestiones sobre responsabilidad, puesto que la ley les da potestad, para dirimir el conflicto y sus consecuencias. Por tales razones, al fallar la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, del Estado de Veracruz, en contra de la Compañía quejosa, no ha violado en su perjuicio, las garantías que consagran los artículos catorce y dieciséis que invoca en su demanda, por lo que debe negarse el amparo que solicita a este respecto.

Considerando. Establecido en el considerando anterior, que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son autoridades, que tienen competencia para resolver casos como el presente, sólo queda por determinar si tienen imperio para hacer cumplir sus resoluciones.

Es indiscutible que las expresadas Juntas pueden hacer que se ejecuten sus laudos, desde el momento en que la Constitución les ha dado carácter de autoridades, encargadas de aplicar la ley, con relación a los contratos de trabajo, y les ha conferido la potestad de decidir o declarar el derecho en los casos individuales relacionados con esos contratos, en los cuales actúan como tribunales, por tanto, siendo sus funciones públicas y obrando en virtud de una ley, es indiscutible que tienen la fuerza necesaria para hacer cumplir los laudos o sentencias que dicten, pues de otro modo, sólo vendrían a constituir cuerpos consultivos que no estarían encargados de dirimir las controversias relativas al contrato de trabajo, sino que solamente harían simples declaraciones de derechos, en cuyo caso sus funciones serían estériles y no llenarían su objeto, desde el momento en que el fin que se persigue, es la pronta resolución de los asuntos en beneficio de las clases obreras. El ejercicio de este atributo de su potestad, como autoridades, corresponde a las legislaturas locales reglamentarlo.”Amparo de la Compañía de Tranvías, Luz y Fuerza de Puebla, S.A. Tomo XV del Semanario Judicial de la Federación, página 508.

Este nuevo criterio de la Corte provocó que la Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos convocará a un concurso para analizar la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. En el que participaron juristas reconocidos, y posteriormente se publicó un libro con el

importante trabajo de Narciso Bassols, así como el de Paulino Machorro Narváez, Trinidad García, Roberto Esteba Ruiz, Maximiliano Camiro y Francisco de P. Morales.

Recordaremos ahora algunos estudios hechos por importantes personajes para tratar de definir la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

- Narciso Bassols

Con el fin de investigar la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Narciso Bassols realizó tres tipos de interpretación: auténtica, comparada y racional o directa.

En la interpretación auténtica tomó como base la polémica surgida en el Constituyente de 1917, apoyando principalmente las ideas de José Natividad Macías, al rechazar la idea de que las Juntas fueran verdaderos tribunales de trabajo, contrario a la propuesta hecha por Héctor Victoria.

Dentro de la interpretación comparada, analizó los modelos en que se había inspirado el Constituyente para la redacción de la fracción XX. Tomándose en cuenta las legislaciones belga, francesa, inglesa y norteamericana, que constitúan un sistema llamado universal, en donde las funciones jurisdiccionales en materia de trabajo eran de forzosa realización, siendo ejecutadas por Tribunales, contrario a las de conciliación y arbitraje que consistían en declaraciones de derecho ejecutadas por Consejos de Conciliación y Arbitraje.¹⁴ Dividiendo así la competencia laboral, en donde los tribunales ordinarios conocían de los conflictos individuales de trabajo, y los consejos de conciliación y arbitraje de los conflictos colectivos.

La interpretación racional o directa lo hizo llegar a la conclusión de que el problema era decidir qué tipo de conflictos conocerían las Juntas y no tanto discutir sobre si constitúan tribunales o no. Alegando que la fracción XX hace referencia a conflictos colectivos al establecer “conflictos o diferencias entre el capital y el trabajo”, pues es en los conflictos colectivos donde existen choques

14.- Vid. CARPIZO, Jorge: *La naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en México*. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. p. 47.

entre bandos opuestos.

Para Narciso Bassols las Juntas de Conciliación y Arbitraje no tenían carácter de tribunales y habían sido creadas para conocer solamente de los conflictos colectivos, además propuso la creación de tribunales de trabajo para el conocimiento de los conflictos individuales, esto sin perjuicio de las Juntas.

Años después, la Suprema Corte de Justicia de la Nación emitiría dos resoluciones contradictorias, la primera de fecha 24 de septiembre de 1928 donde sostenía que las Juntas no constituían tribunales, dándoles el carácter de organismos administrativos de índole diversa, y la segunda emitida dos semanas después, el 9 de octubre del mismo año, en donde afirmaba que las Juntas eran tribunales creados por mandato constitucional.

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

“... la Suprema Corte tiene resuelto en diversas ejecutorias, que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son competentes para conocer de los conflictos que señala el artículo ciento veintitrés de la Constitución Federal ya se refieran a contratos que hayan o no terminado, pues unos y otros cuando generen conflictos, deben ser resueltos por los tribunales creados por la fracción veinte del citado artículo ciento veintitrés”... El mismo tomo XXIV del Semanario

Judicial de la Federación, página 352. Resolución de fecha 9 de octubre de 1928.

Para el año de 1930, motivado por la contradicción en las ejecutorias emitidas por la Suprema Corte, Narciso Bassols publicó un ensayo bajo el título “¿Qué son, por fin, las Juntas de Conciliación y Arbitraje?”, en donde asentó que ya no discutiría sobre si las Juntas eran competentes para conocer de conflictos colectivos, pues la jurisprudencia de la Corte les había dado el carácter de tribunales, aunque él seguía pensando que debían crearse tribunales de trabajo para los conflictos individuales.

Analizó también la naturaleza de las Juntas desde dos puntos de vista: el formal y el material.

Según su actividad, esto es desde el punto de vista material, las Juntas realizan una función jurisdiccional, aunque desde el punto de vista formal, esto es, de acuerdo al órgano que los emite, se encuentran dentro de los órganos que constituyen la administración, esto por su dependencia administrativa y por la designación que el Ejecutivo, ya sea federal o local, hace de los representantes del gobierno.¹⁵

- Mario de la Cueva

Mario de la Cueva consideraba que desde su creación en 1917, la competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje abarcaba tanto los conflictos individuales como los colectivos. Se mostró partidario del pensamiento de José Natividad Macías, respecto de la negativa a que los conflictos entre el capital y el trabajo se resolvieran por jueces de derecho, al considerar que el derecho civil era demasiado rígido y las Juntas de Conciliación y Arbitraje debían dar satisfacción a los principios del derecho del trabajo, no serían tribunales de derecho, sino un tipo nuevo, de tribunales de equidad.

Sostuvo que la creación del artículo 123 implica una unidad en el derecho del

15.-Vid. BASSOLS, Narciso: *¿Qué son por fin, las Juntas de Conciliación y Arbitraje?*. Revista de la Facultad de Derecho, UNAM. México. 1978. p. 219.

trabajo y su separación, por primera vez en la historia, del derecho civil, por lo que no resultaría lógico pensar que una parte del derecho del trabajo, esto es, los conflictos individuales, se sometieran al conocimiento y resolución de los tribunales civiles, y los conflictos colectivos al conocimientos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pues el mencionado artículo debía interpretarse de una forma armónica para poder lograr sus finalidades.

Negó que las Juntas fueran tribunales de derecho, considerando que eran tribunales de equidad porque “la justicia obrera debe ser para cada negocio y esencialmente humana; son un tribunal de equidad, que busca la justicia del caso concreto, más bien que la interpretación abstracta de la ley”.¹⁶

- Alberto Trueba Urbina

Contrario a Mario de la Cueva, Trueba Urbina apoya el pensamiento de Héctor Victoria al considerar que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son verdaderos tribunales de trabajo, pero coincide al argumentar que el constituyente facultó a las Juntas para conocer tanto de conflictos individuales como de colectivos.

Descarta que las Juntas sean tribunales de equidad, alegando que al aplicar el derecho escrito, consuetudinario y equitativo, constituyen tribunales de derecho.

Sostiene que el hecho de catalogar a las Juntas como tribunales especiales, prohibidos por el artículo 13 constitucional, surge de una confusión por no distinguir entre un tribunal especial, constitucionalmente hablando, de un tribunal de competencia específica, como lo son las Juntas de Conciliación y Arbitraje y como lo son todos los tribunales existentes.

- Vicente Lombardo Toledano

Expuso su criterio en un artículo publicado en el periódico Excélsior el 27 de enero de 1930. Sostuvo que las Juntas no constituían tribunales de trabajo y su competencia abarcaba sólo los conflictos colectivos, sin tener potestad para imponer sus resoluciones, debido a que la fracción XXI del artículo 123

16.- DE LA CUEVA, Mario: *Derecho mexicano del trabajo*. Editorial Porrúa, Tomo II. México, 1969, p. 917.

constitucional faculta a las partes para negarse a someter sus diferencias al arbitraje y para aceptar los laudos de las Juntas, mediante una sanción que establece el propio precepto. Las Juntas no debían conocer sobre violaciones de derechos establecidos en la ley ni sobre incumplimiento de contratos celebrados entre empresarios y trabajadores, sino que estos asuntos debían remitirse a los tribunales del orden común.

Dijo también que la necesidad de agilizar los procedimientos y la incapacidad de los funcionarios para distinguir entre Juntas de Conciliación y Arbitraje y tribunales de trabajo, obligaron a la Suprema Corte a modificar su criterio, aceptando el arbitraje de la Junta como obligatorio al otorgarles potestad para cumplir sus determinaciones y competencia para conocer de los conflictos individuales de trabajo.

2.1.2.1 Las Juntas de Conciliación y Arbitraje y los Tribunales Especiales

Durante el constituyente de 1917 se presentó un proyecto por parte de la diputación yucateca para que se incluyera a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, dentro del artículo 13 constitucional, junto a los tribunales del fuero de guerra, pero después de aprobarse la creación de un capítulo especial relativo al trabajo, se descartó la idea de modificar el artículo 13, porque las Juntas serían incorporadas dentro de ese capítulo.

Por tal motivo, algún tiempo se consideró que las Juntas de Conciliación y Arbitraje constituían tribunales especiales, prohibidos por el artículo 13 de nuestra Carta Magna, y porque se decía que el hecho de conocer exclusivamente de conflictos laborales les daba tal carácter.

Según Francisco Ross Gamez, los tribunales especiales deben reunir las siguientes características: “a).-Ad hoc, esto es que se crean exclusivamente para determinado hecho. b).- Post factum, porque se crean con posterioridad al hecho y c).- Transitorios cuando una vez que conocen del hecho desaparecen”.¹⁷

Mientras que para Ignacio Burgoa los tribunales especiales:

17. - ROSS GAMEZ, Francisco. Op. Cit. p. 99 y 100.

“ a) Se crean con la finalidad específica de que conozcan X o Z asunto, o sea, se particularizan los negocios que van a examinar.

b) Al concluir el conocimiento de esos asuntos, para los cuales fue creado, cesa de tener capacidad para conocer de otros negocios, es decir, desaparece como tribunal.

c) Esos tribunales no son creados por las leyes que establecen los tribunales ordinarios o generales, sino por una disposición concreta que puede provenir del ejecutivo o del legislador”.¹⁸

Tomando en cuenta las características antes mencionadas, las Juntas de Conciliación y Arbitraje no constituyen tribunales especiales porque no se crean para conocer de un hecho determinado, sino que conocen de todos los conflictos de trabajo que se someten a su jurisdicción; no son creadas por alguna disposición particular ya que se encuentran previamente establecidas por la Constitución, artículo 123 fracción XX; no surgen con posterioridad al hecho, sino que preexisten a éstos; y no desaparecen después de conocer del asunto, sino que subsisten para el conocimiento de los demás conflictos de trabajo, por lo tanto, no son transitorios.

El hecho de clasificar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como tribunales especiales, se originó por no distinguir entre tribunales especiales, prohibidos por la constitución, y tribunales de jurisdicción especial o especializada.

Trueba Urbina y Jorge Carpizo niegan que las Juntas sean tribunales especiales, y mientras que Urbina llama a las Juntas, tribunales de competencia específica, Jorge Carpizo nos dice que “en cuanto su competencia se restringe al conocimiento de los conflictos laborales, son un tribunal de jurisdicción especializada, pero no un tribunal especial...”¹⁹

Entonces las Juntas no son tribunales especiales, porque no cumplen con los requisitos para ser consideradas como tales, y el hecho de que el constituyente expresara su deseo de incluirlas en el artículo 13 junto con los tribunales

18.- BURGOA, Ignacio: *Las garantías individuales*. Editorial Porrúa. México, 2001, p. 264 19. - CARPIZO, Jorge. Op. Cit. p. 56.

19. - CARPIZO, Jorge. Op. Cit. p.56.

militares no significa que su naturaleza sería la de tribunales especiales, porque la palabra fuero de guerra está empleada en la Constitución como una acepción de jurisdicción o competencia, por lo tanto, el pensamiento del constituyente era clasificar a las Juntas como órganos con jurisdicción laboral, lo que se asemejaría a la jurisdicción militar consagrada en el mencionado precepto. Las Juntas son tribunales de jurisdicción o de competencia especial o especializada, en cuanto a la materia de los asuntos que conocen, como también lo son los tribunales administrativos penales o civiles.

2.1.2.2 Juntas de Conciliación y Arbitraje, Tribunales de conciencia, de equidad o de derecho

El artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, antes de la reforma de 2012, establecía que: “Los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen”. Con la reforma de 30 de noviembre de 2012, se incluyó dentro del citado artículo la obligación de las Juntas a estudiar pormenorizadamente las pruebas rendidas haciendo la valoración de las mismas, sin modificar el hecho de que no están sujetas a reglas sobre estimación de las pruebas.

La primer parte del citado artículo faculta a las Juntas para apreciar los hechos sin sujetarse a reglas sobre la valoración de pruebas, pero esa facultad fue limitada por la Suprema Corte, que mediante jurisprudencia estableció que, si bien es cierto gozaban de soberanía para apreciar los hechos, no podían llegar al grado de alterarlos o de suponer pruebas inexistentes, pues de hacerlo, violarían el artículo 123 constitucional. Pero al establecer el mismo artículo, en su parte final, que deben expresar los motivos y fundamentos legales en que se apoyen, las faculta también para aplicar el derecho.

Respecto de los tribunales de conciencia, Ross Gamez nos dice que para que un tribunal sea considerado de conciencia debe aplicar su criterio con un

Sentido personal de moralidad y no mediante la aplicación de una norma jurídica, el tribunal tiene que resolver el conflicto sin vincularse al derecho, aplicando reglas éticas y de conciencia.²⁰ Además, los tribunales de conciencia emiten resoluciones llamadas veredictos que no son fundados ni motivados, y que no se pueden impugnar.

Consideramos que la libertad para valorar las pruebas que el artículo 841 otorga a las Juntas se refiere al sistema de libre apreciación, donde el juzgador tiene libertad para apreciarlas de acuerdo a las reglas de la lógica, de la experiencia y a su propio criterio racional de apreciación, contrario al sistema legal o tasado, en donde el juzgador otorga al medio de prueba el valor que previamente le ha sido asignado por la norma jurídica; no son tribunales de conciencia, porque como autoridades jurisdiccionales, aplican el derecho al caso concreto para resolver los conflictos que se someten a su conocimiento, emitiendo resoluciones llamadas Laudos, cuya naturaleza es la de una sentencia y no la de un veredicto, que sí son impugnables y que deben estar debidamente fundadas en la ley, como lo establece la última parte del citado artículo.

Para algunos autores, como Mario de la Cueva, las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales de equidad.

El concepto de equidad proviene del latín “aequitas” que significa igual, y su antecedente histórico se encuentra en Aristóteles, quien la define como la justicia del caso concreto.

La equidad es la adaptación del derecho a las particularidades del caso concreto, para que la ley no sea aplicada con todo su rigor, sino de una forma más benévola, por las circunstancias especiales del sujeto a quien se aplica, esto es, “trata de que el derecho no pierda su fin natural, auténtico, trata de aplicar la norma conforme a su espíritu, a su verdadera intención”.²¹

Ahora, respecto de los tribunales de equidad, siguiendo a Jorge Carpizo, quien se apoya en Calamadre para definir a las jurisdicciones de equidad, nos dice

20. – Vid. ROSS GAMEZ, Francisco. Op. Cit. p. 134 y 135.

21.- DÁVALOS, José: *Derecho colectivo y derecho procesal del trabajo*. Editorial Porrúa, 3ª edición. México, 1998, p.94.

que éstas no aplican el derecho existente, sino que formulan el derecho para aplicarlo al caso concreto, además de que poseen un carácter transitorio y excepcional, y surgen en épocas revolucionarias, porque a través de ellas se conduce el nuevo derecho, que una vez aflorado se solidifica en leyes, y entonces las jurisdicciones de equidad desaparecen porque ya han cumplido su misión, que es garantizar la continuidad del orden jurídico durante las épocas que éste se renueva.²²

En este sentido, las Juntas de Conciliación y arbitraje no son tribunales de equidad, porque no tienen carácter transitorio ni excepcional, y tampoco sustituyen al legislador formulando leyes, sino que aplican las ya existentes, haciendo uso de la equidad no como una fuente generadora del derecho, sino como un criterio de interpretación de la ley, sin dejar de reconocer a esta última su prioridad, ya que es la propia ley, específicamente en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, quien permite su aplicación al establecer que: “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 6°, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.”

Entonces, frente a una laguna de la ley, las Juntas pueden aplicar la equidad, tomando en cuenta las circunstancias especiales de cada caso, que por lógica, no pudieron ser previstas por el legislador, debido a la diversidad de situaciones que se pueden presentar, sin que esto signifique que el conflicto se resolverá según el libre entendimiento del juzgador, porque, aún echando mano de la equidad, está ciñéndose al derecho consignado en la norma, es decir, a lo establecido por el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, la libre estimación de las pruebas y la facultad para aplicar la equidad que se otorga a las Juntas, no significa que éstas puedan falsear o

22. - Vid. CARPIZO, Jorge. Op. Cit. p. 63

alterar los hechos, ni resolver los conflictos desvinculados del derecho según el criterio del juzgador, más bien se les concede un mayor campo interpretativo y de integración de las leyes, debido a que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, tal y como lo establece el artículo segundo de la multicitada Ley.

Entonces, en la medida en que las Juntas de Conciliación y Arbitraje ejercen la facultad jurisdiccional, aplicando el derecho al caso concreto, para dirimir los conflictos obrero patronales, encontramos que tales autoridades tienen el carácter de tribunales de Derecho, porque están sujetas a las disposiciones laborales establecidas en la Constitución y en sus leyes reglamentarias, deben observar las modalidades esenciales del procedimiento de acuerdo a los artículo 14 y 16 de la Constitución, no pueden apoyar sus resoluciones en otras razones que las de la misma ley, no son tribunales de última instancia porque sus resoluciones son revisadas por el Poder Judicial de la Federación y les obliga la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y de los Tribunales Colegiados.

2.1.3 Su ubicación Constitucional

El artículo 49 de nuestra Constitución expresa que: “El Supremo Poder de la Federación se divide, para su ejercicio, en legislativo, ejecutivo y judicial...”, estableciendo así una división tripartita de poderes.

Existen diversos criterios sobre la ubicación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje dentro de alguno de los tres poderes, mientras que unos autores las ubican, formalmente hablando dentro del poder ejecutivo, y materialmente dentro del poder judicial, otros las ubican completamente dentro del ejecutivo, aunque existe también la idea de que no forman parte de ninguno de los tres poderes.

Analizaremos ahora a las Juntas en relación con cada poder.

2.1.3.1 Las Juntas dentro del Poder Legislativo

Algunos criterios incluyen a las Juntas de Conciliación y Arbitraje dentro del Poder Legislativo, basándose en la naturaleza de las sentencias en los conflictos colectivos de naturaleza económica.

Los conflictos colectivos de naturaleza económica son aquellos “que tienen por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo”.²³ Este tipo de conflictos no se resuelve mediante la aplicación de una norma jurídica, porque al existir diferencias en cada una de las empresas, no es posible que exista un pronunciamiento uniforme, sino que deben resolverse apoyándose en consideraciones de carácter social y económico, esto es, que el juzgador está facultado para crear las normas que resuelvan el conflicto y de establecer, a su criterio, condiciones especiales de trabajo en la sentencia colectiva que pronuncie.

Las sentencias que se emiten en este tipo de conflictos son constitutivas. Las sentencias constitutivas son aquellas que producen por sí mismas un cambio jurídico, es decir, la creación, modificación o extinción de una relación jurídica, y con ellas se pretende que se produzca un estado jurídico que antes no existía.

Al ser constitutivas las sentencias dictadas en este tipo de conflictos y no limitarse a decir el derecho entre las partes, integran derecho dentro de la empresa, ya que en los conflictos de naturaleza económica no se busca la reparación de una violación a la ley, sino la creación de una norma que regule dentro de la empresa.

Pero estas sentencias no tienen el carácter de un acto legislativo, porque a decir de Mario de la Cueva, en la sentencia colectiva es necesaria la intervención de las partes interesadas para que las juntas actúen y en el acto legislativo, las cámaras pueden actuar cuando lo crean oportuno; y mientras la sentencia colectiva rige las condiciones de una empresa, la ley lo hace en vía general.²⁴ Además, tomando en cuenta que las leyes son normas generales, abstractas, obligatorias y no pueden ser modificadas por voluntad de los

23.- MORALES MEDELLIN, Marco Antonio: *Conflictos colectivos de naturaleza económica*. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, p.332.

24.- DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 918 y 919.

particulares, la sentencia colectiva no cumple con todos los requisitos para ser considerada como tal, porque, aunque cumple con los requisitos de ser abstracta y obligatoria, no es de carácter general al regir sólo dentro de la empresa, y mientras la ley sólo puede ser derogada por otra ley, la sentencia colectiva puede ser reformada por acuerdo de las partes, estando sometida a la voluntad de quienes deben cumplirla. Luego entonces, las Juntas no realizan actos legislativos.

El artículo 50 constitucional establece que: “El poder legislativo de los Estados Unidos Mexicanos se deposita en un Congreso general, que se dividirá en dos cámaras, una de diputados y otra de senadores”. De este artículo se desprende que las Juntas, formalmente hablando, no pertenecen al poder legislativo, pues en ningún momento se hace referencia a ellas, atribuyendo esa función a la cámara de diputados y a la de senadores.

2.1.3.2 Las Juntas dentro del Poder Ejecutivo

Algunos criterios consideran a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como órganos administrativos dependientes del Poder Ejecutivo, esto porque en el aspecto legal existe una dependencia respecto de este poder en cuanto a que será el Presidente de la República quien nombre al Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, los Presidentes de las Juntas especiales serán nombrados por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por el Gobernador del Estado o por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, y según el artículo 625, será la Secretaría de Trabajo y Previsión social, los Gobernadores de los Estados y el Jefe de gobierno del Distrito Federal quienes determinaran el número de personas de que deba componerse cada Junta; con estas disposiciones queda clara la intervención del Poder Ejecutivo en la integración de las Juntas.

Aunque los preceptos antes mencionados muestran una relación cercana del Ejecutivo con las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para considerar una dependencia administrativa, el órgano debe estar directamente vinculado al

ejecutivo por una relación de subordinación jerárquica, que implique no sólo la facultad de nombramiento, sino también de mando, vigilancia, revisión y de resolución de los conflictos y atribuciones de la autoridad superior sobre la inferior, facultándolos para actuar en su nombre, para atender en la esfera administrativa, los asuntos que la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal les confiere.

Ross Gamez considera que desde el punto de vista material, las Juntas son autoridades jurisdiccionales, y desde el punto de vista formal “no pueden considerarse incluidas dentro del Poder Ejecutivo, por más que dicho poder intervenga con facultad legal en el nombramiento de uno de los representantes integrantes de tales autoridades, porque la función del Poder Ejecutivo, con relación a las citadas autoridades, se termina con el nombramiento respectivo del representante del gobierno, y la Junta una vez debidamente integrada, cobra independencia y autonomía respecto de dicho Poder”.²⁵

No es posible encuadrar a las Juntas dentro de la administración pública porque sus funcionarios no se encuentran subordinados jerárquicamente a los funcionarios administrativos ni reciben órdenes de éstos; las Juntas no resuelven cuestiones suscitadas entre el Estado y sus gobernados, como lo hacen los tribunales administrativos, sino que resuelven conflictos surgidos entre gobernados, esto es, entre trabajadores y patrones; no todos sus miembros son nombrados por dicho poder, los representantes de los trabajadores y de los patrones son nombrados por el sector que representan de forma democrática; no están comprendidas dentro de la administración y aunque llevan a cabo funciones administrativas como el registro de los sindicatos y recibir en depósito los contratos colectivos de trabajo, también realizan una función jurisdiccional.

El nombramiento que hace el Poder Ejecutivo de uno de los representantes de las Juntas no es suficiente para incluirlas dentro de este poder, ya que gozan de completa autonomía de acuerdo a las atribuciones que las leyes les confieren;

25.-ROSS GAMEZ. Op. Cit. p. 130.

por lo que el Ejecutivo no tiene más injerencia que la facultad de nombrar al representante del gobierno.

2.1.3.3 Las Juntas y el Poder Judicial

El artículo 94 constitucional expresa que “Se deposita el ejercicio del Poder Judicial de la Federación en una Suprema Corte de Justicia, en un Tribunal Electoral, en Tribunales Colegiados y Unitarios de Circuito y en Juzgados de Distrito”. Es claro que las Juntas no forman parte del Poder Judicial Federal.

Por su parte, las leyes orgánicas de los Estados, tampoco ubican a las Juntas de Conciliación y Arbitraje dentro de dicho poder, por lo que formalmente hablando, no pueden quedar incluidas dentro del Poder Judicial.

Pero desde el punto de vista material, las Juntas son autoridades jurisdiccionales, desde el momento en que se encargan de resolver los conflictos laborales que se someten a su conocimiento, en ejercicio de la facultad jurisdiccional en la administración de justicia.

Existen criterios que no ubican a las Juntas dentro del Poder Judicial, argumentando que las resoluciones de los conflictos de naturaleza económica y las funciones administrativas que realizan las alejan de este poder, pero, como ya lo hablamos antes, la naturaleza de la sentencia colectiva de carácter económico, es la de una sentencia constitutiva, o sea de un acto jurisdiccional y no legislativo, y tanto las Juntas como los órganos jurisdiccionales del Poder Judicial, ejercitan accidentalmente facultades administrativas, con relación al derecho, y eso no les quita el carácter de autoridades jurisdiccionales.

Para Jorge Carpizo, las Juntas se encuentran dentro del Poder Judicial por las siguientes razones:

“ a) son tribunales similares a los otros en cuanto gozan de independencia y autonomía;

b) no son tribunales de última instancia, en cuanto sus resoluciones son revisadas por el Poder Judicial Federal;

c) la jurisprudencia de la Suprema Corte los obliga, así como la de los tribunales colegiados que funcionan dentro de su jurisdicción territorial, y

d) hay el intento, aunque no alcanzado, para que los funcionarios de las juntas tengan un cierto estatuto jurídico y gocen de las mismas garantías judiciales que los magistrados de otros tribunales”.²⁶

Por lo tanto, formalmente hablando, las Juntas no forman parte del Poder Judicial, pero desde el punto de vista material, realizan una función jurisdiccional como lo hacen los órganos del Poder Judicial.

2.1.3.4 Las Juntas de Conciliación y Arbitraje como un cuarto poder

Trueba Urbina y Mario de la Cueva no incluyen a las Juntas dentro de ninguno de los tres poderes establecidos en el artículo 49 constitucional.

Para Trueba Urbina, las Juntas, junto con el municipio libre establecido en el artículo 115 constitucional, constituyen una excepción al artículo 49 de nuestra Ley suprema, por lo que las considera un cuarto poder. Rechaza que las Juntas sean tribunales administrativos, considerando que la jurisdicción administrativa constituye una garantía a favor de los particulares para reclamar la ilegalidad de los actos administrativos que les perjudiquen. Reconoce que el nombramiento que el ejecutivo hace del representante del gobierno puede implicar sumisión a un orden jerárquico administrativo, sin embargo, el hecho de que sean los sectores sociales, quienes mediante elección democrática, elijan a sus representantes, les otorga independencia. También señala que las Juntas no se limitan a ejercer una función meramente jurisdiccional, por lo que concluye diciendo que las Juntas “constituyen un nuevo tipo de órganos estatales, con funciones legislativas, ejecutivas y jurisdiccionales especiales y propias”.²⁷

Para Mario de la Cueva las Juntas no se pueden integrar dentro del poder Legislativo, porque la constitución atribuye esa función a las cámaras, además

26.- CARPIZO, Jorge. Op. Cit. p.61.

27.- Citado por DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. p. 142.

de que la sentencia colectiva no es una función originaria y propia del Estado, como tampoco lo es resolver los conflictos colectivos, pues es necesario que los trabajadores o los patronos soliciten su intervención. Tampoco las encuadra dentro del Poder Judicial porque no sólo conocen de conflictos jurídicos, sino también resuelven los conflictos colectivos económicos, que las separan del Poder Judicial. Concluye que las Juntas “son una institución especial: por su actividad material, ejercen funciones legislativa y jurisdiccional; están ligadas al Poder Ejecutivo porque a él toca designar a la representación del Estado, pero no le están sujetas jerárquicamente; y están obligadas a seguir, con las naturales variantes que determinen la especialidad de los asuntos, las normas del proceso judicial”.²⁸

En nuestra opinión, es claro que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no forman parte del Poder Legislativo, la controversia surge al momento de tratar de encuadrarlas en el Poder Ejecutivo o en el Judicial. Creemos que la ubicación de las Juntas dentro de alguno de los tres poderes es una situación especial, pues lo cierto es que la Constitución no las contempla como parte de ninguno de los tres poderes, pero, si tomamos en cuenta la designación de su representante, podríamos ubicarlas dentro del Poder Ejecutivo, pero si tomamos en cuenta la función que realizan, deberían de pertenecer al Poder Judicial, pues realizan los mismos actos que los ejecutados por dicho poder. Luego entonces, las Juntas de Conciliación y Arbitraje son una institución especial dentro de nuestro sistema jurídico.

2.1.4 Integración

La fracción XX del artículo 123 constitucional dispone que las Juntas de Conciliación y Arbitraje se integran por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del Gobierno.

El representante del gobierno es designado por el Presidente de la República, el Secretario de Trabajo y Previsión Social, los Gobernadores de los Estados o

28.-DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 921.

el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, y jurídicamente reúne el carácter de Presidente de la Junta.

Los representantes de los trabajadores y de los patrones, son elegidos de forma democrática por el sector que representan mediante convenciones celebradas el día cinco de diciembre de cada seis años.

Cada Junta cuenta con un Presidente, representante del Gobierno, así como con un representante de los trabajadores y uno de los patrones con sus respectivos suplentes y duran en su cargo seis años.

La integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje es tripartita y democrática; tripartita porque se integra con un representante del Gobierno, con uno de los trabajadores y con uno de los patrones, y democrática porque son los trabajadores y patrones organizados quienes designan a sus respectivos representantes para integrar la Junta.

Esta forma de integración, en donde trabajadores, patrones y el propio Estado participan en la decisión y solución de los conflictos de trabajo tiene como finalidad u objeto conseguir y mantener un equilibrio entre los factores de la producción.

2.1.5 Jurisdicción y competencia

El artículo 123 constitucional, específicamente la fracción XX, dispone que los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, pero a su vez estos órganos se dividen en Locales y Federales, y éstos en Juntas Especiales que conocen de determinados asuntos.

2.1.5.1 Jurisdicción

El vocablo jurisdicción se deriva de los términos, “jus” y “dicere”, que significan declarar o decir el derecho, lo anterior desde el punto de vista etimológico.

De acuerdo con los diccionarios, jurisdicción significa: “Poder o autoridad para gobernar y poner en ejecución las leyes o para aplicarlas en juicio; territorio sobre el que se ejerce este poder; término de un lugar”.

La definición del término jurisdicción ha creado controversia entre los tratadistas al grado que cada uno expone su doctrina. Mientras que para Rafael Tena Suck, la jurisdicción es “la facultad estatal para resolver, con base en su soberanía y por conducto de sus órganos idóneos, las controversias surgidas en su territorio”.²⁹ Para Cipriano Gómez Lara es “una función soberana del Estado realizada a través de una serie de actos que están proyectados o encaminados a la solución de un litigio o controversia, mediante la aplicación de una ley general a ese caso concreto controvertido para solucionarlo o dirimirlo”.³⁰

El Maestro Francisco Ross Gamez hace un estudio del término jurisdicción, tomando el concepto proporcionado por Hugo Rocco, que dice “la jurisdicción o función jurisdiccional es la actividad con que el Estado, interviniendo a instancia de los particulares procura la realización de los intereses protegidos por el Derecho, que han quedado insatisfechos por la falta de actuación de la norma jurídica que los ampara”.³¹ Nos dice que en el concepto antes mencionado se habla de la jurisdicción como una actividad con la que el Estado interviene, porque tal actividad es patrimonio exclusivo del Estado como una de sus atribuciones para mantener el orden jurídico. Cuando se habla de que el Estado interviene a instancia de los particulares, es porque la función jurisdiccional se desarrolla mediante petición de la parte interesada, por lo que se requiere necesariamente la provocación de la actividad jurisdiccional. Al mencionar que la actividad con la que el Estado interviene procura la realización de los intereses protegidos por el Derecho, significa que basta un interés jurídico para la provocación de la actividad jurisdiccional, que puede ser la amenaza de un derecho, su violación o la simple incertidumbre. Y, al afirmarse que, los

29.-TENA SUCK, Rafael: *Derecho procesal del trabajo*. Editorial Trillas, 4ª edición. México, 1995, p. 55.

30.-GOMEZ LARA, Cipriano: *Teoría general del proceso*. Editorial Harla, 9ª edición. México 1996, p. 87.

31.-ROSS GAMEZ, Francisco. Op. Cit. p. 145- 147.

intereses protegidos por el derecho han quedado insatisfechos por falta de actuación de la norma jurídica que los ampara, se está refiriendo a que es la actuación de la norma al caso concreto lo que dirime la controversia en los conflictos que se someten a la decisión de las autoridades.

De los anteriores conceptos se desprenden algunos elementos integrantes de la jurisdicción, que son la solución de controversias, por una autoridad que tiene un poder y el territorio donde se ejerce este poder, por lo que consideramos a la jurisdicción como la potestad del Estado para aplicar el derecho al caso concreto, resolviendo así, las controversias que se susciten dentro de su territorio, teniendo como objeto asegurar la efectividad del derecho para mantener y conservar el orden jurídico, con la finalidad de vivir dentro de una paz social.

Ahora bien, dentro de la jurisdicción existen una gran variedad de clasificaciones, pero citaremos las siguientes:

- a) Jurisdicción judicial: Es la que corresponde a los tribunales, en oposición a la que ejercita la administración, o sea el Poder Ejecutivo.
- b) Jurisdicción común u ordinaria: Es la que se ejerce sobre todos los negocios comunes, se extiende a todas las personas o cosas que no están sometidas expresamente por la ley a jurisdicciones especiales.
- c) Jurisdicción especial: También llamada jurisdicción extraordinaria o privilegiada, y es la que se ejerce con limitación a asuntos determinados, respecto de personas o cosas que por su clase, estado o profesión, están sujetos a ella. (Vg. Jurisdicción civil, mercantil, penal, laboral, etc.)
- d) Jurisdicción contenciosa: Es la que ejerce el Juez sobre intereses opuestos entre particulares.
- e) Jurisdicción voluntaria: Es aquella en la que se solicita la intervención del Juez pero sin promoverse cuestión alguna entre las partes, es decir, que no admite contradicción de parte.
- f) Jurisdicción eclesiástica: Es la que ejercen los tribunales de la iglesia.
- g) Jurisdicción secular: Es la que ejercen los tribunales del Estado.

- h) Jurisdicción propia: Es la que ejercen los jueces o tribunales por derecho propio de su oficio, es decir, que es inherente a su cargo.
- i) Jurisdicción delegada: Contraria a la propia, es la que se ejerce por comisión o encargo del que la tiene propia, en un asunto y tiempo determinado y en nombre del que la concede.
- j) Jurisdicción territorial: Es la que se ejerce por razón del territorio en el que están domiciliadas las partes, se encuentra la cosa en litigio o debe cumplirse la obligación materia del juicio.

2.1.5.2 Jurisdicción laboral

Tomando en cuenta los factores que determinan las características de la jurisdicción, así como las particularidades del Derecho del Trabajo, los principios que lo conforman y los órganos encargados de la impartición de justicia laboral, tenemos como resultado en conjunto la jurisdicción laboral.

La jurisdicción laboral se encuentra dentro de la jurisdicción especial o extraordinaria; es formalmente administrativa, pues se considera que los órganos encargados de encausarla dependen del Poder Ejecutivo aunque desde el punto de vista material, ejecuta actos de la misma naturaleza que los ejecutados por el Poder Judicial, y, por este aspecto, cae dentro de la jurisdicción judicial; tienen una finalidad esencialmente pública, con intereses para toda la sociedad; es proteccionista de la clase trabajadora pues la ley debe ser interpretada de manera que proteja al trabajador, pero sin afectar los derechos del patrón; es de carácter oficiosa pues la solución de los conflictos obrero patronales interesa a la colectividad; y, se determina por la naturaleza de los conflictos más que por la cuantía, es decir, que el carácter predominante de la competencia es por la materia de la jurisdicción.³²

2.1.5.3 Competencia

Néstor de Buen asocia el tema de la competencia con la idea de legitimidad del

32.- Vid. TENA SUCK, Rafael. Op. cit. p. 57.

órgano jurisdiccional para conocer de un determinado conflicto planteado por la vía del ejercicio de una pretensión. Para Cipriano Gómez Lara, la competencia es “el ámbito, esfera o campo, dentro del cual un órgano de autoridad puede desempeñar válidamente sus atribuciones y funciones”.³³

Existen dos clases de competencia, la objetiva que se refiere al órgano jurisdiccional, desligándose de la persona que en ese momento sea su titular, y la subjetiva, que no atiende al órgano sino al sujeto o sujetos encargados de su funcionamiento.

La doctrina ha considerado diversos criterios para clasificar la competencia objetiva, y a continuación señalaremos los de mayor uso, atendiendo también al artículo 144 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal que establece que “La competencia de los Tribunales se determinará por la materia, la cuantía, el grado y el territorio”.

- a) Competencia por materia: Es aquella que se determina por la naturaleza del negocio, y que surge como consecuencia de la especialización de la vida social que origina una división del trabajo jurisdiccional.
- b) Competencia por grado: Supone las diversas instancias del proceso y atiende a la jerarquía del órgano jurisdiccional.
- c) Competencia por territorio: Se determina en función del espacio geográfico que ocupa el órgano y atiende al juez de la jurisdicción territorial donde se presente el conflicto jurídico o se requiera la intervención del juzgador.
- d) Competencia por cuantía: Se establece en razón del monto económico del conflicto.

Dentro del derecho del trabajo podemos indicar que la competencia o autoridad competente se determina en función de los criterios siguientes:

- a) Competencia constitucional: Es la establecida por la fracción XXI del artículo 123 de nuestra Ley suprema, haciendo exclusiva de los Estados la aplicación de las leyes de trabajo en sus respectivas jurisdicciones y

33.-GOMEZ LARA, Cipriano. Op. Cit. p. 155.

reservando a la Federación el conocimiento de todas y cada una de las ramas que la propia fracción señala.

- b) Competencia material: Además de los supuestos competenciales definidos por la Constitución, a propósito de la jurisdicción federal o local, se pueden presentar los siguientes: 1.- Cuando el actor invoca la naturaleza laboral de la relación y el demandado la niega afirmando que la relación establecida es civil o mercantil. En este caso el conflicto se produce entre una Junta de Conciliación y Arbitraje y otro órgano jurisdiccional. 2.- Cuando una parte sostiene que se trata de una relación laboral regulada por el apartado A del artículo 123 constitucional, y la otra sostiene que se trata de una relación regulada por el apartado B del mencionado artículo. El conflicto aquí se da entre una Junta de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y 3.- Cuando por la naturaleza de las actividades de la demandada, aparece que pueden ser competentes dos Juntas especiales pertenecientes al mismo tribunal.
- c) Competencia territorial: La competencia territorial se rige por el artículo 700 de la Ley Federal del Trabajo que establece las normas de competencia, a saber:

“La competencia por razón del territorio se rige por las normas siguientes:

I.- Derogada

II.- En los conflictos individuales, el actor puede escoger entre:

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

III.- En los conflictos colectivos de jurisdicción federal, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en los términos del artículo 606 de esta Ley;

en los conflictos colectivos de jurisdicción local, la del lugar en que esté ubicada la empresa o establecimiento:

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

V.- En los conflictos entre patronos o trabajadores entre sí, la Junta del domicilio del demandado; y

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

2.1.5.4 Cuestiones de competencia

Las cuestiones de incompetencia, por regla general, pueden ser planteadas por declinatoria y por inhibitoria.

La incompetencia por declinatoria se plantea ante autoridad que se estima incompetente para que deje de conocer del asunto y remita los autos a la autoridad que debe conocer, y la incompetencia por inhibitoria se promueve ante la autoridad que se estima competente para que requiera a la incompetente que se inhiba de conocer del asunto y remita le remita los autos.

La Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 703 que las cuestiones de competencia sólo pueden promoverse por declinatoria, y que, según el artículo 762, deben tramitarse como un incidente de previo y especial pronunciamiento, es decir, que se suspende la tramitación del proceso hasta en tanto se resuelva, pero esto no significa que se exime al demandado de contestar la demanda, puesto que la fracción V del artículo 878 determina que de no hacerlo y la Junta de declara competente, se le tendrá por contestada en sentido afirmativo.

Las cuestiones de competencia deben ser de previo y especial pronunciamiento, porque alertan sobre una posible nulidad de lo actuado y de lo que se continúe actuando, se trata de un trámite incidental que se formula ofreciendo pruebas en que se funde exclusivamente la cuestión de

incompetencia, la autoridad admite el incidente y corre traslado a la parte contraria para que se manifieste al respecto y en su caso, ofrezca las pruebas que considere, cita a una audiencia de desahogo de pruebas, dicta resolución y en su caso, remite el expediente a la autoridad que estima competente.

Puede suceder que al declararse una Junta incompetente y remitir el expediente a otra que considera competente, ésta última también cuestione su competencia. Para este caso la parte final del artículo 704 de la Ley Federal del Trabajo señala que el expediente se remitirá a la autoridad que deba decidir la cuestión de competencia, para que se determine cuál es la Junta que debe conocer del asunto.

Al respecto el artículo 705 de la Ley Federal del Trabajo establece que las competencias se decidirán:

“I.- Por el Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de las Juntas Especiales de la misma, entre sí:

II.- Por el Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de Juntas Especiales de la misma entidad federativa; y

III.- Por las instancias correspondientes del Poder Judicial de la Federación, cuando se suscite entre:

a) Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

b) Juntas Locales y Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.

c) Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de diversas entidades federativas.

d) Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje de otro órgano jurisdiccional”.

El artículo 706 de la Ley laboral establece la consecuencia de haberse actuado ante autoridad incompetente y dispone lo siguiente: “Será nulo todo lo actuado

ante la Junta incompetente, salvo el auto de admisión de la demanda y lo dispuesto en los artículos 704 y 928 fracción V de esta Ley o, en su caso, cuando se haya celebrado convenio que ponga fin al negocio, en el periodo de conciliación”.

La consecuencia es la nulidad de todo lo actuado, pero este artículo recoge algunas hipótesis de salvedad al principio de nulidad, a saber: el auto de admisión de la demanda; todo lo actuado antes de la declaración de competencia hecha por autoridad superior (Artículo 704); en el procedimiento de huelga, todas las actuaciones hechas por la junta incompetente conservarán su validez, pero el término para la suspensión de labores correrá a partir de la fecha en que la junta competente notifique al patrón que recibió el expediente (Artículo 928 fracción V); y por último, la celebración de convenio entre las partes que ponga fin al procedimiento durante la etapa de conciliación.

2.1.6 Clasificación y Funciones

El artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo enlista las autoridades de trabajo, entre ellas las autoridades jurisdiccionales de trabajo, y según las fracciones X y XI son: la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

2.1.6.1 Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

Es la encargada del conocimiento, tramitación y resolución de los conflictos de trabajo de jurisdicción federal, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellas.

2.1.6.1.1 Integración

Se integra con un representante de los trabajadores y uno de los patrones, designados por ramas de la industria o de otras actividades de conformidad con la clasificación y convocatoria expedida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y por un representante del gobierno, nombrado por el Presidente de la

República, los nombramientos de los tres representantes se realiza cada seis años.

2.1.6.1.2 Funcionamiento

De acuerdo con el artículo 606 de la Ley Federal del Trabajo, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje funciona en Pleno o en Juntas Especiales.

Pleno: Es el órgano supremo de la Junta y sus disposiciones son obligatorias. Se integra con el Presidente de la Junta y con la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patrones. En el Pleno se requiere la presencia del Presidente de la Junta y de la mayoría de los representantes de los trabajadores y de los patrones, en caso de empate, el Presidente tendrá el voto de calidad.

De acuerdo con los artículos 614 de la Ley laboral y 10 del Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el Pleno tiene las facultades y obligaciones siguientes:

- Expedir el Reglamento Interior y los reglamentos del servicio profesional de carrera y el de evaluación del desempeño de los Presidentes de las Juntas Especiales.
- 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.
- 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.
- Informar a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social de las deficiencias que observe en el funcionamiento de la Junta y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas.
- Cuidar que se integren y funcionen debidamente las Juntas Especiales y girar las instrucciones que juzgue convenientes para su mejor funcionamiento.

- Expedir los Manuales de Procedimientos, de Organización e Información, sobre la estructura y funcionamiento interno de la Junta y mantenerlos actualizados.
- Conocer el contenido del informe anual del Presidente de la Junta.
- Autorizar el calendario oficial de labores de la Junta, procurando hacerlo coincidir con el del Poder Judicial Federal.
- Establecer las comisiones de trabajo necesarias para que lo auxilien en el cumplimiento de sus atribuciones.
- Uniformar los criterios de resolución de la Junta, cuando las Juntas Especiales sustenten tesis contradictorias.

Dentro de las funciones del Pleno está la de uniformar el criterio de resolución de las Juntas Especiales, y de acuerdo con el artículo 615 de la Ley Federal del Trabajo, deben seguirse las siguientes normas:

- El Pleno se reunirá en sesión especial, sin ocuparse de otro asunto
- Se requiere la presencia de la mayoría de los representantes de los trabajadores y de los patrones
- Los Presidentes de las Juntas Especiales serán citados a la sesión y tendrán voz informativa. Los representantes de los trabajadores y patrones y los Presidentes de las Juntas Especiales radicadas fuera del Distrito Federal podrán participar como invitados en las sesiones; o bien, formular sus propuestas por escrito, las que se incluirán en el orden del día.
- Las resoluciones del Pleno deberán ser aprobadas por la mitad más uno de sus miembros presentes.
- Las decisiones del Pleno que uniformen el criterio de resolución serán obligatorias para todas las Juntas Especiales.
- Las mismas resoluciones podrán revisarse en cualquier tiempo a solicitud del cincuenta y uno por ciento de los representantes de los trabajadores o de los patrones, de cincuenta y uno por ciento de los Presidentes de las Juntas Especiales o del Presidente de la Junta.

- El Pleno publicará un boletín cada tres meses, por lo menos, con el criterio uniformado y con los laudos del Pleno y de las Juntas Especiales que juzgue conveniente.

Para ser Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se deben satisfacer los siguientes requisitos (Artículo 612 Ley Federal del Trabajo):

- I. Ser mexicano por nacimiento que no adquiriera otra nacionalidad, mayor de treinta años y estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos;
- II. Tener título legalmente expedido de abogado o licenciado en derecho y haber obtenido de la autoridad competente la patente de ejercicio;
- III. Tener cinco años de ejercicio profesional, posteriores a la fecha de adquisición del título;
- IV. Tener experiencia en la materia y haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social;
- V. No ser ministro de culto; y
- VI. Gozar de buena reputación y no haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena privativa de la libertad.

El Presidente de la Junta tiene las facultades y obligaciones siguientes:

- I. Cuidar el orden y la disciplina del personal de la Junta
- II. Presidir el Pleno, convocar a sus sesiones y formular el orden del día
- III. Presidir las Juntas Especiales cuando se trate de conflictos colectivos y cuando un conflicto afecte a dos o más ramas de la industria o de las actividades representadas en la Junta
- IV. Ejecutar los laudos dictados por el Pleno y por las Juntas Especiales en los casos de la fracción anterior
- V. Revisar los actos de los actuarios en la ejecución de los laudos que le corresponde 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 contra los laudos y las resoluciones dictados por el Pleno y por las Juntas Especiales que presida
- VIII. Conocer y resolver de las providencias cautelares que se promuevan en los conflictos colectivos
- IX. Someter al Pleno los reglamentos del servicio profesional de carrera y el de evaluación del desempeño de los Presidentes de las Juntas Especiales

Juntas Especiales: Se integran con el Presidente de la Junta, cuando se trate de conflictos colectivos, o con el Presidente de la Junta Especial en los demás casos, y con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones. Tienen las facultades y obligaciones siguientes:

- Conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas.
- Practicar la investigación y dictar las resoluciones en los casos de muerte por riesgo de trabajo.
- Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones del Presidente en ejecución de los laudos.
- Recibir en depósito los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo. Decretado el depósito se remitirá el expediente al archivo de la Junta.

En las Juntas Especiales se observarán las siguientes normas: Durante la tramitación de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica bastará la presencia del Presidente o del auxiliar, quienes llevaran a cabo la audiencia hasta su terminación. Si están presentes uno o varios de los representantes, las resoluciones se tomarán por mayoría de votos. Si no está presente ninguno de los representantes, el Presidente o el auxiliar dictarán la resolución que proceda, salvo en los casos de competencia, personalidad, aceptación de pruebas, desistimiento de la acción o sustitución de patrón, en estos casos el Presidente acordará que se cite a los representantes a una

audiencia para resolver dichas cuestiones y, si ninguno concurre, dictará la resolución que proceda. En los conflictos colectivos de naturaleza económica además del Presidente se requiere, por lo menos, de la presencia de uno de los representantes. En caso de empate, el voto de los representantes ausentes se sumara al del Presidente. Para la audiencia de votación y discusión del laudo, es necesaria la presencia del Presidente y del cincuenta por ciento de los representantes del capital y del trabajo, si concurre menos del cincuenta por ciento, el Presidente señalará nuevo día y hora; si tampoco se reúne la mayoría, se citará a los suplentes y si tampoco concurren los suplentes, el Presidente de la Junta dará cuenta al Secretario del Trabajo para que designe a las personas que los sustituyan.

De acuerdo con los artículos 628, 629 y 630 de la Ley Federal del Trabajo, los Presidentes de las Juntas Especiales deben ser mexicanos, mayores de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos; tener título legalmente expedido de abogado o licenciado en derecho y haber obtenido de la autoridad competente la patente de ejercicio; no ser ministro de culto; gozar de buena reputación y no haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal; tener cinco años de ejercicio profesional en materia laboral posteriores a la obtención del título; haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y experiencia mínima de un año como servidor público en el ámbito del sector laboral. Teniendo las facultades y obligaciones siguientes:

- I. Cuidar el orden y la disciplina del personal de la Junta Especial
- II. Ordenar la ejecución de los laudos dictados por la Junta Especial
- III. Conocer y resolver las providencias cautelares
- IV. Revisar los actos de los actuarios en la ejecución de los laudos y de las providencias cautelares, a solicitud de cualquiera de las partes
- V. Cumplimentar los exhortos que le sean turnados por el Presidente de la Junta
- VI. Rendir los informes en los amparos que se interpongan contra los laudos y resoluciones dictados por la Junta Especial

- VII. Informar al Presidente de la Junta de las deficiencias que observen en su funcionamiento y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas
- VIII. Cumplir y aprobar satisfactoriamente los procedimientos de evaluación de desempeño que se establezcan conforme a lo dispuesto en el reglamento respectivo

Según el artículo 606 de la multicitada ley, también pueden existir Juntas Especiales de competencia territorial. Se establecen por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, fijando el lugar de residencia y su competencia territorial. En el casos de las Juntas establecidas fuera de la capital de la República, quedará, integradas en su funcionamiento y régimen jurídico a la Junta Federal, correspondiéndoles el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de competencia federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne, con excepción de los conflictos colectivos, sin perjuicio del derecho del trabajador, a concurrir directamente a la Junta Federal.

2.1.6.2 Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje

Las Juntas Locales funcionaran en cada entidad federativa y les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Su integración y funcionamiento ser rigen por las mismas disposiciones aplicables a la Junta Federal, con la diferencia de que las facultades del Presidente de la República y del Secretario del Trabajo se ejercerán por los Gobernadores de los Estados y para el caso del Distrito Federal, por el propio Presidente de la República y por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal.

Al igual que en el ámbito Federal, el gobernador del Estado o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y

del capital, podrán establecer una o más Juntas, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.

Tanto las Juntas locales como federales cuentan con personal jurídico que se compone de actuarios, secretarios, funcionarios conciliadores, auxiliares, secretarios auxiliares, secretarios generales y Presidentes de Junta Especial, siendo la Secretaría del Trabajo, los Gobernadores de los Estados y el Jefe de Gobierno del Distrito Federal quienes determinen el número de personas de que deba componerse cada Junta. El personal jurídico debe cumplir ciertos requisitos y en caso de cometer alguna falta pueden ser destituidos de su cargo.

2.2. Representantes de los Trabajadores y de los Patrones

Los Representantes de los Trabajadores y de los Patrones son parte integrante de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de ahí la naturaleza tripartita de estos organismos, y, junto con el Representante del Gobierno, son los encargados de conocer y resolver los conflictos que entre trabajadores y empleadores se presenten.

2.2.1 Naturaleza Jurídica

Al igual que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la naturaleza jurídica de los Representantes es un poco compleja de precisar, puesto que no existe una unificación de criterios, sino que cada autor tiene su muy particular punto de vista acerca de este tema. A continuación examinaremos algunas opiniones al respecto.

Existen autores que consideran que los Representantes del capital y del trabajo son asesores del Representante del Gobierno, y coadyuvan a los intereses de la clase social que representan. En este punto, creemos que los Representantes no tienen carácter de asesores del Representante del Gobierno puesto que al no ser un requisito ser Licenciado en Derecho y poseer

experiencia dentro del ámbito laboral, les pueden faltar los conocimientos necesarios para brindar un verdadero asesoramiento al Presidente de la Junta.

Se considera también que los Representantes obrero patronales son abogados de las partes, convirtiéndose el órgano colegiado en unipersonal, al ser el Representante del Gobierno quien decide el asunto.

Algunos más, dan a los Representantes el carácter de jueces no profesionales en contraposición al Presidente de Junta que es el Juez profesional, considerando a éste último un funcionario público, mientras que los Representantes son ciudadanos que ejercitan temporalmente una función pública.

Por su parte, Jorge Carpizo considera que los Representantes tienen una naturaleza *sui generis* al decir que “por una parte son jueces cuya labor consiste principalmente en conocer y resolver los conflictos laborales. ... Pero, por otra parte, no puede desconocerse su función de representantes, ya que son electos por las partes y pueden ser revocados del cargo por éstas, amén de que la mayor parte de sus retribuciones las reciben de las asociaciones de las partes que representan”.³⁴

En nuestra opinión, los Representantes de los Trabajadores y de los Patrones tienen una naturaleza especial y difícil de definir, pues en su función de representación actúan como un especie de vigilante del cumplimiento de la Ley y de la no violación de los derechos de trabajadores y patrones, pero a la vez la Ley les otorga el carácter de jueces, al involucrarlos en todo el procedimiento y emitir su voto a la hora de pronunciar el laudo que pone fin al juicio, aunque serían una especie de juzgador-parte, porque siempre tratarán de beneficiar al sector que representan.

2.2.2 Requisitos

En términos del artículo 665 de la Ley Federal del Trabajo, los requisitos para ser Representante de los Trabajadores o de los Patrones son los siguientes:

34. - CARPIZO, Jorge. Op. Cit. p. 70 y 71.

I.- Ser mexicano, mayor de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

II.- Haber terminado la educación obligatoria;

III.- No pertenecer al estado eclesiástico; y

IV.- No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Como podemos apreciar, los requisitos para ser representante son mínimos, no se les exige algún tipo de experiencia y basta con que hayan terminado la educación media superior para poder aspirar al cargo, aunque nosotros creemos que deberían de contar con título de Licenciado en Derecho, además de experiencia en el ámbito laboral, tanto dentro del sector que representan como conocer los procedimientos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

2.2.3 Facultades y obligaciones

Según los Reglamentos Internos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los Representantes obrero patronales tienen las facultades y obligaciones siguientes:

- Facultades

- I. Sugerir las medidas de carácter técnico o administrativo tendientes a mejorar las funciones de la Junta.
- II. Sugerir que se incluyan en el orden del día de las sesiones del Pleno, los asuntos que consideren pertinentes.
- III. Solicitar en cualquier tiempo y por mayoría del cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los representantes, la revisión de las resoluciones de unificación de criterios de las Juntas Especiales, presentando la solicitud por escrito, precisando la materia de la revisión, razonamientos, fundamentos y propuesta.

- IV. Proponer la implantación de nuevos sistemas para el eficaz desarrollo de las funciones e informar sobre las deficiencias que observen.
- V. Solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquier diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad.

- Obligaciones

- I. Avisar oportunamente al Presidente, de las faltas temporales o definitivas, a fin de que su ausencia sea cubierta por el suplente o, en su caso, se designe sustituto.
- II. Asistir a las sesiones del Pleno que se les convoque y emitir su voto en las resoluciones de los asuntos de su competencia.
- III. Intervenir en las audiencias de votación y discusión del laudo, así como las que versen sobre personalidad, competencia, aceptación de pruebas, desistimiento de la acción y sustitución de patrón.
- IV. Procurar el arreglo conciliatorio en los juicios laborales ya sea dentro o fuera de ellos, particularmente antes de que sea ratificada la demanda
- V. Revisar, discutir, votar y firmar oportunamente los proyectos de acuerdos, resoluciones interlocutorias y laudos, en los asuntos individuales o colectivos de su competencia; asimismo a petición de las partes en los convenios dentro o fuera del juicio.
- VI. Formar parte de las comisiones normativas y de coordinación para que fueren designados sus respectivas representaciones sectoriales, y participar en los estudios y discusiones relacionados con los problemas objeto de las mismas.
- VII. Escuchar a las partes en las argumentaciones y puntos de vista de los asuntos planteados ante la Junta.

2.2.4 Responsabilidad y sanciones

Los Representantes de los trabajadores y de los patrones, al igual que todo el personal jurídico de que se componen las Juntas, son sujetos de responsabilidad por los actos u omisiones que realicen derivados de sus funciones, y su actuar es sancionado como servidores públicos de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 671 a 673 de la Ley Federal del Trabajo.

Causas de responsabilidad (artículo 671 Ley Federal del Trabajo):

- I. Conocer de un negocio para el que se encuentren impedidos, de conformidad con el artículo 707 de la Ley Federal del Trabajo.
- II. Litigar en alguna otra Junta Especial salvo en causa propia, de sus padres, de su cónyuge o de sus hijos.
- III. Faltar sin causa justificada a la celebración de las audiencias.
- IV. Negarse a emitir su voto en alguna resolución.
- V. Negarse a firmar alguna resolución.
- VI. Sustraer de la oficina un expediente, sin otorgar recibo al Secretario.
- VII. Sustraer de algún expediente cualquier constancia o modificar el contenido de las actas después de firmadas por las partes, testarlas o destruir en todo o en parte las fojas de un expediente.
- VIII. Retener indebidamente un expediente o negarse a devolverlo al ser requerido por el Secretario.
- IX. Votar una resolución notoriamente ilegal o injusta.
- X. Recibir directa o indirectamente cualquier dádiva de las partes en conflicto.
- XI. Litigar un representante suplente en la Junta en la que esté en funciones el propietario o litigar éste estando en funciones el suplente.

Las sanciones aplicables a los representantes son (artículo 672):

- I. Amonestación

- II. Suspensión hasta por tres meses
- III. Destitución

Causas de destitución (Artículo 673 Ley Federal del Trabajo):

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

El incumplimiento a las obligaciones de los Representantes que no constituya una causa de destitución, se sancionará con amonestación o suspensión hasta por tres meses. Las sanciones se impondrán por el Jurado de Responsabilidades de los Representantes, que se integrará con un representante del Secretario del Trabajo y Previsión Social, del Gobernador del Estado o del Jefe de Gobierno del Distrito Federal y con un representante propietario de los trabajadores y otro de los patronos, y sus respectivos suplentes, elegidos mediante convención.

El Jurado de Responsabilidades es un órgano jurídico autónomo, cuya función es la de imponer sanciones administrativas a los representantes del capital y del trabajo a través del siguiente procedimiento:

- a) El Presidente de la Junta y los Presidentes de las Juntas Especiales deberán denunciar ante el Jurado las faltas de que tengan conocimiento.
- b) Las personas que tengan interés en el negocio podrán asimismo denunciar las faltas de que tengan conocimiento.
- c) Se darán a conocer al acusado los hechos denunciados y se le oirá en defensa por sí, por persona de su confianza, o por ambos.
- d) El Jurado podrá investigar los hechos con las más amplias facultades, debiendo citar al acusado para la práctica de las diligencias. El acusado podrá ofrecer las pruebas que juzgue convenientes.

- e) Una vez concluida la recepción de las pruebas, el Jurado escuchará los alegatos y dictará resolución. Ésta será comunicada a la autoridad, si fuere condenatoria, para el efecto de que se dicte la destitución. (Artículo 675 Ley Federal del Trabajo)

Además de las sanciones antes mencionadas, se prevén dos situaciones de separación definitiva de los representantes de sus puestos, la primera es la renuncia y la segunda es la revocación.

La renuncia se puede presentar en cualquier tiempo, sin embargo se deja a las autoridades competentes la facultad de aceptarla o rechazarla, previa calificación de la causa. El criterio de previa calificación de la causa, responde al modelo electoral previsto para el titular del Ejecutivo, que establece que el cargo de Presidente sólo es renunciable por causa grave que calificará el Congreso de la Unión. Se aplica también el criterio contenido en el artículo 5 constitucional que considera obligatorio el desempeño de los cargos de elección popular.

La revocación se solicita por las dos terceras partes de los trabajadores de las ramas de la industria o actividades representadas en la Junta o los patrones que tengan a su servicio la mayoría de trabajadores. La solicitud se presenta al Secretario del Trabajo, al Gobernador del Estado o al Jefe de Gobierno del Distrito Federal, que después de verificar el requisito de mayoría, hará la declaratoria correspondiente y llamará al suplente para que rinda protesta legal. A falta de suplente o cuando la revocación del nombramiento le afecte, al hacerse la solicitud de revocación, deberán señalarse los nombres de los substitutos.

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

2.2.5 Procedimiento de elección según la Ley Federal del Trabajo

La elección de los Representantes obrero patronales se hace de forma democrática a través de una elección indirecta, ya que el voto no se ejerce por los propios trabajadores o patrones, sino mediante sus delegados. El procedimiento de elección se rige por lo dispuesto en los artículos del 648 al 664 de la Ley Federal del Trabajo.

Los Representantes son elegidos cada seis años en convenciones celebradas el día cinco de diciembre de los años pares que correspondan, en las capitales de la República, de los Estados o en el lugar de residencia de la Junta. Se celebrarán tantas convenciones como Juntas Especiales deban funcionar en la Junta de Conciliación y Arbitraje y, por cada Junta Especial, habrá una convención de trabajadores y otra de patrones.

- Convocatoria

El día primero de octubre del año par que corresponda, el Secretario del Trabajo, el Gobernador del Estado o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, publicarán la convocatoria en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa y en uno de los periódicos de mayor circulación.

La convocatoria debe contener:

- a) Distribución de las ramas de la industria y de las actividades que deban estar representadas en la Junta.
- b) La autoridad ante la que deban presentarse los padrones y credenciales.
- c) Lugar y fecha de presentación de los padrones y credenciales.
- d) El lugar, local, fecha y hora de celebración de las convenciones.

- Delegados

La Ley establece que los Representantes de los trabajadores y de los patrones serán elegidos por los delegados que previamente se designen.

A este respecto y por lo que hace a la elección del Representante del trabajo, tienen derecho a designar delegados:

- a) Los sindicatos debidamente registrados. Considerando como miembros de los sindicatos a los trabajadores que estén registrados en los mismos cuando estén prestando servicios a un patrón y los trabajadores que hubieren prestado servicios a un patrón por un periodo de seis meses durante el año anterior a la fecha de publicación de la convocatoria.
- b) Los trabajadores libres que hubiesen prestado servicios a un patrón por un periodo no menor a seis meses durante el año anterior a la fecha de la convocatoria, pudiendo designar un delegado en cada empresa o establecimiento.

En cuanto a los Representantes del capital, serán designados por los mismos patrones o por sus delegados, teniendo derecho a participar en la elección:

- a) Los sindicatos de patrones debidamente registrados, cuyos miembros tengan trabajadores a su servicio. Los sindicatos de patrones designarán un delegado.
- b) Los patrones independientes que tengan trabajadores a su servicio, pudiendo concurrir personalmente o hacerse representar mediante carta poder suscrita por dos testigos y certificada por el Inspector del Trabajo.

- Padrones

Los trabajadores y los patrones formaran los padrones siguientes:

- a) Los sindicatos de trabajadores formaran el padrón de sus miembros.
- b) Los trabajadores libres formarán el padrón de los trabajadores que participen en la designación del delegado.
- c) Los sindicatos de patrones formarán los padrones de los trabajadores al servicio de sus miembros.
- d) Los patrones independientes formarán los padrones de sus trabajadores.

La base de las votaciones la constituye el número de trabajadores representados por los delegados y los trabajadores de las empresas que hubieren designado delegados o que comparezcan por sí mismas. Entonces cada trabajador registrado en el padrón respectivo representa un voto.

Los padrones se forman para justificar el número de votos y deben incluir los siguientes datos:

- a) Denominaciones y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de patrones.
- b) Nombres, nacionalidad, edad, sexo y empresa o establecimiento en que los trabajadores presten sus servicios.
- c) Nombres del patrón o patrones, domicilio y rama de la industria o actividad a que se dediquen.

Una vez hechos los padrones, se presentan a la Secretaría del Trabajo, al Gobernador del Estado o al Jefe de Gobierno del Distrito Federal, a más tardar el veinte de octubre del año de la elección, y serán los Inspectores del Trabajo quienes certifiquen la autenticidad de los datos contenidos en ellos.

- Credenciales

Los delegados designados contarán con credenciales que serán extendidas por la directiva de los sindicatos de trabajadores y de patrones, y, tratándose de trabajadores libres, por la directiva que ellos mismos designen.

Las credenciales deberán registrarse ante la Secretaría del Trabajo o ante las Direcciones o Departamentos de Trabajo de las Entidades Federativas, a más tardar el día quince de noviembre del año de la elección, para que la autoridad registradora, con vista de los datos proporcionados por el Inspector del Trabajo, certifique y anote el número de votos que corresponda a cada credencial.

Las credenciales son el documento con el que los delegados acreditan su carácter, y deben contener el nombre del sindicato o empresa, nombre y firma del Secretario General o representante legal, nombre y firma de los delegados

propietario y suplente, grupo de la industria, comercio, servicio o actividad a la que pertenecen, contendrán también el número de votos que representa y la certificación que la Dirección General del Trabajo y Previsión Social haga de las mismas.

- Convenciones

El Secretario del Trabajo, el Gobernador Del Estado, el Jefe de Gobierno del Distrito Federal o la persona que éstos designen, serán los encargados de instalar las convenciones que funcionarán con los delegados y patronos independientes que a ellas concurren debidamente provistos de sus credenciales, teniendo un número de votos igual al de los trabajadores que aparezca certificado en ellas.

Si ningún delegado o patrón independiente concurre a la convención o ésta no hace la elección el día cinco de diciembre, se entenderá que los interesados delegan la facultad en el Secretario del Trabajo, en el Gobernador del Estado o en el Jefe de Gobierno del Distrito Federal.

Una vez instalada la convención, se procederá al registro de las credenciales y a la elección de la mesa directiva, compuesta por un Presidente, dos Secretarios y dos Vocales.

Instalada la mesa directiva, se procederá a la revisión de las credenciales dándoles lectura en voz alta, mismas que podrán ser rechazadas por no cumplir con los requisitos señalados en los artículos 652 y 653 de la Ley Federal del Trabajo, o cuando los electores no pertenezcan a la rama de la industria o actividades representadas en la convención.

Aprobadas las credenciales se procederá a la elección que se hará por mayoría de votos, eligiendo, por cada Representante propietario, a un Representante suplente.

Concluida la elección se levantará un acta, de la que debe haber cuatro ejemplares, uno que se depositará en el archivo de la Junta, otro se remitirá a la

Secretaría del Trabajo, al Gobernador del Estado o al Jefe de Gobierno del Distrito Federal, y dos que se entregarán a los Representantes, propietario y suplente, a fin de que les sirvan de credencial.

- Toma de posesión

Los Representantes electos, provistos de sus credenciales, se presentarán a la Secretaría del Trabajo o a la Dirección o Departamento del Trabajo de la Entidad Federativa, para la revisión de las mismas y para su identificación personal.

Concluido este trámite, el primer día hábil del mes de enero siguiente, las autoridades competentes tomarán la protesta legal y después de exhortarlos a administrar una justicia pronta y expedita, declararán constituida la Junta.

CAPÍTULO 3

PANORAMA LEGISLATIVO. MÉXICO EN EL ESCENARIO LATINOAMERICANO

Los países latinoamericanos presentan entre sí diferencias en la estructura y organización de sus sistemas de justicia laboral considerando diversos criterios, tales como su ubicación dentro del aparato estatal, la forma de integración de los órganos encargados de conocer y resolver los conflictos de trabajo, el número de instancias y recursos procesales con los que cuentan, entre otras cosas.

El caso es que, mientras algunos países han decidido realizar importantes reformas estructurales en los sistemas de justicia para dar un giro que cambie por completo la administración de justicia laboral, otros han decidido conservarse tales como en sus inicios.

A continuación, exploraremos un poco acerca de los sistemas de algunos países de América Latina, comparándolo con el de México y su legislación.

3.1 Marco legal en México

El marco jurídico del derecho del trabajo está compuesto por las diversas leyes que regulan esta rama del derecho, y, atendiendo a la jerarquía de la norma, tenemos en primer lugar la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, específicamente las bases contenidas en su artículo 123; seguida por los Tratados Internacionales en materia de trabajo de los que México es parte; continuando con la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social y la Ley del Instituto Nacional Para la Vivienda de los Trabajadores; también forman parte del marco jurídico del Derecho del Trabajo los reglamentos de la Ley Federal del Trabajo, y en general, todos aquellos cuerpos legales creados con el fin de regular las relaciones obrero patronales.

3.1.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es el máximo cuerpo normativo de nuestro sistema jurídico, de la cual emana todo ordenamiento legal tanto federal como local. En ella se contienen todas las disposiciones que rigen la organización del Estado, las relaciones de los diversos poderes entre sí y la estructura y funcionamiento de cada uno de ellos, establece también la existencia de órganos de autoridad, sus facultades y limitaciones, así como los derechos de los individuos y las vías para hacerlos efectivos.

Está compuesta por 136 artículos y se divide en dos partes: la dogmática y la orgánica. En la parte dogmática encontramos las garantías individuales y derechos humanos, mientras que la parte orgánica establece la estructura, funcionamiento y facultades de los poderes federales y locales, así como los principios que rigen a la Nación.

En materia laboral, la Constitución consagra los derechos mínimos con que cuentan los trabajadores en México, así como los principios básicos para la regulación de las relaciones obrero patronales, pero no sólo el artículo 123 tiene relación con el Derecho del trabajo, el artículo quinto, por ejemplo, consagra la libertad de trabajo al establecer que a ninguna persona puede impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos, establece también que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. Por su parte, el artículo 32 establece la preferencia de los mexicanos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones para ocupar todos los empleos, cargos o comisiones del Gobierno en que no sea indispensable la calidad de ciudadano; la fracción VIII del artículo 115 regula las relaciones de trabajo entre los municipios y sus empleados, mientras que la fracción VI del artículo 116, regula las relaciones de los Estados con sus trabajadores.

El artículo 73 en su fracción X le otorga al Congreso de la Unión la facultad para legislar en toda la República, entre otras cosas, sobre las leyes del trabajo

reglamentarias del artículo 123, otorgando el carácter federal a las leyes del trabajo.

Pero es el artículo 123 el que garantiza el derecho al trabajo, señalando que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil. Se divide en dos apartados, el A y el B. El apartado A rige entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo, mientras que el apartado B rige entre los poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.

Este artículo brinda protección, bienestar y salud a los trabajadores y a sus familias, siendo el fundamento para la creación de otras leyes en materia de trabajo, como la Ley Federal del Trabajo y la Ley de Trabajadores al Servicio del Estado.

Entre los principales aspectos que regula el artículo 123 están los siguientes: duración de la jornada máxima de trabajo; prohibición de labores insalubres o peligrosas; prohibición para emplear a menores de 14 años; días de descanso; protección a la mujer embarazada; derecho de los trabajadores al reparto de utilidades; trabajo extraordinario; obligación de la empresa a capacitar a sus trabajadores; la responsabilidad del patrón sobre los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores; higiene y seguridad en las empresas; el derecho tanto de los trabajadores como de los patrones para coaligarse en defensa de sus intereses, es decir, a formar sindicatos; derecho de huelga y paros; contempla las situaciones en caso de un despido injustificado, obligando al patrón, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a una indemnización con el importe de tres meses de salario; establece como condiciones nulas las que estipulen una jornada inhumana, las que fijen un salario que no sea remunerador, las que permitan retener el salario, las que constituyan renuncia por parte del obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo o enfermedades profesionales; establece

también la competencia para la aplicación de las leyes de trabajo y fija una serie de reglas sobre el salario.

En este artículo, además, encuentran su fundamento las Juntas de Conciliación y Arbitraje como los órganos de integración tripartita encargados de dirimir los conflictos derivados de las relaciones de trabajo, formados por igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones y uno del Gobierno.

En términos generales, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, específicamente en el artículo 123, establece los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones para lograr así un equilibrio entre los factores de la producción y una armonía en las relaciones de trabajo.

3.1.2 Tratados Internacionales

Los Tratados Internacionales son acuerdos celebrados por escrito entre Estados y regidos por el Derecho Internacional, en los cuales se consignan disposiciones libremente pactadas entre los sujetos con el fin de crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones.

De conformidad con el artículo 6 de la Ley Federal del Trabajo, los Tratados Internacionales serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficie al trabajador, siempre y cuando sean celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 Constitucional, o sea, por el Presidente de la República con la aprobación del Senado.

Como ejemplo de Tratados Internacionales vigentes en México en materia de trabajo tenemos: El Convenio Internacional de trabajo N° 14 Relativo a la aplicación del descanso semanal en las empresas industriales, ratificado por México el 7 de enero de 1938 entrando en vigor el mismo día; El Convenio Internacional de trabajo N° 17 Relativo a la indemnización por accidente de trabajo, ratificado por México el 12 de mayo de 1934; El Convenio Internacional de trabajo N° 87 Relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de

sindicación, vigente en México desde el 1 de abril de 1951; El Convenio Internacional de trabajo N° 144 Sobre las consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales de trabajo, vigente en México desde su ratificación el 28 de junio de 1979; entre otros.

3.1.3. Ley Federal del Trabajo

La Ley Federal del Trabajo es el conjunto de disposiciones de carácter Federal que rigen, para toda la República, las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Consta de 1010 artículos divididos en dieciséis títulos, a través de los cuales aborda los siguientes temas: Principios generales del Derecho del Trabajo; relaciones individuales de trabajo; condiciones de trabajo; derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones; trabajo de mujeres; trabajo de los menores; trabajos especiales; relaciones colectivas de trabajo; huelgas; riesgos de trabajo; autoridades de trabajo; personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; Representantes de los trabajadores y de los patrones; y derecho procesal del trabajo donde abarca tanto los procedimientos ordinarios como los especiales, así como los individuales y colectivos y el procedimiento de ejecución.

La Ley Federal del Trabajo constituye una norma reglamentaria de la Constitución, y tiene como objeto propiciar el trabajo digno y decente en las relaciones laborales, buscando un equilibrio entre los factores de la producción a través de la regulación de las relaciones de trabajo, estableciendo derechos y obligaciones para los trabajadores y patrones, así como los procedimientos para la resolución de los conflictos que entre éstos se presenten y las autoridades competentes para conocer de ellos.

3.1.4 Ley del Seguro Social

La seguridad social es un derecho con el que cuentan todos los trabajadores, teniendo el patrón la obligación de registrarse e inscribir a sus trabajadores ante el seguro social, que es el instrumento básico de la seguridad social, así como comunicar sus altas, bajas y las modificaciones a su salario.

La Ley del Seguro Social es el ordenamiento jurídico bajo el que rige sus operaciones el Instituto Mexicano del Seguro Social y tienen como objeto garantizar el derecho a la seguridad social de los trabajadores, entendida ésta como aquella que tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que será garantizada por el Estado.

Encuentra su fundamento en la fracción XXIX, apartado A, del artículo 123 constitucional, siendo una ley de utilidad social y comprendiendo los seguros de invalidez, vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores y sus familiares.

El Seguro Social, al igual que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se integra de forma tripartita, es decir, con representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno.

3.1.5 Ley del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores

La Ley del Instituto Nacional para la Vivienda de los Trabajadores (INFONAVIT), fue promulgada el 21 de abril de 1972, sus disposiciones son de utilidad social y de observancia general para toda la República.

Esta Ley encuentra el fundamento para su creación en la fracción XII del apartado A del artículo 123 Constitucional que establece la obligación que toda empresa tiene a proporcionar habitaciones cómodas e higiénicas a sus

trabajadores a través de aportaciones hechas a un fondo nacional de la vivienda; y tiene como objeto establecer los sistemas de financiamiento que permitan a los trabajadores obtener un crédito barato y suficiente para la adquisición en propiedad de dichas habitaciones, tal y como lo establece el mencionado precepto constitucional, de ahí su relación con el Derecho del Trabajo.

Al igual que el Seguro Social, el INFONAVIT se integra de forma tripartita, con miembros designados por el Ejecutivo Federal y por las organizaciones de los trabajadores y de los patrones.

3.1.6 Reglamentos

Los Reglamentos son disposiciones de carácter general dictadas por el Ejecutivo y que se aplican a todas las personas cuya situación cae bajo su campo de acción.

El Artículo 89 de la Constitución, faculta al Presidente de la República para promulgar y ejecutar las leyes que expida el Congreso de la Unión, proveyendo en la esfera administrativa a su exacta observancia. Lo anterior constituye la facultad reglamentaria del titular del Poder Ejecutivo que habrá de ejercer, según el artículo 92 del mencionado ordenamiento, apoyándose en los Secretarios de Estado o Jefe del Departamento administrativo a que el asunto corresponda.

Como ejemplo de Reglamentos en materia de trabajo tenemos: el Reglamento de los Artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo; Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo; Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones; Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, entre otros, todos ellos tendientes a mejorar el cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo.

3.1.7 Otras disposiciones

Otros ordenamientos que rigen las relaciones de trabajo son el reglamento interior de trabajo, el contrato colectivo de trabajo y el contrato ley, siendo estos dos últimos disposiciones tendientes a mejorar y superar los derechos mínimos establecidos en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo.

Según su definición legal, el Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento. Es formulado por una comisión integrada por representantes de los trabajadores y del patrón y es depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. En términos generales, el Reglamento Interior de trabajo constituye un instrumento de orden jurídico que norma las relaciones laborales dentro de la empresa y precisa las condiciones obligatorias a que deben someterse el patrón y sus trabajadores con motivo de la prestación de servicios.

El contrato colectivo de trabajo, según el artículo 386 de la LFT, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. Mientras que el contrato Ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional, lo anterior de conformidad con el artículo 404 de la multicitada ley.

Las principales diferencias entre el contrato colectivo y el contrato ley estriban en que mientras el contrato colectivo rige en una empresa, el contrato ley rige en

una rama de la industria; además de que el contrato ley se celebra entre varios patrones y el colectivo puede ser celebrado por un solo patrón.

Ambos contratos constituyen ordenamientos que rigen las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo, ya sea en determinada empresa o en una rama de la industria, y debido a que la ley sólo contienen los derechos mínimos con que cuentan los trabajadores, se deja a esta clase de contratos que superen los derechos consignados en la Constitución y el la LFT al otorgar mejores derechos para los trabajadores y condiciones más benéficas para la prestación de sus servicios.

3.2 Algunos Estados de Latinoamérica

Algunos países de América Latina, donde existieron instituciones semejantes a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, han sido objeto de grandes reformas y modificaciones en cuanto a la estructura y funcionamiento de los órganos encargados de resolver los conflictos laborales. Y mientras entre ellos se destacan la eliminación de la representación sectorial y la incorporación al Poder Judicial, en México tuvieron que pasar muchos años para que la reforma estructural en materia de justicia laboral, de la que tanto se hablaba, se materializara.

A continuación algunos países que apostaron por la eliminación del tripartismo en su sistema de Justicia laboral.

3.2.1 Chile

En sus inicios, el sistema de justicia laboral en Chile presentaba una gran intervención del Poder Ejecutivo y su estructura era de tipo tripartita. Para el año de 1924, estaba formado por Juntas Permanentes de Conciliación y Arbitraje, y más tarde por Tribunales de primera instancia y Tribunales de apelación creados en el año de 1931, mismos que se mantuvieron hasta los inicios de los años ochenta cuando desapareció la justicia especializada en

materia laboral. Posteriormente, en el año de 1986, se restituyó la competencia en materia laboral a través de los Juzgados de Letras del Trabajo, pero el retroceso que se vivió al eliminarse por primera vez este tipo de juzgados, llevó que hasta apenas a mediados del año 2000, incrementará el número de juzgados con competencia en cobranza laboraz³⁵, cobrando así más fuerza la impartición de justicia laboral en el marco del Poder Judicial y con juzgados unipersonales, integrados por Jueces de profesión Abogados y con experiencia en la materia laboral.

El 8 de septiembre de 1924 se aprobó la Ley N° 4.056 sobre los conflictos entre el capital y el trabajo, creando las Juntas Permanentes de Conciliación que conocían de los conflictos individuales y colectivos entre patrones y obreros, compuestas por tres representantes de los patrones o empleadores y tres de los obreros, conociendo en única instancia y cuyas resoluciones se hacían cumplir por medio del Juez de Letras.

Posteriormente, en el año de 1925, se aprueba el decreto N° 216 que creó los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, compuestos de un representante del Ejecutivo propuesto por la Dirección General del Trabajo, con un empleador elegido por la Cámara o Asociación Nacional de Comercio, y por un empleado elegido por el Consejo administrativo o departamental de la Unión de los Empleados de Chile.

Para el año de 197 se publica el Decreto N° 2100 que creó los Tribunales de Trabajo, suprimiendo todos los Tribunales laborales que existieron con anterioridad, pero con el carácter de tribunales administrativos independientes del Poder Judicial, como todos los anteriores.

Fue en el año de 1931, cuando con el Decreto con fuerza de Ley N° 178, se crea el primer Código del Trabajo que en su libro IV establece los Juzgados del Trabajo unipersonales, así como los Tribunales de Alzada del Trabajo

35.-Vid. BENSUSÁN, Gabriela: *El sistema de justicia laboral en México: situación actual y perspectivas*. México, 2013, p. 5.

unipersonales también, cuyos miembros debían ser abogados y nombrados por el Presidente de la República y con cargos inamovibles. Y para el año de 1955 con la aprobación de la Ley N° 11.978, fue que se acaba definitivamente la dependencia administrativa de los Juzgados del Trabajo, pasando a formar parte, definitivamente, del Poder Judicial.

La última reforma en materia laboral entró en vigor el 31 de marzo de 2008, instaurándose las audiencias orales y públicas, estableciendo jueces especializados en la materia, agrupando el juicio en sólo dos audiencias, se abreviaron los términos para las diligencias y se fijó la gratuidad en todas las actuaciones de los Tribunales.

Actualmente Chile posee un sistema político Republicano, Democrático y Representativo, con un gobierno de carácter presidencial, dividiéndose el Estado en tres poderes independientes: Ejecutivo, Legislativo y Judicial.

El titular del Poder Ejecutivo es el Presidente, mismo que es elegido por sufragio popular cada cuatro años, sin derecho a reelección. El poder Legislativo reside en el Congreso Nacional compuesto por dos cámaras, una de Senadores compuesta por 38 miembros, y una de Diputados compuesta por 120 miembros, tienen atribuciones fiscalizadoras y colegisladoras. El poder Judicial es un órgano independiente y autónomo que tiene la responsabilidad de la administración de justicia, el tribunal superior de éste poder es la Corte Suprema, integrada por 21 miembros, uno de los cuales es elegido como Presidente cada tres años.

En cuanto a la justicia laboral, ésta forma parte del Poder Judicial y está compuesta por los Juzgados de Letras del Trabajo y los Juzgados de Cobranzas laborales y previsionales.

Los Juzgados de Letras del Trabajo, de acuerdo con el artículo 420 del Código

del Trabajo de Chile, son competentes para conocer:

- a) De las controversias entre empleadores y trabajadores por la aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral;
- b) las cuestiones derivadas de la aplicación de las normas sobre organización sindical y negociación colectiva que la ley entrega al conocimiento de los juzgados de letras con competencia en materia del trabajo;
- c) las cuestiones derivadas de la aplicación de las normas de previsión o de seguridad social, planteadas por pensionados, trabajadores activos o empleadores, salvo en lo referido a la revisión de las resoluciones sobre declaración de invalidez o del pronunciamiento sobre otorgamiento de licencias médicas;
- d) los juicios en que se demande el cumplimiento de obligaciones que emanen de títulos a los cuales las leyes laborales y de previsión o seguridad social otorguen mérito ejecutivo;
- e) las reclamaciones que procedan contra resoluciones dictadas por autoridades administrativas en materias laborales, previsionales o de seguridad social;
- f) los juicios en que se pretenda hacer efectiva la responsabilidad del empleador derivada de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales;
- g) todas aquellas materias que las leyes entreguen a juzgados de letras con competencia laboral.

Mientras que los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional son competentes para conocer de los juicios donde se demande el cumplimiento de obligaciones que emanen de títulos a los cuales las leyes laborales y de previsión o

seguridad social otorguen mérito ejecutivo; y, especialmente, la ejecución de todos los títulos ejecutivos.

Estos juzgados se integran de forma unipersonal, es decir, con un sólo Juez que deberá de conocer todo el asunto hasta su resolución, por lo tanto en Chile no opera la integración tripartita con Representantes de clase en los Juzgados de Trabajo.

3.2.2 Argentina

En Argentina existieron una gran variedad de organismos con funciones judiciales controlados desde el Poder Ejecutivo, como las Cámaras de Conciliación y Arbitraje y las Juntas de Conciliación de la Secretaría del Trabajo.

Se trataba de autoridades administrativas que poseían mecanismos propios de conciliación y arbitraje, encargadas de resolver los conflictos a través de la conciliación entre las partes sometiendo algunos casos al arbitraje, siguiendo el principio de representación corporativa teniendo una composición tripartita con un representante de los trabajadores, uno de los patrones y uno de la autoridad estatal. Estos mecanismos eran pre judiciales, pero para el caso de no resolverse en la conciliación, el pleito se seguía ante los tribunales ordinarios, teniendo un rol importante en la solución de los conflictos de trabajo antes de la existencia de los tribunales específicos en materia de trabajo.³⁶

Posteriormente, con la Ley de Trabajo de 1912 se crean los Consejos de Trabajo con representación tripartita para conciliar o arbitrar entre las partes en conflictos.

Fue con el Decreto N° 32.347 en noviembre de 1944 que se crean y organizan los Tribunales de Trabajo dependientes del Poder Judicial y con integración

36.- Vid. PALACIO, Juan Manuel: "El peronismo y la intervención de la justicia del trabajo en la Argentina". <https://nuevomundo.revues.org/65765.com.mx>

unipersonal.

En la actualidad, Argentina adopta la forma de una democracia representativa, republicana y federal. Posee dos estructuras de gobierno: el nacional o federal y 23 gobiernos provinciales más la Ciudad autónoma de Buenos Aires. Tanto el gobierno Nacional como el Provincial se divide a su vez en tres poderes: el Ejecutivo, Legislativo y el Judicial.

El poder Ejecutivo corresponde al Presidente de la Nación de Argentina junto con los Ministerios de la Nación y las Secretarías Presidenciales, encargándose de la administración y de cumplir los intereses del Estado Nacional. El Poder Legislativo es bicameral y está a cargo del Congreso Nacional, comprendido por el Senado compuesto por 72 miembros, y por la Cámara de Diputados que se compone de 257 miembros. El Poder Judicial está compuesto por Jueces federales y con otros Jueces con diferentes jurisdicciones encabezado por la Corte Suprema de Justicia, seguida del Consejo de la Magistratura y del Ministerio Público.

Por lo que hace a la justicia laboral, de acuerdo con la Constitución Argentina, los órganos encargados de conocer y resolver los conflictos de trabajo pertenecen al Poder Judicial. Por su parte, la Ley N° 18.345 que rige la organización y procedimiento de la Justicia Nacional del Trabajo, establece en su artículo 1° que la Justicia Nacional del Trabajo se ejercerá por los Jueces Nacionales de primera instancia del trabajo y la Cámara Nacional de Apelaciones.

El artículo 20 de la mencionada ley fija la competencia de la Justicia Nacional del Trabajo, siendo la siguiente: “Serán de competencia de la Justicia Nacional del Trabajo, en general, las causas contenciosas en conflictos individuales de derecho, cualesquiera fueren las partes, incluso la Nación, sus representaciones autárquicas, la Municipalidad de la Ciudad Autónoma de

Buenos Aires y cualquier ente público, por demandas o reconvenciones fundadas en los contratos de trabajo, convenciones colectivas de trabajo, laudos con eficacia de convenciones colectivas, o disposiciones legales o reglamentarias del Derecho del Trabajo; y las causas entre trabajadores y empleadores relativas a un contrato de trabajo, aunque se funden en disposiciones del derecho común aplicables a aquél”.

También serán competencia de la Justicia Nacional del Trabajo, de acuerdo con el artículo 21 de la Ley N° 18.345, las siguientes cuestiones:

- a) Las causas en las que tenga influencia decisiva la determinación de cuestiones directamente vinculadas con aspectos individuales o colectivos del derecho del trabajo;
- b) Las demandas de desalojo por restitución de inmuebles o partes de ellos concedidos a los trabajadores en virtud o como accesorios de los contratos de trabajo, sin perjuicio de las disposiciones especiales de los estatutos profesionales;
- c) Las demandas de tercería en los juicios de competencia del fuero;
- d) Las ejecuciones de créditos laborales;
- e) Los juicios por cobro de aportes, contribuciones y multas, fundados en disposiciones legales o reglamentarias del Derecho del Trabajo; por cobro de impuestos a las actuaciones judiciales tramitadas en el fuero y por cobro de multas procesales;
- f) Los recursos cuyo conocimiento se atribuye a los jueces nacionales de primera instancia del trabajo o a la Cámara de Apelaciones.

Los Jueces Nacionales de primera instancia del Trabajo serán unipersonales (Artículo 15 Ley N° 27 de la Organización de la Justicia Nacional), y la Cámara de Apelaciones se integrará por el número de jueces que determine la ley actuando en Salas de tres miembros y en pleno cuando así corresponda (Artículo 4 Ley N° 18.345). Siendo necesario tener 25 años de edad y ser

Abogado argentino con al menos tres años de ejercicio para poder aspirar al cargo de Juez.

3.2.3 Brasil

Al igual que Chile y Argentina, Brasil es uno de los países que en sus orígenes tuvieron sistemas con estructuras tripartitas pero que optó por eliminar, a fines de los noventa, la representación clasista en los órganos encargados de conocer y resolver los conflictos de trabajo.

Anteriormente en Brasil la administración de la Justicia del Trabajo, perteneciente al Poder Judicial, estaba a cargo del Tribunal Superior del Trabajo compuesto por 27 Ministros, de los cuales 17 eran elegidos de entre jueces de carrera, abogados y miembros del Ministerio Público del Trabajo, y los otros 10 eran representantes temporales de clase con representación paritaria de trabajadores y empleadores; de los Tribunales Regionales del Trabajo integrado por jueces nombrados por el Presidente de la República, siendo dos tercios jueces vitalicios y un tercio jueces temporales de clase; y de las Juntas de Conciliación y Enjuiciamiento, compuestas por un Juez de trabajo y por dos jueces de clase, representantes de los empleadores y de los empleados. Los representantes de clase en cada uno de éstos organismos debía contar con un suplente y su mandato era de tres años permitiéndose una renovación en el cargo.³⁷

Posteriormente, a principios del año 2000, existió una reforma judicial que dejó una organización de la justicia laboral en tres instancias, además que adoptó la creación de un procedimiento sumario en las causas con un valor menor a 40 salarios mínimos para que sean resueltos en primer instancia y así recortar la duración del juicio. Se crearon también comisiones de conciliación previas de carácter extrajudicial y se establecieron requisitos para reducir el número de recursos y reservarlos para los casos de mayor relevancia.³⁸

37.- Vid. Constitución Política de la República Federativa de Brasil, de 1988. Artículos del 111 al 117.

38.- Vid. BENSUSÁN, Gabriela. Op. Cit. p.7.

Actualmente Brasil adopta una forma de gobierno Republicana Democrática Representativa Presidencial Federal, compuesta por tres poderes: el Ejecutivo, el Legislativo y el Judicial.

El Poder Ejecutivo es ejercida por un Presidente y un Vicepresidente, siendo electos cada 4 años con el derecho a la reelección por un periodo de 4 años adicionales, y designando a su propio gabinete. El poder Legislativo está depositado en el Congreso Nacional que se divide en el Senado Federal con 81 asientos y en la Cámara de Diputados con 523 asientos, y el Poder Judicial está compuesto por el Supremo Tribunal Federal, el Tribunal Superior de Justicia, los Tribunales Regionales Federales, los Jueces Federales, los Tribunales y Jueces en materia de Trabajo, Electorales y Militares y los Jueces de los Estados, del Distrito Federal y de Territorios.

Respecto a la Justicia del Trabajo, de acuerdo con la Constitución vigente en Brasil, se trata de una justicia especializada en razón de la materia, competente para conciliar y juzgar los asuntos individuales y colectivos entre trabajadores y empleadores. Está compuesta por los Juzgados de Trabajo, los Tribunales Regionales del Trabajo y el Tribunal Superior del Trabajo.

El Tribunal Superior del Trabajo posee jurisdicción en todo el territorio nacional, su principal función es uniformar la jurisprudencia en materia laboral y conocer los recursos interpuestos contra las decisiones de los Tribunales Regionales y se integra por 27 Ministros elegidos entre los abogados, miembros del Ministerio Público del Trabajo y jueces de carrera.

Los Tribunales Regionales del Trabajo conocen de los recursos ordinarios que se interponen contra las decisiones de los Juzgados del Trabajo, además resuelven los conflictos colectivos surgidos entre asociaciones de trabajadores y su empleador o empleadores.

Los Juzgados de Trabajo resuelven en primera instancia los conflictos individuales de trabajo surgidos entre el empleador y el trabajador, están integrados por un juez del trabajo titular y uno suplente, y su competencia está definida según la localidad en que el empleado presta o prestaba sus servicios.

En Brasil la Justicia laboral siempre ha sido parte del Poder Judicial, pero se logró eliminar la representación obrero patronal de los órganos encargados de conocer y resolver los conflictos de trabajo.

3.2.4 Otros Países

Los países abordados en el punto que antecede, por lo que hace a su sistema de Justicia laboral, iniciaron con modelos similares al de México, ya sea porque los órganos encargados de administrar la Justicia laboral tenían una gran intervención del Poder Ejecutivo o porque formaban parte de él, y por su forma de integración con representantes del Gobierno del capital y del trabajo, pero ante su débil desempeño y la parcialidad con la que se manejaban debido a su integración, fueron modificados hasta el punto de eliminar la representación de clase y ubicarlos dentro del Poder Judicial como los demás tribunales de las diversas materias (civil, criminal o penal, administrativo, etcétera). Éstos países, además de las reformas estructurales, también modificaron las bases de la administración de justicia laboral, tal es el caso de Argentina que implementó un régimen de conciliación obligatorio como condición para el acceso a la justicia; o Chile con la implementación de los juicios orales; y Brasil con la creación de procedimientos sumarios para los asuntos de baja cuantía.

Pero no sólo Argentina, Brasil y Chile han sufrido modificaciones hablando de Justicia laboral, otros países de la región también han apostado por la modificación de sus sistemas. Tenemos el caso de Costa Rica, cuyo sistema de Justicia laboral se caracteriza por un alto nivel de profesionalismo que se ha traducido en una gran cantidad de demandas y ante tal situación se han creado

juzgados especializados y se han designado nuevos jueces para así reducir el rezago; Nicaragua, en mayo de 2013 presentó una importante reforma con la entrada en vigor del Nuevo Código Procesal Laboral que implemento la oralidad en los juicios; esta también el caso de República Dominicana donde el número de jueces y juzgados laborales aumento al doble, inclusive fuera de la capital y de las grandes ciudades; en Venezuela, al igual que en Chile y Nicaragua, se establecieron los juicios orales; agregando además que en todos éstos países cuentan con tribunales de trabajo que forman parte del Poder Judicial integrados de forma unipersonal por jueces con experiencia en la materia y que cumplen con el requisito de ser Licenciados en Derecho o Abogados.

Todas las reformas experimentadas en éstos países se traducen en una mayor eficiencia en la justicia laboral debido a que se ve reducida sustancialmente la duración de los procedimientos, agregándole la creación de más y nuevos tribunales para aligerar la carga de trabajo, crece también la confianza de las partes hacia dichos órganos, y al eliminar la representación obrero patronal se fortalece la imparcialidad en la administración de la Justicia.

Y mientras que en éstos países se viven, desde hace ya varios años, reformas tendientes a mejorar el funcionamiento de los tribunales de trabajo, y en general, el acceso a la Justicia laboral, en México por mucho tiempo nos rehusamos a reformar el sistema que opera desde la creación de la Constitución de 1917, sistema que ha perdido su finalidad y que en la actualidad resulta ineficaz, pero que después de casi cien años va a experimentar un cambio radical en su forma de organización e integración, con la única finalidad de mejorar la administración de la Justicia laboral.

CAPÍTULO 4

EL TRIPARTISMO COMO FORMA DE INTEGRACIÓN DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Desde su creación y hasta el día de hoy, las Juntas de Conciliación y Arbitraje se han mantenido como tribunales de organización tripartita, es decir, se integran con un representante del Gobierno, uno de los patrones y uno de los trabajadores, con el fin de garantizar resoluciones justas y equitativas para ambas partes. Pero la realidad es que, el tripartismo como forma de integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, está lejos de cumplir con la intención que sus creadores, en el Constituyente de 1917, quisieron darle, pues más que involucrar las opiniones de los sectores productivos, promueve la simulación y constituye un medio de control que el Estado ejerce, se trata, por lo tanto, de un diseño fallido.

4.1 Tripartismo

En México, antes de la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, existieron algunos órganos con representación de trabajadores y patrones encargados de conocer de los asuntos de trabajo, tenemos por ejemplo, el proyecto de reformas al Código de Comercio del 17 de septiembre de 1913, en el que se disponía la existencia de Juntas compuestas por cinco miembros nombrados por los patrones y cinco por los trabajadores, con la función de fijar los salarios mínimos y resolver las diferencias entre unos y otros, sus resoluciones se dictarían por mayoría de votos y en el caso de empate resolvería un tercero nombrado por los mismos integrantes; esta también el Proyecto de Ley del Salario Mínimo y de las Juntas de Avenencia publicado en enero de 1915 que fijaba la creación de Juntas de Avenencia especializadas por giros o industrias, integradas por cinco miembros titulares y dos suplentes, nombrados éstos últimos, uno por los trabajadores y uno por los patrones del giro o industria respectivos, teniendo por objeto fijar el salario mínimo en el giro o industria, intervenir como mediadores en los conflictos que surgieran entre

trabajadores y patrones y servir de árbitros en las cuestiones que se sometieran a su conocimiento. Es de importancia mencionar también el decreto publicado el 17 de mayo de 1915 por el gobernador de Yucatán, Salvador Alvarado, en el que se manifestaba la necesidad de crear un Consejo de Conciliación y un Comité de Trabajo que fungiera como tribunal de investigación y resolución de conflictos obrero patronales que se formarían con dos representantes de planta y uno accidental elegidos por los patrones, e igual número de representantes elegidos por los trabajadores, y que de no llegar a un acuerdo se elegiría un árbitro permanente elegido por el Ejecutivo del Estado que funcionaría como tercero en discordia; posteriormente, el 15 de diciembre de 1915 se publicó la Ley del Trabajo del Estado de Yucatán, con la que se buscaba perfeccionar el modelo creado con el decreto referido anteriormente, y que buscaba avanzar con la creación de las Juntas de Conciliación en cada distrito industrial y un Tribunal de Arbitraje con sede en Mérida, las funciones de éstas Juntas serían las de conciliación y vigilancia y se integrarían con cuatro representantes de cada sector, dos titulares y dos suplentes, mientras que el Tribunal se integraría con un representante electo por las uniones de trabajadores, uno más electo por las uniones de patrones y por un Juez Presidente nombrado por las propias Juntas o por el Ejecutivo del Estado. Por su parte Jalisco, en fecha 28 de diciembre de 1915, promulgó la Ley del Trabajo del Estado en la que se establecieron Juntas municipales mineras, agrícolas e industriales, conformadas por un representante obrero y uno patronal de cada uno de los tres sectores, y presididas por el Presidente municipal.³⁹

Posteriormente, ya en el Congreso Constituyente, el 19 de diciembre de 1916 iniciaron las discusiones al artículo 5° del proyecto de reformas a la Constitución de 1857 presentado por Venustiano Carranza. Dentro de las discusiones se hablaba de integrar al mencionado artículo figuras como los Comités de mediación, conciliación y arbitraje, Juntas de conciliación y arbitraje, Tribunales de arbitraje o de arbitradores, que tendrían la función de resolver los conflictos entre el capital y el trabajo, pero en ese momento la Comisión consideró que tales puntos no tenían cabida dentro de las garantías individuales por lo que su

39.- Vid. DE BUEN UNNA, Carlos: *La crisis de los tribunales de trabajo en México*. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. p. 228 – 230. <http://www.bibliojuridicas.unam.mx>

estudio se aplazaría hasta llegar a la discusión de las facultades del Congreso de la Unión.

Fue en la sesión del 28 de diciembre cuando José Natividad Macías habló del proyecto de leyes, que el señor Carranza había comisionado a él y al Licenciado Luis Manuel Rojas, en el que se tratara el problema obrero en sus diferentes manifestaciones, proyecto que establecía la creación de Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Durante su discurso, el diputado Macías hizo énfasis en la integración tripartita que las Juntas de Conciliación y Arbitraje debían tener, argumentando que el conflicto eterno entre el capital y el trabajo radica en que el capitalista siempre recibe la mayor cantidad de las ganancias y no paga la justa retribución al trabajador por los servicios prestados, por lo que era preciso establecer Juntas de Conciliación y Arbitraje integradas por representantes de ambos sectores, encargadas, entre otras cosas, de fijar los salarios mínimos; siendo necesario que, para que las Juntas fueran confiables, no fueran tribunales de derecho, porque para que exista un árbitro para arbitración propiamente dicho, se necesita forzosamente el consentimiento de las partes y en caso de que no haya consentimiento de las dos partes sean obligadas por la ley, y una vez desechada la ley se sujetaran a lo pactado, y los jueces no pueden separarse de la ley, por lo tanto fallarían enteramente en contra de los trabajadores. De manera que los tribunales de derecho, no las Juntas de Arbitraje, serían esencialmente perjudiciales para los trabajadores pues nunca se buscaría la conciliación de los intereses del trabajo con el capital.⁴⁰

Después de algunas discusiones sobre el tema, se creó una comisión encargada de redactar un nuevo artículo dedicado al trabajo, de donde surgió el anteproyecto del artículo 123 que finalmente fue aprobado en la sesión del 23 de enero de 1917 por unanimidad de votos.

Ahora bien, dentro de las treinta fracciones que formaban parte del artículo 123, hay una que merece mayor importancia para nosotros, y es la fracción XX, ya

40.- Vid. *Diario de los debates del Congreso Constituyente de 1917*. Cámara de Diputados. p. 727.
<https://www.diputados.gob.mx/>

que en ella se establecieron las instancias jurisdiccionales de trabajo y su forma de integración:

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

Cabe aclarar que en el proyecto no se hacía referencia a Juntas de Conciliación y Arbitraje, sino a Consejos de Conciliación y Arbitraje, pero fue aprobado con la única modificación de la palabra “Consejo” por “Junta”.

Esta fracción fue objeto de varios debates aún antes de ser aprobado el texto constitucional, pues no se especificaba la forma ni el momento en que las Juntas debían integrarse, si se integrarían sólo para el conocimiento de algunos conflictos o tendrían carácter permanente, o si su organización sería igual o distinta a la de los tribunales ordinarios, pero los autores del proyecto resolvieron diciendo que la respuesta a esas interrogantes debía dejarse a la reglamentación que cada Estado hiciera.

Los Estados comenzaron a regular el artículo 123, y por lo que respecta a la fracción XX, Yucatán y Zacatecas separaron la función conciliadora del arbitraje, Nayarit también separó las funciones, pero además creó un tribunal de arbitraje presidido por un Juez presidente asistido por un representante de los obreros y uno de los patronos. Otros Estados crearon Juntas de Conciliación de carácter municipal y Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje. La forma de integrarlas era diversa, en algunos Estados se integraban con un representante del Gobierno, con carácter de Presidente de Junta, tres representantes de los trabajadores y tres de los patronos, otros con un representante de cada sector, y otros más con seis representantes por sector obrero y seis por el patronal.

Por lo que hace al procedimiento de integración, se fijó un sistema de elección popular, donde los trabajadores y los patronos reunidos hacían la elección de sus representantes bajo la forma que ellos acordaban. Algunos Estados como

Chihuahua, Guanajuato, Oaxaca, Tamaulipas, Veracruz y Tabasco, establecieron que mediante convenciones celebradas el mes de diciembre, fueran los sindicatos de trabajadores y las cámaras de comercio quienes eligieran a sus representantes para que tomaran posesión del cargo el primero de enero del siguiente año. La forma de reunir las convenciones era mediante convocatoria previa, levantando actas de cada una de ellas y entregando credenciales a los interesados. Los representantes durarían un año en el cargo, aunque algunos Estados como Coahuila, Nuevo León y Tabasco fijaron dos años.

Durante este periodo destacan legislaciones como la Ley Carranza, promulgada por el entonces Presidente de la República Venustiano Carranza el 27 de noviembre de 1917 y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 3 de diciembre siguiente, y el Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal promulgado por el Presidente Plutarco Elías Calles el 9 de marzo de 1926. La primera de ellas establecía las reglas para la integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal y territorios federales, con un representante por cada sector elegido por las partes interesadas y un representante del Gobierno, y consagraba un procedimiento de tipo oral para los juicios laborales, mientras que el reglamento llegó a complementar la Ley Carranza facultando a la Junta de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal a conocer en arbitraje sobre las diferencias entre las partes y a ejecutar los laudos.⁴¹

Dentro del ámbito federal destaca la creación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje por medio de Decreto del Ejecutivo Federal de fecha 22 de septiembre de 1927. Se instauró con la finalidad de reglamentar la competencia en la resolución de conflictos de trabajo surgidos en las zonas federales, que se multiplicaron de forma rápida, de ramas industriales como la textil, minera y ferrocarrilera. En cuanto a su forma de integración se determinó que estaría integrada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del Gobierno nombrado por la Secretaría de la Industria,

41.- Vid. DE BUEN LOZANO, Néstor: *El sistema laboral en México*. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. p. 129 y 130.

Comercio y Trabajo.

La creación de la Junta Federal provocó serias dudas ya que no había base constitucional que señalara la jurisdicción federal del trabajo por materias, lo que más tarde se resolvería con las reformas que federalizaron la legislación laboral mediante la creación de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 mantuvo la tesis tripartita como forma de integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, estableciendo en el capítulo VI llamado “De la elección de representantes obreros y patronales ante las Juntas Centrales y Federales de Conciliación y Arbitraje”, un procedimiento especial en el que se fijaron las bases para la elección de los representantes. Se facultó a las Juntas para actuar en pleno o en grupos especiales, los grupos especiales se integrarían con un representante del trabajo, uno del capital y uno del Gobierno; y en caso de actuar el pleno, con tres representantes obreros y tres patronales, debiendo tomarse cualquier acuerdo por mayoría de votos.

La elección se realizaría a través de convenciones celebradas el primero de diciembre, precedidas por una convocatoria publicada el día primero de octubre del año de la elección, siempre en los años pares, bajo el siguiente procedimiento:

- a) Publicación de las convocatorias. Debían contener el lugar, día y hora donde debían reunirse los delegados de los trabajadores y de los patrones para la celebrar la convención.
- b) Nombramiento de los delegados. Se nombraba uno por cada agrupación obrera o centro patronal debidamente registrados. Para efectos de la votación, cada delegado representaba el número de votos correspondiente al número de trabajadores que estuvieran al servicio de un patrón en la fecha de publicación de la convocatoria. Tratándose de trabajadores libres, podían ponerse de acuerdo y nombrar en delegado común, de no ser así, el Jefe del Departamento del Distrito Federal o la autoridad federal de trabajo, quedaban

facultados para hacer el nombramiento del delegado; estos delegados tenían derecho a emitir un número de votos equivalente al de los trabajadores que intervenían en la designación.

- c) Los delegados debían contar con credenciales que eran certificadas por la autoridad federal de trabajo, a más tardar el día quince de noviembre del año de la elección.
- d) Celebración de las convenciones el primero de diciembre, una por cada Junta, llevándose a cabo en el local de la Junta, por la mañana la de los trabajadores y por la tarde la de los patrones. Se formaba una mesa directiva nombrada por el representante de la autoridad, quien también instalaba la convención. Después se procedía a la elección de los representantes, un propietario y un suplente de la Junta en cuestión.
- e) Al finalizar la convención, la mesa directiva entregaba el nombramiento respectivo a cada representante, así como el acta original de la convención con dos copias de las cédulas de nombramiento al representante oficial.

Posteriormente, con la promulgación de la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, se introdujeron algunos cambios respecto a la forma de integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, entre ellos:

- a) La duración del cargo de representante ya no sería de dos años, sino de seis, como quedó estipulado en la nueva ley.
- b) Se permitió la reelección de representantes.
- c) En cuanto a los delegados, se estableció que los delegados de los trabajadores o de los patrones independientes podrán concurrir a la convención con su respectiva credencial, además que para el caso de que no concurren delegado por parte de los trabajadores o de los patrones independientes, o si por alguna circunstancia no se hiciera el nombramiento de representante de cualquiera de los sectores, se entiende que los delegados dejan a las autoridades la facultad de

nombrarlos. Se especifico también que deben ser los interesados quienes acrediten a sus delegados con credenciales, con el único requisito de comprobar la prestación de servicios a un patrón en el momento de la acreditación.

- d) Se formaban padrones, hechos por los sindicatos de trabajadores o de patronos, o por los que se formaran con trabajadores y patronos independientes, con la condición de que los trabajadores tuvieran un periodo mínimo de prestación de servicios de seis meses anteriores a la fecha de la convocatoria. Los padrones debían presentarse a las autoridades de trabajo a más tardar el día veinte de octubre del año de la elección, y serán comprobados por un inspector de trabajo. En la Ley de 1931, los padrones eran formados por las autoridades de trabajo.
- e) En lo referente a las convenciones, se modificó la fecha de celebración, pasándolas del primero al cinco de diciembre. Serían celebradas en las capitales, una de trabajadores independientemente de la que corresponde a los patronos de la misma rama industrial; serían instaladas por el secretario del trabajo, en el caso de la federal, y por los gobernadores de los Estados o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, para el caso de las locales.
- f) Los Estados quedaron facultados para integrar tantas Juntas especiales como consideren necesario, evitándose mantener funcionando en la capital de un Estado una Junta municipal al mismo tiempo que la central, adjudicándole a las municipales una supuesta primera instancia laboral y a la central la segunda instancia.

Aún con algunas pequeñas variaciones, la Ley Federal del Trabajo vigente mantiene la integración tripartita de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la elección democrática de los representantes a través de un procedimiento que inicia con la publicación de la convocatoria para finalizar con la celebración de la convención el día 5 de diciembre del año de la elección.

El tripartismo en México, además de inspirarse en legislaciones como las de Francia, Bélgica, Inglaterra y Estados Unidos, en donde ya existían organismos con presencia de representantes obreros y patronales que resolvían los conflictos laborales; surgió también en el contexto de la corporativización del sistema político, que inició como un sistema en el que con una gran intervención del Estado, se constituyeron diversos organismos que integraron a trabajadores y a empresarios, con el propósito de crear medios de representación política entre los grandes sectores económicos y sociales, y así neutralizar los elementos conflictivos entre los grupos, y entre éstos y el Estado, actuando como mecanismos de control sobre sus miembros, pero a su vez quedando subordinados al Estado.

4.2 Los Representantes obrero patronales en las Juntas de Conciliación y Arbitraje

Como ya ha quedado establecido, las Juntas de Conciliación y Arbitraje están integradas por tres miembros: un representante del Gobierno, un representante de los trabajadores y un representante de los patronos. Pero mucho se ha criticado esta forma de integración por considerarla inconveniente, y en especial el rol que desempeñan los representantes obrero patronales, aunque también existen argumentos que se manifiestan a favor. Expondremos ahora algunas posturas sobre este tema, recogidas por Jorge Carpizo en su obra “La naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en México”:

a) Argumentos a favor:

- “Se dice que la presencia de los representantes de los trabajadores y de los patronos crea, en los sectores que representan, confianza hacia las Juntas, eliminando el escepticismo con que los trabajadores han visto los tribunales del orden común.
- Al ser elegidos por los propios trabajadores y patronos, se supone que poseen conocimientos y experiencia en esta clase de problemas y

- pueden ponderar en mejor forma las posibles soluciones, ya que se encontrarán puntos de vista diversos y casi siempre antagónicos.
- Conocen la realidad de las empresas y las necesidades de la clase obrera, esto hace que interpreten el derecho con un contenido y una finalidad más humana, que redundan en lo que se puede denominar la democratización de la justicia.

b) Argumentos en contra:

- El que considera a los representantes de los trabajadores y de los patrones dentro de la figura juzgador-parte, y dentro de esta, en su manifestación de juez defensor, porque sus votos se compensan o anulan y es realmente el juez imparcial, representante del gobierno, quien decide el conflicto, ya que generalmente, su voto lo otorgarán a favor de la clase que representan.
- El que cuestiona la parcialidad de los representantes del capital y del trabajo, argumentando que la relación con el sindicato o con las empresas que intervienen en su nombramiento, los hará fallar a favor de la clase que representan.
- El que afirma que los representantes obrero patronales no están inspirados en un espíritu de justicia, sino que se encuentran alimentados del odio de clases que convierte al tribunal en un campo de batalla, donde para el representante obrero el trabajador siempre tiene la razón, y para el representante del capital, el patrón siempre tendrá la razón.
- El que critica la integración tripartita por considerar que demora el procedimiento, haciendo que los trámites se dilaten.
- El que coloca en un dilema la figura de los representantes del capital y del trabajo, alegando que si realizan en el tribunal un papel secundario, su actuación sería casi inútil, al ser absorbidos por la preponderancia del representante del gobierno, y si están en igualdad con él, su actuación sería absurda".⁴²

42. - CARPIZO, Jorge. Op. Cit. p. 68.

Carpizo concluye manifestándose a favor de ésta forma de integración, argumentando que la presencia de los representantes de clase es benéfica porque son una especie de asesores del representante del gobierno, y manifiestan su criterio jurídico como de equidad durante todo el procedimiento, además sus intervenciones pueden lograr que el representante del gobierno rectifique su criterio después de haber escuchado la opinión del representante.⁴³

Por su parte, Santiago Barajas, señala algunas discrepancias respecto de la integración tripartita, a saber:

- “En conflictos individuales que interesan por igual a los sindicatos y a las empresas, los representantes de ambos sectores unen su criterio y votan en contra de las decisiones del representante del gobierno, quien sí actúa con imparcialidad. Es decir, se coluden las representaciones en perjuicio de los intereses del trabajador que haya caído de la gracia sindical.
- Las percepciones que reciben los representantes obrero patronales son pobres, y no cubren sus necesidades económicas, por lo que los sindicatos, para el caso del representante del trabajo, cubren las sumas que compensan los arduos servicios judiciales que prestan, y respecto del representante del capital, las empresas que concurren a la junta especial, pagan los honorarios por su intervención en los negocios cuyo conocimiento les corresponda. La empresa que no cubra estos honorarios verá disminuidos sus posibilidades de éxito en los juicios en que sea parte demandada, lo mismo ocurre a los trabajadores ajenos o contrarios a los sindicatos”.⁴⁴

Como podemos ver, son más los aspectos negativos que se encuentran a la integración tripartita de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pues debería buscar un equilibrio entre los factores de la producción, además de que el hecho de existir un representante por cada sector supone una mayor confianza

43. - Ídem.

44.- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago: *Procedimiento para la integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje*. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. p. 99.

para las partes que intervienen, pues contar con una persona que conoce de los conflictos de clase, brinda una mayor seguridad y hasta un cierto grado de protección tanto para los trabajadores como para los empleadores. Pero la realidad es que, el tripartismo como forma de integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, está lejos de cumplir con la intención que sus creadores, en el Constituyente de 1917, quisieron darle, pues más que involucrar las opiniones de los sectores obrero y patronal para aminorar los roces entre ambos buscando que la conciliación predomine entre las partes, se trata de un diseño que promueve la simulación y que constituye un medio de control que ejerce el Estado, pues es su voluntad la que siempre prevalece.

En la actualidad, la participación de los representantes obrero patronales es marginal e innecesaria. De la lectura de la Ley Federal del Trabajo se desprende que la fracción segunda del artículo 620, señala que basta la presencia del Presidente o del Auxiliar para llevar a cabo las audiencias y para dictar las resoluciones que procedan. Pero, en los casos de desistimiento de la acción, sustitución de patrón, personalidad, competencia y aceptación de pruebas, si no está presente ninguno de los representantes, el Presidente acordará que se les cite a una audiencia para la resolución de dichas cuestiones, y si ninguno concurre, se dictará la resolución que proceda. Por su parte, la fracción tercera del artículo en comento, establece que para la audiencia de votación y discusión del laudo, es necesaria la presencia del Presidente y del cincuenta por ciento de los representantes obrero patronales, si concurre menos del cincuenta por ciento, el Presidente señalará nuevo día y hora para que se celebre la audiencia, si tampoco se reúne la mayoría, se citará a los suplentes, quedando excluidos los faltistas del conocimiento del negocio, y si tampoco concurren los suplentes, el Presidente dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social para que designe a las personas que los sustituyan.

Esta disposición se aleja mucho de la verdadera intención del constituyente de que fueran los tres representantes quienes intervinieran en el conocimiento de los asuntos, pues al establecer que basta con la presencia del representante del

gobierno para llevar a cabo las audiencias, y en los casos en que una vez citados los representantes del capital y del trabajo no concurren, se dictará el acuerdo que proceda, se deja claro que no intervienen en la tramitación del asunto y que quien termina decidiendo el conflicto es el representante del gobierno, convirtiéndose así en único juez, además, la fracción tercera faculta a personas extrañas a concurrir a la audiencia de votación y discusión del laudo, al establecer que en ausencia de los representantes se citará a los suplentes, y en ausencia de éstos el Secretario del Trabajo designará personas que los sustituyan, personas que nunca tuvieron intervención en el procedimiento y que resultan ser completamente ajenos a él, por lo que se deja claro que no es necesaria la participación de los representantes del capital y del trabajo durante la tramitación y resolución de los conflictos.

Entonces, los representantes sólo se limitan a firmar documentos que no han sido producto de una discusión y deliberación entre ellos, sino de la decisión del Estado. Pero esto no implica que descuiden los casos en donde están en juego los intereses de sus organizaciones, pues cuando asisten firman, prácticamente sin leer, los laudos en los que plasman su voto contrario cuando no se favorece al sector que pertenecen.

Muchos representantes carecen de capacidad para opinar, y es bien sabido que es el tercero en discordia, representante del gobierno, quien toma la decisión final; pues algunos representantes ni siquiera pertenecen al giro o rama de la industria de los conflictos que conoce la junta en la que se encuentran, y, en el caso de los representantes obreros, no tienen ni la más mínima idea de la situación real que viven los trabajadores, aunado a su falta de profesionalismo, a la nula capacitación que reciben y a la falta de interés en su selección, pues su designación no se realiza de la forma democrática que la ley establece, sino que son producto de un dedazo.

La Ley Federal del Trabajo establece que el procedimiento para la elección de los representantes se inicia con la publicación de la convocatoria para seleccionar a los representantes por ramas de la industria, y para ello se

formulan los padrones y se organizan las convenciones. Un proceso de tal naturaleza debería generar una gran movilización de los trabajadores y de los patronos, en tanto las juntas son las que resuelven los conflictos que pueden afectar gravemente sus intereses. Sin embargo, ante la falta de transparencia y difusión del proceso electoral, éste resulta en la imposición de los representantes electos por las grandes corporaciones aliadas al gobierno. Por mucho tiempo han sido la Confederación de Trabajadores de México (CTM) y la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX), quienes han tenido el control dominante sobre los puestos de representación.

No hay tiempo para considerar su opinión, cuando intervienen es porque existe un interés particular en el asunto y negocian con las autoridades en el sentido de la resolución a cambio de dar su consentimiento a otros casos.

Además de ser innecesaria la existencia de los representantes de clase, ésta figura se ha convertido en un obstáculo para el funcionamiento de las juntas porque provoca lentitud al tratar de cumplir con las exigencias formales del tripartismo, pues es común escuchar que el expediente está en firma y que los representantes no han asistido; ocasionando gastos que podrían ser utilizados para mejorar los servicios de los tribunales de trabajo. Un ejemplo es el de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, que ante la falta de recursos, ha llegado al extremo de aprobar una medida que consiste en que los recursos depositados ante ella por trabajadores y patronos, sean invertidos en instituciones financieras para que los intereses que generen se utilicen no para los dueños de los recursos depositados, sino para financiar las necesidades de mantenimiento y equipo del tribunal.

Los representantes obrero patronales no sólo están presentes en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, diversos organismos como el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores (INFONAVIT), la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, están integrados de la misma forma, con representantes del

Gobierno, del capital y del trabajo que no están inspirados en un espíritu de justicia, sino que persiguen intereses propios y buscan beneficiar al sector que representan, y en tanto no se desliguen de su sector para obrar con imparcialidad, no podemos hablar de una verdadera administración de la justicia laboral.

4.3 Situación actual de las Juntas de Conciliación y Arbitraje

Durante varias décadas el tema de la reforma laboral fue llevado y traído sin que existiera la voluntad de concretarla. Propuestas hubo y muy interesantes, desde la iniciativa elaborada por Néstor de Buen y Carlos de Buen, presentada por los senadores del Partido Acción Nacional (PAN) en 1995 que propuso crear tribunales de trabajo de jurisdicción plena en los cuales se crearan resoluciones con fuerza vinculatoria, así como la supresión del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje al considerar que constituía un pretexto del gobierno para controlar los movimientos sociales y la actualización de la lentitud e ineficiencia en perjuicio de la clase trabajadora; pasando por la propuesta del Partido de la Revolución Democrática (PRD) en septiembre de 2012 que planteaba la creación de un Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades y un Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo, la derogación del apartado “B” del artículo 123 constitucional y la desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; así como las ideas formuladas por la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) de una reforma laboral que transformara las estructuras y practicas corporativas del Estado, fortaleciendo así la soberanía nacional; tenemos también las opiniones vertidas por diversos académicos como Graciela Bensusán, Alfonso Bouzas, Arturo Alcalde, entre otros, y que manifestaron su deseo por una verdadera reforma estructural con la creación de tribunales de trabajo dependientes del Poder Judicial; hasta la propuesta de la Secretaría del Trabajo coordinada por Carlos Abascal en febrero del 2009.

Pero fue hasta el 28 de abril del 2016, que el titular del Ejecutivo federal, Enrique Peña Nieto, presentó 12 reformas llamadas de “Justicia cotidiana”, que

45.- Vid. MUÑOS RÍOS, Patricia. 15 de febrero 2017. *Se creará un tribunal laboral en CDMX para sustituir a la Junta de Conciliación*. La Jornada, p. 19.

comprendían ocho iniciativas de reforma constitucional, tres modificaciones legales y un decreto.

De éstas 12 reformas, hay una que merece mayor importancia para nosotros, y es la iniciativa de decreto con la que se propuso modificar y adicionar los artículos 107 y 123 constitucionales en materia de justicia laboral.

El sentido de la iniciativa era que la justicia laboral fuera impartida en lo sucesivo, por órganos del Poder Judicial Federal o de los poderes judiciales locales, desapareciendo las Juntas de Conciliación y Arbitraje para dar paso a juzgados o tribunales laborales unipersonales, integrados por jueces con experiencia en la materia laboral, eliminando así la representación sectorial y designando a los titulares a través del Ejecutivo Federal y del Senado, tal y como sucede en la designación de los titulares de otras instituciones nacionales; también se propuso replantear la función conciliatoria, de manera que constituyera una instancia prejudicial a la cual los trabajadores y los patrones deberían acudir, y se planteó revisar el sistema de distribución de competencias entre las autoridades federales y locales, de forma que se creara un organismo descentralizado de la Administración Pública Federal que tuviera a su cargo el registro de todos los contratos colectivos de trabajo y de las organizaciones sindicales, encargado también de atender todos los procedimientos administrativos inherentes a dichas materias.

Esta iniciativa creó una serie de opiniones tanto a favor como en contra, tenemos por ejemplo, la pronunciación que hizo al respecto la Presidenta de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, la Licenciada Margarita Darlene Rojas Olvera, al periódico *La Jornada*, en donde manifestó que la fase de extinción de las Juntas no podía ser sólo un traspaso de expedientes, porque de un día para otro se transferirían al nuevo tribunal cerca de cien mil casos en proceso, lo que ahogarían desde el inicio a éste órgano, señalando que se requería de presupuesto para realizar tal cambio y que era necesario que cada Estado adecuara sus leyes y órganos respectivos”.⁴

45.- Vid. MUÑOS RÍOS, Patricia. 15 de febrero 2017. *Se creará un tribunal laboral en CDMX para sustituir a la Junta de Conciliación*. *La Jornada*, p. 19.

Después de que la iniciativa fue discutida por la Cámara de Diputados y de Senadores, y aprobada por la mayoría de las legislaturas locales, el pasado 24 de febrero se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se declararon reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, hecho que marco un gran precedente, pues después de muchos años se veía materializada la reforma que muchos esperábamos, pues desde ahora, la justicia laboral será administrada por órganos del Poder Judicial, y algo muy trascendente, suprimió la representación obrero patronal para dar paso a tribunales de integración unipersonal.

Los ejes principales de la reforma son la desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para ser sustituidas por tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas, unipersonales, cuyos miembros serán designados de la misma forma que se designa a los jueces y magistrados del poder judicial y quienes deberán contar con capacidad y experiencia en materia laboral; la creación de una instancia conciliatoria previa al procedimiento ante los tribunales laborales, que consistirá en una sola audiencia obligatoria, y las subsecuentes se realizarán sólo con el acuerdo de las partes. En el orden local, la función conciliatoria estará a cargo de los Centros de Conciliación, y en el orden federal a cargo de un organismo descentralizado, que además será el encargado de registrar los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados; y la elección y renovación de las dirigencias sindicales a través del voto libre y secreto de los trabajadores.

Pero es que a pesar de ser una reforma por muchos considerada como necesaria, lo cierto es que fue algo repentina y aún no resuelve diversas interrogantes que causan incertidumbre entre la población. A continuación algunos de los puntos más criticados:

- Que si bien el traslado de la justicia laboral al Poder Judicial es un punto positivo, se corre el riesgo de que la ley se aplique con criterios de derecho privado, emitiendo resoluciones de carácter estricto contrarias al Derecho del trabajo que es un derecho social protector de la clase trabajadora, y a los principios de equidad y justicia social que lo caracterizan, así como la valoración en conciencia de cada caso en específico.
- Existe la preocupación del personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje sobre su situación, porque no se sabe si existe la posibilidad de que sean reasignados a los nuevos tribunales o si serán despedidos e indemnizados, puesto que el artículo quinto transitorio del decreto es muy vago al establecer que sus derechos se respetaran conforme a la ley.
- El presupuesto es un aspecto preocupante, pues para poner en marcha los nuevos tribunales y los organismos de conciliación, se necesitan millones de pesos, esto sin considerar la suma de dinero que implicaría indemnizar a los actuales trabajadores de las Juntas.
- Hay también quien opina que un punto en contra de la reforma es el hecho de que los procedimientos serán más largos, pues la transición de Juntas de Conciliación y Arbitraje a Tribunales laborales traerá como consecuencia la creación de salas de apelación, que significan una doble instancia para dirimir los conflictos. Considerando además que las partes primero tendrán que acudir al órgano de conciliación previo y si no hay arreglo, acudir a los tribunales laborales a agotar el juicio cuya resolución podrá ser impugnada en una segunda instancia y finalmente combatida con el juicio de amparo.⁴⁶
- Otros más opinan que el hecho de crear un órgano de conciliación federal descentralizado con facultades para el registro de los

46.- Vid. MENDOZA, Mario: *Qué implica y cómo te afecta la reforma laboral*.
<https://publimetro.com.mx/mx/economia/2017>

contratos colectivos, de los sindicatos y de los procesos administrativos relacionados, busca seguir manteniendo el control del gobierno sobre los sindicatos, pues el Poder Ejecutivo mantendrá sus facultades sobre las organizaciones sindicales.

- Este punto más que crítica, implica un reto para nuestros legisladores y representantes populares, pues se tiene el plazo de un año para la puesta en marcha de la reforma, y aún falta mucho por hacer.

Recordemos que las Juntas de Conciliación y Arbitraje nacieron en el constituyente de 1917 con la emisión de la Constitución Federal, en donde se buscaba que fueran tribunales que aplicaran la equidad, además de ser protectores de los derechos de los trabajadores, integrados por representantes de los obreros, de los patrones y del gobierno, y que aplicaran las leyes de manera flexible, contrario a los tribunales de derecho que las aplican de forma más rígida, con la intención de combatir la corrupción en la resolución de los conflictos entre el capital y el trabajo que se resolvían ante los tribunales ordinarios. Pero en la actualidad, las Juntas padecen una serie de problemas que obstaculizan su buen funcionamiento, como lo son la falta de modernización, el deficiente servicio profesional de carrera, la gran corrupción de algunos de sus empleados y la nula participación de otros, como lo son los representantes obrero patronales; pero sufren también las consecuencias de problemas externos, como lo son las malas prácticas que algunos abogados y otros que no lo son, utilizan para prolongar los juicios a su beneficio, casi siempre en perjuicio del trabajador, terminando por convertir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje en órganos de simulación llenos de corrupción y controlados por un sindicalismo corporativo que cierra el paso a las organizaciones independientes. Es por estas razones que el sentido de la reforma laboral es bueno, aunque falta afinar ciertos puntos.

Primeramente se debe modificar la Ley Federal del Trabajo en los artículos relativos a las autoridades de trabajo y su forma de integración, eliminándose los artículos del 523 al 684 para ser sustituidos por un capítulo en donde se

detalle la forma de integración y funcionamiento de los tribunales laborales, así como los requisitos que deben cumplir las personas que han de formar parte de ellos.

En nuestra opinión, una reforma laboral debe tener como objetivo la impartición pronta y expedita de la justicia, los juicios duran años y eso les causa perjuicio tanto a los trabajadores como a los patrones y al Estado. Para lograr una mayor rapidez en la resolución de los conflictos de trabajo se deben modificar algunos aspectos en la Ley Federal del Trabajo, como eliminar el diferimiento interminable del desahogo de las pruebas como la testimonial, la ratificación de firmas, la pericial y la confesional.

Otro aspecto que no debe omitirse es la protección del trabajador frente a la subcontratación u outsourcing, pues para evadir responsabilidades laborales, para no pagar utilidades y no otorgar prestaciones de acuerdo con la capacidad económica de la empresa, cada vez se desarrollan más empresas que no tienen la capacidad de pagar por sí mismas los salarios y prestaciones, pero que se usan como compañías que contratan al personal en las grandes corporaciones.

Otro punto importante es el de la competencia de los tribunales laborales, pues para evitar la concentración de los asuntos en un solo tribunal y que su resolución siga siendo lenta, los tribunales de trabajo deberán conocer de los conflictos que se generen en las entidades, de manera que existan tribunales laborales en las entidades federativas y en las ciudades con mayor población y de acuerdo con el número de habitantes y volumen de casos, pues si se sigue manteniendo un tribunal centralizado para conocer de todos los asuntos que impliquen las ramas consignadas en la fracción XXXI del artículo 123, se seguirá viendo rebasado por el número de asuntos que conoce y la administración de justicia seguirá siendo lenta como hasta ahora.

Se necesita un cambio estructural, con verdaderas sanciones para los funcionarios que integrarán los tribunales, pero también para los abogados que

se valen de malas prácticas para verse favorecidos en la tramitación de los asuntos, así como para los trabajadores y patrones que acuden a los mismos.

Aún falta ajustar cierto detalles a la reforma, pero se está a tiempo de dialogar y diseñar propuestas para instrumentar todos los cambios, con el fin de que esta reforma realmente funcione de manera correcta y cumpla su cometido, y no se quede en un simple sueño como muchas otras.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son el resultado de la lucha de clases y surgen como un mecanismo del Estado para proteger a los trabajadores del poder económico que ostentan los patrones; lo que equivale a decir que son un producto para la clase trabajadora y que, en consecuencia, pertenecen a la naturaleza del Derecho del Trabajo como un derecho de y para los trabajadores.

SEGUNDA. Las juntas no son tribunales de conciencia pues no cumplen con los requisitos para ser consideradas como tales, pero la ley les otorga un margen amplio para valorar las pruebas en conciencia, atendiendo a las reglas de la lógica, de la experiencia y al criterio propio del juzgador, contrario al sistema tasado en donde el juzgador otorga al medio de prueba el valor que previamente la ley le asigno.

TERCERA. Las juntas no son tribunales de equidad porque no reúnen las características de ser transitorio, excepcional, ni sustituyen al legislador formulando leyes, como lo hacen los tribunales de equidad, pero hacen uso de ella como un criterio de interpretación frente a una laguna de la ley.

CUARTA. Si bien es cierto que el origen de las juntas es de naturaleza administrativa, no existe duda de que en realidad son autoridades jurisdiccionales, cuyas resoluciones deben estar apoyadas en la ley, teniendo que observar las formalidades esenciales del procedimiento como lo hace cualquier tribunal del Poder Judicial.

QUINTA. Los representantes obrero patronales poseen una naturaleza sui generis, porque son jueces en los que encontramos características de la función que tienen como representantes de las partes, por lo que son una especie de juzgador y parte.

SEXTA. La presencia de los representantes de los trabajadores y de los patrones en las Juntas de Conciliación y Arbitraje es innecesaria, pues basta

con la presencia del presidente o del auxiliar de la Junta para llevar a cabo las audiencias hasta su terminación, sin necesidad de que intervengan los representantes.

SÉPTIMA. A diferencia de otros países de la región latinoamericana, México ha conservado la estructura tripartita en las Juntas de Conciliación y Arbitraje desde su creación en el constituyente de 1917, a pesar de que en la actualidad esta forma de integración y a no es eficaz.

OCTAVA. El tripartismo como forma de integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje nació y se ha mantenido como un sistema corporativo que promueve la simulación y que constituye un medio de control que ejerce el Estado, pues a través de los grandes sindicatos de trabajadores y de patronos hace prevalecer su voluntad.

NOVENA. Los representantes obrero patronales, y en general, el sistema de justicia laboral, atraviesan por un momento de transición, pues desaparecen las Juntas de Conciliación y Arbitraje y con ellas la figura de los representantes de clase para dar paso a tribunales de trabajo, unipersonales y dependientes del poder judicial.

BIBLIOGRAFÍA

AGUILAR MARROQUIN, Jaime, et al., Juntas de Conciliación y Arbitraje en México. Instituto de Estudios para el cambio Social Trasnacional. México, 2012.

<http://www.ccaucla.edu.mx>

ALBUQUERQUE, Rafael, et al., El Derecho del Trabajo ante el nuevo milenio. Editorial Porrúa. México, 2000.

ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique, La jurisdicción laboral en México. Su competencia y sus órganos. Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM.

<https://www.bibliojuridicas.unam.mx>

ARNALDO, Pablo, Breve historia del derecho del trabajo en la República de Argentina. <https://www.fundacion.uocra.org/mx>

BAEZ MARTINEZ, Roberto, Principios básicos del Derecho del trabajo, cuarta edición, Editorial Pac. México, 2001.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, Procedimiento para la integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM.

<https://www.bibliojiridicas.unam.mx>

BASSOLS, Narciso, ¿Qué son por fin, las Juntas de Conciliación y Arbitraje?, Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM.

<https://www.bibliojuridicas.unam.mx>

BENSUSAN, Graciela y Arturo Alcalde, El sistema de justicia laboral en México: situación actual y perspectivas. Friedrich Ebert Stifang. México, 2013.

<https://library.fes.despdf-filesbuerosmexiko.mx>

BENSUSAN, Graciela, La reforma laboral. México, 2006.

<https://www.ajuv1121.orgsaladepresna.mx>

BONTES CALDERON, Irma, e Iván Mirabal Rendón, El rol del Juez en el proceso laboral. <https://isssl.org/uploads/2013/037venezuela>

BOUZAS ORTIZ, José Alfonso, Derecho colectivo y procesal del trabajo. Editorial Iure, primera edición. México, 2006.

BURGOA, Ignacio, Las garantías individuales. Editorial Porrúa. México, 2001.

CARPISO, Jorge, La naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en México. México, 1975. <https://bibliojuridicas.unam.mx>

CAVAZOS FLORES, Baltazar, El Derecho del trabajo en Iberoamérica. Editorial Trillas. México, 2008.

CUIDAD REYNAUD, Adolfo, La justicia Laboral en América Central, Panamá y República Dominicana. Organización Internacional del Trabajo, Costa Rica 2011. <https://www.ilo.org.mx>

DÁVALOS, José, Derecho colectivo y procesal del trabajo. Editorial Porrúa, tercera edición. México, 1998.

DÁVALOS, José, Un nuevo artículo 123 sin apartados. Editorial Porrúa, tercera edición. México, 1998.

DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, vigésima edición. México, 2007.

DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa. México, 2004.

DE BUEN LOZANO, Néstor, El sistema laboral en México. Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM. <https://www.bibliojuridicas.unam.mx>

DE BUEN UNNA, Carlos, La crisis de los tribunales de trabajo en México. Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM. <https://www.bibliojuridicas.unam.mx>

DE LA CUEVA, Mario, Derecho mexicano del trabajo. Editorial Porrúa, Tomo II. México, 1969.

DE LA CUEVA, Mario, El nuevo Derecho mexicano del Trabajo. Tomo I, Editorial Porrúa, novena edición. México, 1984.

DE PINA, Rafael, Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Ediciones librería botas, primera edición. México, 1952.

Diario de los debates del Congreso Constituyente de 1917. Cámara de Diputados. <https://www.diputados.gob.mx>

Diccionario de Derecho del Trabajo. Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, Editorial Porrúa. México, 2001.

Enciclopedia jurídica mexicana. Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, segunda edición. México, 2001.

GAMBIER CAMPOS, André, Breve historia de los cambios en la regulación del trabajo en Brasil. <https://www.trabajo.gov.ar/left/.mx>

GUERRA OCHOA, María Teresa, Autoridades y procedimiento laboral. Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM. <https://www.bibliojuridicas.unam.mx>

GOMEZ LARA, Cipriano, Teoría general del proceso. Editorial Harla, novena edición. México, 1996.

GONZALEZ RODRIGUEZ, José de Jesús, Reforma laboral: Algunos apuntes para el análisis legislativo. Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública. México, 2013.

Historia de la Ley N° 20.022 crea juzgados laborales y juzgados de cobranza laboral y previsional en las comunas que indica. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Chile, 2005. <https://www.leychile.clnavegar/.mx>

JIMÉNEZ LÓPEZ, Manuel, La Constitución General de los Estados Unidos Mexicanos y las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM.

LIVELLARA CARLOS, Alberto, El proceso laboral y su cometido en la aplicación de las normas. <https://www.aidts.info/disertaciones.com.mx>

MENDOZA, Mario, Qué implica y cómo te afecta la reforma laboral. <https://publimetro.com.mx/mx/economia/2017>

MONTALVO ROMERO, Josefa, Origen y actualidad del Derecho del Trabajo. Centro de estudios sobre Derecho, Globalización y Seguridad Universidad Veracruzana. México, 2010.

MORALES MEDELLIN, Marco Antonio, Conflictos colectivos de naturaleza económica. Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM.

MUÑOZ RÍOS, Patricia. 15 febrero 2017. Se creará un tribunal laboral en CDMX para sustituir a la Junta de Conciliación. La Jornada. P. 19.

PALACIO JUAN, Manuel, El peronismo y la intervención de la justicia del trabajo en la Argentina. <https://nuevomundo.revues.org/65765.com.mx>

Reforma laboral, derecho del trabajo y justicia social en México. Secretaría de Gobernación. México, 2013.

Representantes patronales ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje en México. COPARMEX. México, 2011. <https://www.coparmex.org.mx>

REYNOSO CASTILLO, Carlos, La justicia laboral, retos y reflexiones. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/.mx>

ROSS GAMEZ, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo. Cárdenas Editor y Distribuidor, segunda edición. México, 1986.

RUSSOMANO VICTOR, Mozart, Procedimientos laborales. Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM. <https://www.bibliojuridicas.unam.mx>

SANCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo, Una tercera vía para transitar a una mejor impartición de justicia laboral. Biblioteca jurídica virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM. <https://www.bibliojuridicas.unam.mx>

Sistema Jurídico en Brasil. <https://www.oas.org/juridico/.mx>

TENA SUCK, Rafael e Ítalo Morales Hugo, Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Trillas, cuarta edición. México, 1995.

Tratados Internacionales vigentes en México en materia de Derechos Sociales Parte II (Derechos de los Trabajadores). Cámara de Diputados. México, 2007.
<https://www.diputados.gob.mx>

TRUEBA URBINA, Alberto, Ley Federal del Trabajo: comentarios, prontuario, jurisprudencia y bibliografía. Editorial Porrúa, octava edición. México, 2006.

TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, sexta edición. México, 1981.

TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo: Teoría integral. quinta edición, Editorial Porrúa. México, 1980.

VEGA RUIZ, María Luz, La reforma laboral en América Latina: un análisis comparado. Oficina Internacional del Trabajo. Lima Perú, 2001.

VERGARA CORVERA, Diego, Breve historia de la justicia laboral chilena.
<https://www.ijf.cjf.gob.mx>

Legislación

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo.

Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.

Ley del Seguro Social.

Ley del INFONAVIT.

Reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Constitución Política de la República de Chile.

Código del Trabajo de Chile.

Código orgánico de Tribunales de Chile.

Constitución de la Nación Argentina.

Ley N° 27 de la Organización de la Justicia Nacional Argentina.

Constitución Política de la República Federativa de Brasil.