



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ARAGÓN

“Las Juntas de Conciliación y Arbitraje y su desaparición”

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

Hazel Espinosa Roldán

ASESORA:

Lic. Martha Rodríguez Ortiz



Ciudad Nezahualcóyotl, Estado de México, a octubre de 2019



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.

AGRADECIMIENTOS

A Dios y a la Virgen de Guadalupe

*Por mostrarme la luz cuando mi camino
se llenó de oscuridad*

A mi papá

*Por inculcarme el amor a la UNAM,
por tus regaños, cariño, amor y protección.
Que tu esfuerzo y tus desvelos nunca fueron en vano*

¡Te quiero viejo!

A mi mamá

*A ti por enseñarme la importancia de estudiar,
que me diste palabras de aliento cuando quería desistir,
por tus consejos y tu esfuerzo por hacer de nosotros
mejores personas*

A mi abuelita Sara

*A quien me protegió desde niña como su fuera una más de sus hijas,
ser mi cómplice y cuidarme con cariño.
Que pasen los días, los meses y los años
pero que tu sigas a mi lado.*

A mi hermano

*A mi guardián
Que a pesar de la distancia nuestros corazones
Siempre estarán juntos,
¡Que viva México! y ¡Que viva España!*

A mi asesora

*Por dar clases con tanta pasión
Por su conocimiento, paciencia y el tiempo
que me dio para la realización de este trabajo.*

A mis amigos Rosa María, Axel, Leslie y Cinthya

*Por ser mis compañeros no solo en las aulas sino en la vida
Por todos aquellos momentos tristes y por las aventuras
que hemos tenido.*

A la UNAM y a la FES Aragón

*Al amor de mis amores, por haberme aceptado en sus aulas
y proporcionarme los medios para tener una profesión
¡México, Pumas, Universidad!*

*Al personal de la Junta Especial Numero Diez
de la Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad
de México*

*Al personal de la Junta Especial Numero Cinco
de la Federal de Conciliación y Arbitraje*

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	III
CAPÍTULO 1	1
MARCO CONCEPTUAL	1
1.1. Derecho.....	1
1.2. Derecho Social	3
1.3. Derecho del Trabajo	6
1.4. Derecho Procesal del Trabajo	10
1.5. Autoridades del Trabajo	14
1.6. Autoridades Administrativas del Trabajo	17
1.7. Autoridades Jurisdiccionales	18
1.8. Juntas de Conciliación y Arbitraje	19
1.9. Tribunales	22
1.10. Proceso	23
1.11. Procedimiento	23
1.12. Jurisdicción	25
1.13. Competencia	26
1.14. Conciliación	28
1.15. Arbitraje	30
CAPÍTULO 2	32
MARCO HISTÓRICO	32
2.1. Leyes laborales creadas antes de la Constitución de 1917	32
2.2. La Revolución Mexicana	37
2.3. Constitución de 1917	42
2.4. La Ley Federal del Trabajo de 1931	48
2.5. La Ley Federal del Trabajo de 1970	53
2.6. Reformas a la Ley Federal del Trabajo Vigente.....	57

CAPÍTULO 3	62
NATURALEZA JURÍDICA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE	62
3.1 Las Juntas de Conciliación y Arbitraje	62
3.2 Tribunales Especiales	67
3.3 Tribunales de Jurisdicción Especializada	71
3.4 Diferencia entre las Juntas y los Tribunales	72
3.5 Competencia que otorga la Constitución a las Juntas de Conciliación y Arbitraje	77
3.6 Estructura de las Juntas de Conciliación y Arbitraje	79
CAPÍTULO 4	87
FUNCIONAMIENTO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE ..	87
4.1. Funciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje	87
4.2. Eficacia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje	95
4.3. La reforma al artículo 123 Constitucional sobre las Juntas de Conciliación y Arbitraje	100
4.4. La conciliación como forma ideal de arreglar los conflictos laborales ...	107
4.5 Propuesta	114
CONCLUSIONES	120
FUENTES CONSULTADAS	122

INTRODUCCIÓN

El interés de escribir este tema se derivó de la colaboración personal en la Junta de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, lo que condujo a reflexionar que la reforma laboral representa un cambio radical y hasta complejo para la Justicia de laboral mexicana, pues me fue posible percatarme de los posibles problemas que provocaría su aplicación en el desarrollo del procedimiento.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje han desarrollado el papel de impartidoras de justicia laboral en México, por lo que es relevante considerar que su importancia radica en la forma en que en ellas se desahogan los juicios, su estructura y la función conciliadora de la que están dotadas.

La presente investigación tiene como fin analizar la desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje derivado de las reformas laborales del 2012 y del 2016, así como las repercusiones que genera en el Derecho Procesal Laboral.

La estructura de este trabajo comprendió en su primer capítulo, los elementos básicos para entender el desarrollo de la presente investigación, es decir, todos aquellos conceptos que se estiman importantes para poder estudiar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los cuales sirvieron más adelante para poder analizar la reforma laboral en México. Para la realización de dicho capítulo se utilizó el método deductivo apoyándose de la doctrina para poder establecer los conceptos que están íntimamente ligados con la presente investigación.

Dado que la sociedad mexicana está en constante movimiento, es necesario que, para poder iniciar el estudio de la desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se conozcan los orígenes y la evolución del Derecho Laboral Mexicano, pues sirve conocer su historia para poder comprender su surgimiento y la valoración que se tiene de todo ello actualmente, por lo que en el segundo capítulo se hizo una breve semblanza de cómo ha ido formándose el Derecho Laboral en el país y con ello el surgimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Para la elaboración de dicho capítulo se usó el método histórico, el

método deductivo, y el analítico con el fin de explicar y relacionar los hechos ya ocurridos y las consecuencias o repercusiones que estos generaron y que lograron formar el Derecho Laboral y el Derecho Procesal del Trabajo en México.

En el capítulo tercero se abordó la estructura de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como su naturaleza jurídica y también se hizo una comparación con los órganos impartidores de justicia que se encuentran dentro del Poder Judicial. En este capítulo los métodos empleados fueron el analítico, el jurídico y el deductivo con el fin poder entender la conformación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a través de la lectura de hecha por en la doctrina y en la Ley Federal del Trabajo.

En el último capítulo se procedió a estudiar las funciones y la eficacia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, también se aludió brevemente las formas en que se desarrolla la justicia laboral en otros países pertenecientes a América y a Europa y se procedió a hacer una comparación de ellas con el sistema de justicia laboral mexicano y por último se elaboró la propuesta y las conclusiones con las cuales sustento dicha investigación. Para poder sustentar la propuesta se empleó el principalmente el método analógico, el método jurídico, el método analítico, así como el método deductivo pues en primer lugar se comparó la justicia extranjera con la mexicana, haciendo resaltar las grandes diferencias que actualmente existen entre ellas y por otro lado para demarcar el estudio y el análisis de la conciliación utilizó el método deductivo lo que sirvió para poder establecer la propuesta.

Es pertinente mencionar que la presente investigación fue realizada antes de que fuera aprobada la reforma en materia laboral por el pleno del H. Cámara de diputados, la cual da inicio a la desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

CAPÍTULO 1

MARCO CONCEPTUAL

El objeto del presente capítulo tiene como fin dar una amplia explicación de los conceptos que son importantes conocer y los cuales van a ser continuamente mencionados en la presente investigación.

1.1. Derecho

Se comienza partiendo de la idea de que la humanidad siempre ha buscado la forma de vivir en armonía y con ello ha creado pautas obligatorias que regulan el comportamiento de las personas, de dictar justicia y de sancionar a quien incumpla alguna de ellas.

De ese pensamiento que se tiene de permanecer en concordia, es que ha surgido el Derecho.

Por lo que se puede definir al Derecho como el conjunto de normas jurídicas que son creadas en base a la evolución de la sociedad para moderar la conducta que tienen sus integrantes con la intención de que convivan en una forma amistosa y que en caso de que exista algún conflicto o controversia entre sus miembros, se dé una solución justa a la problemática.

Se estima que la norma jurídica es aquella en la que una autoridad competente da derechos y deberes a una persona, dicha norma jurídica se crea con la intención de que el Derecho se adapte a los cambios sociales, es decir, que la norma jurídica emana de todos aquellos hechos que provoquen su nacimiento y es por ello por lo que tiende a evolucionar o cambiar.

Otro aspecto que también se valora como importante de la norma jurídica es que cuando un integrante de la sociedad no acata una norma jurídica, la consecuencia es que la autoridad puede imponerle una sanción.

“Derecho es un sistema racional de normas sociales de conducta, declaradas obligatorias por la autoridad por considerarse soluciones justas a los problemas surgidos por la realidad histórica”.¹

Ramon Badenes Gasset en su libro *Conceptos fundamentales del Derecho*, cita una definición sociológica de Tanon:

“Derecho es la determinación de las relaciones obligatorias de coexistencia y cooperación de los hombres entre sí, de acuerdo con sus intereses individuales y colectivos, y con las ideas de justicia fijadas en la conciencia social”.²

Las dos definiciones anteriores se piensa que son acertadas para definir al Derecho puesto que se puede sopesar que, sin la existencia de la sociedad, el derecho no puede surgir, además de que también pondera que su existencia surge por el pensamiento, reflexión y análisis de hechos históricos que obligan a los seres humanos a regular el comportamiento de los individuos en beneficio de las demás personas que integran a la sociedad por lo que también es pertinente apreciar que dependiendo de las situaciones por las que vaya pasando, el derecho se ira modificando.

Los jurisconsultos romanos, para un mejor estudio del Derecho, lo clasificaron en Derecho Público y Derecho Privado.

- ✓ Publico: es el conjunto de normas jurídicas que rigen las relaciones supraordenadas de coordinación entre las entidades soberanas, las relaciones de supra a subordinación entre entidades soberanas y no soberanas y las relaciones sub a supraordenación entre entidades no soberanas y entidades soberanas.

En el Derecho Público se puede encontrar el Derecho Administrativo, El Derecho Constitucional, el Derecho Penal, etc.

¹ VILLORO Toranzo, Miguel, *Introducción al estudio del Derecho*, Editorial Porrúa, Décimo sexta edición, México, 2000 pp. 127

² BADENES Gasset, Ramon, *Conceptos Fundamentales del Derecho*, Marcombo Boixareu Editores, 5° edición, Barcelona, 1981

- ✓ Privado: es el conjunto de normas jurídicas que rigen las relaciones subordinadas de coordinación entre entidades no soberanas. En el derecho Privado se encuentra el Derecho Civil y el Derecho Mercantil.

Suele ubicarse como cuña intermedia, entre el Derecho Público y el Derecho Privado, al Derecho Social.

- ✓ Social: “Se puede contemplar al derecho social como aquella rama del Derecho que resguarda los derechos de los individuos considerados débiles dentro de la sociedad. Dentro de él se encuentran el Derecho del Trabajo, el Derecho Agrario y la Seguridad Social”.³

Teniendo esa percepción de que el Derecho tiene una tercera rama es justificado decir que el derecho surge de los cambios por los que va pasando una sociedad, valorando principalmente la historia que particularmente ha tenido México, pues ésta también contribuyó con el florecimiento del Derecho Social, ya que, sabiendo el movimiento social que ha sido de gran relevancia y que hasta la fecha ha tenido el país, el Derecho Social se pudo vislumbrar de forma definida en una Constitución.

1.2. Derecho Social

La ley suprema surgió de un movimiento social que fue la Revolución Mexicana de 1910, de ahí que se logra argumentar que su trascendencia que en ella radica fue que incorporó al Derecho Social, también un aspecto que se destaca importante en ella y de lo cual se abordara más a profundidad más adelante, es que, en su elaboración, los congresistas pertenecían a diferentes profesiones, estratos sociales y económicos por lo que cada uno conocía las carencias del pueblo mexicano durante la revolución, lo que llevó a que el

³ ARELLANO García, Carlos, 2004. Las grandes divisiones del Derecho. Revista de la Facultad de Derecho de México. Volumen 54. Número 242.

proyecto presentado por Carranza ante el Congreso fuera modificado en beneficio de la población.

Es por ello por lo que la Constitución Mexicana se juzga como la más influyente e innovadora del siglo XX puesto que fue tomada como base para la elaboración de otras constituciones en Latinoamérica e influyó de manera indirecta en la elaboración de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948.

Pensando que los derechos sociales plasmados en la Ley Suprema fueron el reflejo de las necesidades que tenían las personas que vivían en el país antes y durante la revolución se tiene la idea de que su esencia tiene por objeto la protección a la igualdad y la libertad de las personas, así como el derecho a la seguridad social.

La constitución incorporó disposiciones sobre el trabajo, asuntos agrarios, el derecho de propiedad, y la seguridad social.

Al Derecho Social la doctrina lo define como “la disciplina que estudia y regula las relaciones jurídicas de grupos humanos homogéneos, económicamente desvalidos”.⁴

Considerando que la definición anterior no es del todo profunda para explicar que es el Derecho Social, se puede también aportar que es aquella rama del Derecho que contiene normas con el fin de proteger a un grupo de personas consideradas desprovistas de todo lo necesario para poder subsistir y que por cuanto hace a la aplicación de las normas jurídicas, estas sean aplicadas de forma igualitaria para todas las personas sin importar su clase social.

A tal rama del derecho, también se logra apreciar como una disciplina porque alecciona a las personas que se dedican al estudio del derecho para que entiendan y después apliquen la correspondencia de derechos y obligaciones existente entre individuos pertenecientes a un sector determinado de la población

⁴SANTOS Azuela, Héctor, *Nociones del Derecho Positivo Mexicano*, Editorial Pearson, Tercera Edición, México, 2002, pp. 165

y que su situación económica y de desarrollo es similar, por ello es importante que las personas aleccionadas entiendan que el impartir justicia significa proteger a quien le fueron vulnerados sus derechos.

Martha Chávez Padrón dice que el Derecho Social “es una nueva rama fundamental del Derecho que impone la realidad actual y comprende nuevas subramas jurídicas que nacieron de revoluciones sociales; en consecuencia, estas se agrupan bajo aquella y demuestran no solo su existencia sociológica mediante la existencia del grupo en aquellas normas constitucionales y reglamentarias que establecen la personalidad colectiva de dichos grupos. El Derecho Social es un derecho derivado como consecuencia directa de la lucha de clases”.⁵

Se está de acuerdo con la anterior definición puesto que el Derecho Social tiene que ir de la mano con la evolución y el desarrollo del ser humano en cualquier aspecto, tanto culturales, tecnológicos e históricos puesto que estos puntos van a repercutir en consecuencias jurídicas y que sin lugar a dudas van a tener la intención de mejorar la vida de las personas, principalmente de aquellas que luchan por un mejor porvenir propio como familiar.

Los derechos sociales que fueron incorporados a la constitución son los siguientes:

- **Derecho del Trabajo**
- Derecho Agrario
- Derecho de la Seguridad Social

El motivo por el cual se adhirieron a la Constitución, se asevera fue la Revolución Mexicana pues como ya es del conocimiento de la población

⁵ RUIZ, Massieu, Mario, *Derecho Agrario*, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Primera Edición, México, 1990, pp.41

mexicana, en este hecho histórico participaron personas que su situación económica y de salud era deplorable, con lo que se sustenta que en general el Derecho Social tiene la convicción de otorgar protección jurídica y de seguridad social a quien más lo necesita.

1.3. Derecho del Trabajo

La voz trabajo proviene del latín *trabs*, *trabis*=traba, dificultad, impedimento. El trabajo es una actividad humana; como eje central de la vida supone relaciones entre los hombres. El trabajo es un hecho social y humano.⁶

La Ley Federal del Trabajo, de igual manera, otorga una definición de lo que es el Trabajo, pues en su artículo 8º indica que es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Con el concepto y la definición anterior se puede remarcar que efectivamente el trabajo debe de ser un hecho social y humano, pues las personas al realizar un esfuerzo físico con la intención de generar un ambiente laboral, no solo beneficia a quien lo realiza, sino que contribuye a la economía, desarrollo y convivencia de un grupo de personas.

La Constitución en su artículo 5 prevé la libertad de trabajo: *Artículo 5o. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.*

⁶ BENCOMO E., Tania Z. México. "El Trabajo" Visto Desde Una Perspectiva Social Y Jurídica Mexico. <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/download/9555/11586>. consultada el 03 de noviembre de 2018 a las 7:30 p.m.

Respecto a la definición mencionada anteriormente sobre el trabajo convenimos con ella puesto que la Constitución no solo es el eje central de los hombres sino también de la economía y el desarrollo de un país.

También se considera parte de los hechos sociales puesto que una persona que trabaja tiene conocimientos de la actividad que realiza ya sea empíricos o científicos que nacen de su creatividad o interés en algo y que en la medida que vaya perfeccionando su labor, beneficiara a su familia a su ciudad y contribuirá al desarrollo económico de su país.

Se es propicio mencionar que el trabajo puede generar un círculo de bienestar para un individuo con la sociedad por la que está rodeado, pues el tener un trabajo puede significar el mejoramiento económico e intelectual de la persona y lo que va a repercutir en tener una sociedad con más conocimiento, crecimiento económico y seguramente un mejoramiento en el medio ambiente, así como a un país más productivo.

Por lo anterior, también es conveniente aportar una definición que ayude a englobar los aspectos arriba mencionados por ello, se atribuye que el trabajo es aquella acción que realiza una persona y que implica la utilización de sus capacidades físicas e intelectuales que acarrea consecuencias benefactoras tanto para quien recibe el servicio como para quien lo realiza, también implica que una persona pueda desarrollar e implementar a través de estas capacidades nuevas técnicas o tecnologías que tengan como resultado final el desarrollo de su comunidad.

En ese sentido es importante precisar que, al surgir una relación de trabajo entre los seres humanos, también nacen derechos y obligaciones que en el caso de nuestro país se encuentran establecidos y regulados en la Carta Magna y en la Ley Federal del Trabajo.

Rodolfo Gómez Aranda en su libro *Derecho Laboral I* cita la definición sobre el Derecho del Trabajo de Alberto Trueba Urbina:

“El derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.⁷

Néstor de Buen lo define como “el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en el juego mediante la realización de la justicia social”⁸

De las dos definiciones anteriores podemos concluir que el Derecho del Trabajo es un conjunto de normas jurídicas que tienen el fin de proteger a los trabajadores por ser considerados dentro de la sociedad como un grupo vulnerable y que tales normas tienden a regular la relación obrero patronal con la intención de mejorar las condiciones de vida, de la economía, de salud y recreación tanto del trabajador como de su familia.

Reflexionando también que los trabajadores son un grupo vulnerable de la sociedad porque algunos realizan labores que ponen en peligro su salud o su vida, el salario que perciben por su trabajo no es acorde al esfuerzo que realizan, en caso de fallecer dejan a su familia en estado de indefensión, algunos otros son trabajadores agrícolas a los cuales se les paga muy poco por el producto que recogen de la tierra, algunos no gozan de un alto nivel de educación por falta de dinero para costear sus estudios etc.

El derecho del Trabajo está conformado de:

→ *Parte Nuclear: Son los derechos que tiene el trabajador*

❖ *Derecho Individual del Trabajo*

⁷ GOMEZ, Aranda Rodolfo, *Derecho Laboral I*, Primera edición, México, Red Tercer Milenio S.C.,2012 pp.11

⁸ BUEN, Lozano Néstor de, “*Derecho del Trabajo Tomo I*, 2ªedición, México, Porrúa, 1997, pp. 131

- ❖ *Derecho Protector de Mujeres y Menores*
- ❖ *Previsión Social*

→ *Envoltura Protectora: Son los mecanismos que se tiene para poder ejercitar la parte nuclear*

- ❖ ***Autoridades de Trabajo***
- ❖ *Derecho Colectivo de Trabajo*
- ❖ *Derecho Procesal del Trabajo*⁹

Para poder estudiar de manera más amplia el Derecho del Trabajo, este se puede desfragmentar de la siguiente manera:

Derecho Individual: Que estudia los orígenes del Derecho del Trabajo, sus fuentes, sujetos, condiciones de trabajo, derechos y obligaciones del trabajador y del patrón etc.

Derecho colectivo: El cual puede ser sustantivo o adjetivo, el primero se refiere al contrato colectivo de trabajo, sindicato, huelgas etc. y el segundo hace referencia a los procedimientos de huelga, de conflictos de orden económico etc.

Derecho Procesal: Se refiere al procedimiento laboral del trabajo que incluye al Derecho colectivo adjetivo.

La desfragmentación del Derecho del Trabajo se estima como la más pertinente para comprender el origen, el desarrollo y la aplicación del derecho del trabajo, pues se considera que de esta división se puede entender la evolución de las normas jurídicas en materia laboral, ayuda también a evaluar si la aplicación de dichas normas es la correcta y en su caso si es necesario hacer un cambio en ellas.

⁹ Vid. DE LA CUEVA, Mario, *Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I*, Editorial Porrúa, México

De las definiciones previamente anotadas y también tomando en cuenta como se ha dividido al Derecho del Trabajo se puede establecer una nueva definición entendiéndolo como aquel conjunto de normas que pretenden otorgar condiciones decorosas de vida para los trabajadores, para quienes dependan de ellos y para la sociedad en general, proporcionando mecanismos para que la sociedad en general pueda estudiar y analizar todas aquellas acciones que puede realizar un trabajador para defender sus intereses frente al patrón.

1.4. Derecho Procesal del Trabajo

“El Derecho Procesal del Trabajo es una rama del Derecho del Trabajo que se refiere a la tramitación de los conflictos de trabajo en general y que regula principios especiales en las acciones de carácter laboral”.¹⁰

Es la actividad jurisdiccional del Estado, a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que busca el orden jurídico entre el patrón y el trabajador cuando tienen problemas utilizando la conciliación, así mismo propicia que las Juntas interpreten y apliquen la ley laboral a dicha problemática a través de una serie de pasos.

El derecho procesal laboral contiene principios, que son ideas fundamentales que orillan a la autoridad a que se aplique de manera clara y justa la ley durante el procedimiento laboral y que también logran que las partes principalmente los obreros puedan tener facilidad para acceder a una justicia de forma participativa.

Principio de publicidad: Es el derecho de los ciudadanos a presenciar diligencias y audiencias durante el proceso y con ello se garantiza que el proceso se desarrolle de forma honesta.

¹⁰ CAVAZOS, Flores Baltazar, *500 Preguntas Sobre Temas Laborales*, Editorial Trillas, México, Cuarta Edición, 2015, pp.199

Se valora a este principio como parte fundamental no solo de la parte procesal del derecho del trabajo, sino también para el Derecho en general, pues permite a la sociedad ser participe y testigo de la impartición de justicia.

Principio de gratuidad: La administración de la justicia será gratuita, prohibiendo las costas judiciales.

Este principio se le puede atribuir un valor muy particular en la materia laboral, pues quien normalmente impulsa a las Juntas para que resuelva un conflicto es el empleado que habitualmente tiene una desventaja de recursos económicos, lo que provoca que también el obrero se pueda colocar en un aspecto de igualdad frente al patrón.

Principio de inmediatez: Se refiere a que la Junta que conozca del asunto deberá de estar en contacto directo con las partes en conflicto, por lo que los miembros de las Juntas podrán hacer libremente preguntas a las personas que intervengan en las audiencias, examinar objetos y documentos a fin de conocer ampliamente del asunto.

Principio de oralidad: En este principio predomina la palabra hablada y que no haya nada escrito, aunque en la realidad esto no puede ser del todo posible pues debe de existir una constancia escrita de lo actuado dado que el juzgador no puede recordar todo el desarrollo del conflicto.

Principio dispositivo: Para que el poder jurisdiccional pueda actuar es necesario que las partes promuevan, impulsando el procedimiento.

Principio de economía: Se refiere a simplificar el método oral, limitar las pruebas para evitar gastos onerosos, eliminar gastos y costas del litigio.

Persigue el ahorro de todo gasto innecesario durante el juicio por lo que no debe confundirse con el principio de gratuidad, con el de concentración y con el de sencillez.

Principio de concentración: Los juicios deben de ser breves en su tramitación:

- ✓ los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal
- ✓ cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia se sustanciará y se resolverá de plano, oyendo a las partes; el procedimiento se continuará de inmediato
- ✓ las resoluciones de las Juntas no admiten recurso.

Las Juntas no pueden revocar sus propias resoluciones, solo las partes pueden exigir la responsabilidad en la que incurren sus miembros.

Principio de sencillez: Hace referencia a que no se exigen formulismos durante el procedimiento ya que en la gran mayoría de los casos el trabajador no cuenta con los conocimientos jurídicos lo que lo sitúa en una posición de desventaja respecto del patrón.

Principio de suplencia: este principio surge como parte de la reforma de 1980, el cual en el caso de que la demanda del trabajador sea incompleta, la Junta en el momento de admitirla subsanará la parte que se encuentre incompleta y también en el caso de que cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta señalará sus defectos u omisiones en la demanda la Junta fijará un término de tres días para que esas irregularidades sean subsanadas. Este principio únicamente opera a favor del trabajador en conflictos obrero-patronales o en caso de demandas de sus beneficiarios.

Las Juntas únicamente pueden subsanar las demandas por incompletas o prevenir cuando sean vagas u oscuras, pero NO pueden alterar los hechos en que se funde su acción.

En este caso se puede ejemplificar cuando quien suscribe la demanda omite señalar el salario diario que gozaba cuando trabajaba, el puesto o cargo que desempeñaba o la manera o el lugar en que se llevó a cabo el despido.

En el otro caso, la Junta no puede agregar u omitir los acontecimientos con los que promovente se encuentra justificando la presentación de su demanda.

Principio conciliatorio: Este principio es incorporado al Derecho Procesal del Trabajo con la reforma del 2012 para que la conciliación pueda ser aplicada por las Juntas para que resuelvan un conflicto durante todo el procedimiento y hasta antes de dictarse el laudo.

La consecuencia de la incorporación de este principio en el año 2012 fue la creación de los funcionarios conciliadores como parte del personal jurídico de las Juntas.¹¹

De los principios en general se puede decir que representan el otorgamiento de protección y seguridad que se da a los litigantes respecto a la protección de sus derechos y a todo aquello que reclamen, es decir, que la autoridad coloca una coraza a su actividad para establecer un orden o la paz con el fin de que no se vean afectados los derechos de los contrincantes y por otro lado dar más valor a sus determinaciones.

Por lo anterior se tiene que los principios de sencillez, suplencia y conciliatorio son considerados para esta investigación, como los pilares del Derecho Procesal del Trabajo por las siguientes razones:

- 1- Según datos del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, en 2015 la población en México de más de 15 años alcanzó un nivel de estudios equivalente a la secundaria¹², aspecto que relacionado con el presente tema muestra que gran parte de los trabajadores en México no tienen los conocimientos suficientes para poder entender y realizar por si solos los protocolos que se deben de llevar a cabo durante la tramitación de un juicio laboral.

También se considera que este principio de sencillez tiene una ligera relación con el principio de inmediatez puesto que el personal de la Junta puede

¹¹ TENA, Suck Rafael, *Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Trillas, México, 2014, pp. 19-25

¹²Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación en México. (2018). México. *“La educación obligatoria en México Informe 2018”*

https://www.inee.edu.mx/portalweb/informe2018/04_informe/capitulo_010402.html consultada el 29 de agosto de 2018 a las 11:13 pm.

acercarse a las partes no solo para realizar preguntas o examinar documentos, sino que puede acercarse al trabajador para explicarle algún concepto o alguna actuación en el procedimiento con el fin de que no esté en estado de indefensión frente al patrón.

- 2- En el caso del principio de suplencia se precisa que es importante puesto que da la facultad a la Junta para que en caso de que la demanda interpuesta por el trabajador no contemple todas las prestaciones que se derivan de la acción que ejercita la Junta pueda subsanarla al momento de admitir la demanda, pues en la experiencia personal se ha visto que en ciertos asuntos es el mismo trabajador quien realiza su demanda y demás promociones sin ayuda concreta de un abogado.
- 3- El Principio de Conciliación es el que se estima como el más importante de los tres pilares ya que, la perspectiva particular, ayuda a las partes a que sea el procedimiento sea más corto, se evita que el juicio se convierta en un procedimiento que dure meses o años, se evita el gasto de dinero por trasladarse a la Junta, evita que las partes suspendan sus actividades cotidianas por asistir a diligencias y lo más importante que el conflicto termine de manera pacífica.

1.5. Autoridades de Trabajo

La palabra autoridad “proviene del latín *auctoritas*, que se deriva de *augure*, que significa “aumentar”. Poder para gobernar.”¹³

Se considera como una cualidad que tiene una persona para dar órdenes, normalmente el termino se asocia al Estado, que se rige por leyes que dotan de poder para ejercer autoridad sobre las personas que conforman al Estado.

¹³ *Diccionario Academia Secundaria*, Editorial Fernández, Primera Edición, México, 1995

Las autoridades, hablando particularmente las que participan en la materia del trabajo, se puede detectar que son órganos que vigilan y tienen la capacidad de hacer cumplir las normas con el fin de intervenir en conflictos obrero-patronales, mejorar las relaciones de trabajo y evitar que se vulneren los derechos de los trabajadores.

Estas autoridades se encuentran mencionadas en el artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo:

- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social: es una dependencia del poder Ejecutivo Federal, tiene a su cargo el desempeño de las facultades que le atribuyen la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la Ley Federal del Trabajo, otras leyes y tratados, así como los reglamentos, decretos, acuerdos y órdenes del presidente de la República.
- Secretaría de Hacienda y Crédito Público: compete la vigilancia del cumplimiento de las obligaciones de la Ley Federal del Trabajo que impone a los patrones en materia educativa e intervenir coordinadamente en con la secretaria del Trabajo y Previsión Social, en la capacitación y adiestramiento de los trabajadores
- Las autoridades de las Entidades Federativas, y a sus direcciones o Departamentos de Trabajo
- Procuraduría de la Defensa del Trabajo: Es un órgano desconcentrado de la secretaria de la Defensa del Trabajo que protege los derechos de los trabajadores ante la autoridad laboral con asesoría, conciliación y representación legal
- Servicio Nacional del Empleo: Es un organismo especializado que labora coordinadamente con los gobiernos de las entidades federativas y ayuda a la población que se encuentra en busca de un empleo mediante apoyos económicos o en especie para

capacitación, autoempleo, movilidad laboral y apoyo a repatriados mediante la prestación de Servicios de Vinculación Laboral.

- Inspección del Trabajo: Vigila el cumplimiento de las normas laborales en materia de capacitación y adiestramiento e higiene y seguridad, para formular denuncias sobre su incumplimiento, para levantar actas de sus diligencias y para imponer sanciones
- Comisión Nacional de los Salarios Mínimos: Que establece los elementos y bases que la fijación del salario mínimo eleve el nivel de vida de los trabajadores y su familia
- Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas: Es la encargada de fijar el porcentaje de la renta gravable determinada, al que tienen derecho los trabajadores que es del 10%.
- La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje: Es la autoridad administrativa que se encarga de impartir justicia laboral cuyo objetivo principal es promover la conciliación en conflictos suscitados entre el patrón y el trabajador, su competencia se encuentra establecida en el artículo 123 constitucional.
- Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje: Al igual que la Junta Federal, las Juntas Locales son autoridades administrativas que tienen el objeto de promover la conciliación en conflictos laborales, la diferencia radica en su competencia, pues estas Juntas conocen de conflictos previstos en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo.
- Jurado de responsabilidades: Es un órgano fiscalizador de los representantes de la Junta, está integrado por el representante del secretario del Trabajo y Previsión Social, la del Gobernador del Estado o Jefe de Gobierno del Distrito Federal, un representante de los trabajadores y otro de los patrones.

En resumen, podemos desprender que una autoridad es aquella entidad que procura mediante sus diversas actividades el bienestar de las personas y muy en específico de los trabajadores.

1.6. Autoridades Administrativas de Trabajo

Las autoridades administrativas son las que se encargan de asuntos de orden administrativo. En México, estas autoridades se encuentran reguladas por la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

Artículo 26. Para el despacho de los asuntos del orden administrativo, el Poder Ejecutivo de la Unión contará con las siguientes dependencias:

Secretaría de Gobernación;

Secretaría de Relaciones Exteriores;

Secretaría de la Defensa Nacional;

Secretaría de Marina;

Secretaría de Hacienda y Crédito Público;

Secretaría de Desarrollo Social;

Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales;

Secretaría de Energía;

Secretaría de Economía;

Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación;

Secretaría de Comunicaciones y Transportes;

Secretaría de la Función Pública;

Secretaría de Educación Pública;

Secretaría de Salud;

Secretaría del Trabajo y Previsión Social;

Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano;

Secretaría de Cultura;

Secretaría de Turismo, y
Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal

Las autoridades administrativas del trabajo son aquellas instituciones que realizan actividades con el fin de que se gestione y atienda a las necesidades en materia laboral.

Estas autoridades pueden ser:

- Secretaria del Trabajo y Previsión Social
- Secretaria de Hacienda y Crédito Público.
- Servicio Nacional del Empleo
- Comisión Nacional de Salarios Mínimos
- Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.
- La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje
- Las Juntas Locales de las Entidades Federativas

De la lista anterior, las autoridades que seguramente contribuyen de manera plena al estudio, asesoramiento y protección de los derechos laborales son la secretaria del Trabajo, y la Junta Federal y las Locales de Conciliación y Arbitraje pues en ellas el trabajador puede acercarse a pedir asesorías sobre sus derechos y también resolver conflictos con su empleador.

1.7. Autoridades Jurisdiccionales

Se puede aportar que son el conjunto de instituciones o personas que como autoridad reside el poder público, es decir, que tienen la facultad para hacer una cosa u ordenar algo, esta facultad emana de la Constitución.

Es pertinente mencionar que el Estado para poder llevar a cabo sus fines, distribuye sus atribuciones en varios órganos.

Ramón Toris Arias en su libro *La Teoría General del Proceso y su Aplicación en el Proceso Civil de Nayarit* para poder definir que es la actividad judicial, implícitamente nos da el motivo por el cual a las Juntas de Conciliación y Arbitraje se les considera como Autoridades Administrativas: “Hay órganos del Estado que tienen otorgada entre sus atribuciones la actividad jurisdiccional desde el punto de vista material, aunque desde el punto de vista formal pertenezcan a un Poder Legislativo, Ejecutivo o Judicial; por ejemplo aquellos conflictos obrero patronales que se tramitan ante los órganos del Estado que pertenecen al Poder Ejecutivo, como son las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que conocen de los litigios suscitados entre los actores de la producción, mientras que los conflictos de destitución de funcionarios públicos, se fincan ante el Poder Legislativo”.¹⁴

Por ello podemos decir que las Juntas son órganos cuya actividad es de carácter jurisdiccional pues como se abordará más adelante, tal facultad emana de la Constitución.

La autonomía de las Juntas se considera como su principal atributo, ya que expiden su propio reglamento interior, tienen plena jurisdicción para emitir sus resoluciones y tienen imperio para ejecutarlas.¹⁵

Dichas Juntas no se encuentran incorporadas al Poder Judicial de la Federación, pues su ley orgánica en ningún momento las menciona.¹⁶

1.8. Juntas de Conciliación y Arbitraje

La Constitución Política, antes de la reforma del 2012, en el artículo 123 en la fracción XX señalaba: Las diferencias o conflictos entre el capital y el

¹⁴ TORIS, Arias Ramon, *La Teoría General del Proceso y su Aplicación en el Proceso Civil de Nayarit*, Universidad de Nayarit, Tepic, Nayarit, 2000, pp. 114

¹⁵ Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. México. *¿Qué hacemos?* <https://www.gob.mx/jfca/que-hacemos> consultada el 22 de septiembre de 2018 a las 5:00 p.m.

¹⁶ Ibidem

trabajo, se sujetarán a las decisiones de una Junta de Conciliación y Arbitraje formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del gobierno.

Por lo anterior podemos valorar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como autoridades que tienen la facultad de conocer y resolver los conflictos obrero-patronales de cualquier naturaleza, por lo que su jurisdicción es en materia de trabajo, no son tribunales especiales y sus resoluciones son obligatorias e imperativas y de orden común. No son tribunales especiales puesto que dichos tribunales están prohibidos. Un tribunal especial es aquel que únicamente es creado para conocer de un determinado asunto y una vez solucionado el asunto este Tribunal desaparece.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son autoridades administrativas que aplican normas de trabajo en sus respectivas competencias:

1- La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje: Le corresponde el conocimiento y la solución de conflictos entre trabajadores y patrones según lo establecido con la fracción XXXI apartado A del artículo 123 Constitucional.

El artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo define la actividad que realiza la Junta Federal: *Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, solo entre aquellos o solo entre estos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600 fracción IV*

2- Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje: Le corresponde el conocimiento y la solución de conflictos entre patrones y trabajadores que se susciten dentro de su jurisdicción y que no sean competencia de las Juntas Federales

Las Juntas se integrarán con un representante del gobierno, con representantes de los trabajadores y de los patrones designados por ramas de la industria o de otras actividades.

De acuerdo con esto se infiere que el hecho de que las juntas se integren de esta manera es por el motivo de que cada representante tiene el interés particular de buscar y defender los derechos de la persona que pertenezca a su sector y lo que nos puede dar a entender que en las juntas en esencia debe de existir un equilibrio entre las partes litigantes pues la existencia de estos representantes brinda a los juicios la seguridad de que se aplicara una justicia social.

El personal se compondrá de actuarios, secretarios, funcionarios conciliadores, auxiliares, secretarios auxiliares, secretarios generales y el presidente. Funcionaran en pleno o Juntas Especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y la convocatoria que expida la secretaria del Trabajo y Previsión Social. Las Juntas Locales funcionarán en cada una de las Entidades Federativas. Se instalan en municipios y zonas económicas en donde lo determine el gobierno local, actúan como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y patrones.

Por último, haciendo énfasis en la integración de las Juntas, se puede ver de manera concreta la implementación del principio de publicidad, puesto que no solo porque las personas puedan presenciar las audiencias sino porque desde un punto de vista particular este principio también se genera cuando los representantes del capital y del trabajo contribuyen en la impartición de justicia laboral, lo que ayuda a la inclusión de puntos de vista de ambos sectores al momento de que la junta dicte su resolución, lo que les da un carácter de diversidad de opiniones y puntos de vista para mejorar la aplicabilidad de la justicia laboral.

1.9. Tribunales

El concepto de la palabra tribunal “viene del latín tribunal, tribunalis ‘estrado semicircular en el que se sentaban los tribunos’, ‘lugar elevado, tribuna donde se sentaban los magistrados’, y, por metonimia, ‘lugar destinado a los jueces para administrar justicia’. De la familia etimológica de tres. Es el lugar destinado a los jueces para administrar justicia. Conjunto de jueces ante el cual se verifican exámenes, opciones y otros certámenes o actos análogos”¹⁷

Los tribunales permiten el funcionamiento del sistema judicial y sirve de base al acceso de los ciudadanos a la justicia. Procesan cada día grandes volúmenes de información en extremo delicada que es preciso registrar y archivar. Cualquier error u omisión puede repercutir en la vida o el sustento de las personas, y la divulgación indebida de dicha información puede influir en el resultado de un litigio y poner en riesgo a los contendientes y por ende a la administración de la justicia.

La diferencia entre un tribunal y un juzgado es que en el primero existen varias personas que ostentan competencia y en el caso del segundo es el Juez quien ostenta la competencia.

Establecido lo anterior, podemos hacer una comparación con las Juntas, ya que estos tribunales no se conforman con representantes de los sectores de las partes en conflicto, únicamente se conforman por personas que tienen el conocimiento del Derecho, a diferencia de las Juntas, que si bien es cierto se conforman de forma tripartita, su composición es de diferentes puntos de vista y de diferentes conocimientos por lo que personalmente se piensa que el acceso a la justicia que estos tribunales ofrecen desde luego son diferentes al que puede ejercer una Junta de Conciliación y Arbitraje pues dejan de lado el impacto que puedan provocar sus resoluciones frente a un bien o justicia social.

¹⁷ Diccionario Porrúa de la Lengua Española

1.10. Proceso

Etimológicamente la palabra proceso tiene sus orígenes en el latín *processus* que significa la acción de ir hacia delante.

“El proceso jurisdiccional también podemos definirlo como el conjunto de actos jurídicos realizados por el Juez, las partes, los terceros, los auxiliares de justicia etc., con motivo del ejercicio de la acción y cuyo fin es la sentencia”¹⁸

De la definición anterior, se puede aplicar en el ámbito laboral aludiendo a que el proceso es el cumulo de acciones, hechos y conductas que llevan a cabo las autoridades del trabajo de manera ordenada y minuciosa con el fin de emitir una resolución cuando una de las partes en la relación laboral ha ejecutado una acción que amerite ser de conocimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

1.11. Procedimiento

El procedimiento es la combinación de acciones, hechos y conductas que están relacionados entre sí y sirven para delimitar las formalidades que revisten los actos en el proceso.

La Ley Federal del Trabajo de manera implícita define al procedimiento en los siguientes artículos:

Artículo 871. El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta competente, la cual lo turnará al pleno o a la Junta Especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta

Artículo 872.- La demanda se formulará por escrito, acompañando tantas copias de la misma, como demandados haya. El actor en su escrito inicial de

¹⁸ VIZCARRA Davalos, José, *Teoría General del Proceso*, Editorial Porrúa, Décimo Cuarta Edición, México 2014

demanda expresará los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones.

Artículo 873. La Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes a aquél en que se haya recibido el escrito de demanda. Dicho acuerdo se notificará personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda y del acuerdo admisorio, apercibiéndolas de lo dispuesto en el artículo 879.

El procedimiento laboral contiene etapas procesales, que nos pueden ayudar a esclarecer de manera separada como es que se lleva a cabo por las Juntas:

- I. Postulatoria: donde las partes fijan sus pretensiones
- II. Probatoria: Donde las partes quieren probar los hechos con los que sustentan sus pretensiones
- III. Decisoria: Cuando la autoridad evalúa lo actuado en el procedimiento y elabora un laudo.
- IV. Ejecutoria: Donde se da cumplimiento al laudo

Considerando que esta combinación de actos sirve para llevar a cabo el proceso, también podemos decir que funcionan para encajar cada actuación en todos y cada uno de los principios que contiene la materia laboral, pues de nada sirve que exista un procedimiento bien estructurado si en él no se da la aplicabilidad de dichos principios.

1.12. Jurisdicción

La palabra jurisdicción se deriva de los términos latinos *jus* y *dicere* que conjuntamente significan “decir el derecho”

Por lo anterior se analiza a la jurisdicción como el otorgamiento de facultades que la ley le da a una persona para que pueda inmiscuirse en el conocimiento y la solución de un conflicto.

La jurisdicción sirve para que los particulares hagan que el Estado actúe para proteger sus intereses.

La jurisdicción del trabajo se encuentra indicada en el artículo 123 apartado A fracción XX de la Constitución, pues señala que los conflictos suscitados entre el patrón y el trabajador se sujetarán a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Podemos aportar que la jurisdicción del trabajo tiene las siguientes características:

- 1) Es administrativa desde el punto de vista formal puesto que los organismos encargados de orientarla dependen del poder ejecutivo.
- 2) Desde el punto de vista material, los organismos encargados de orientarla ejercitan actos de la misma naturaleza que los ejecutados por el Poder Judicial, aunque como ya se mencionó anteriormente, uno de sus atributos es la autonomía de la que gozan.
- 3) Es de orden público porque busca la paz entre el patrón y el trabajador y también porque busca el respeto a la ley dirigida a regular las relaciones de trabajo.
- 4) Protectora de la clase trabajadora, porque esa es la esencia del derecho social: ayudar a aquellas personas que se consideran débiles económicamente hablando, es decir, trata de establecer una relación de equilibrio entre quien se considera desprotegido (el trabajador) frente al patrón.

- 5) Tiene caracteres de oficiosidad, la solución de los problemas obrero-patronales es de interés general, ya que sus aspectos y decisiones repercuten en la sociedad en general.
- 6) El carácter predominante de la competencia es por materia de la jurisdicción.
- 7) Aplica, crea y concilia el Derecho, puesto que las leyes laborales nacen con el fin de que se proteja a los trabajadores, señalando también quienes se encargaran de aplicarlas y de acercar a las partes para una posible solución.

En la existencia de la jurisdicción también se puede apreciar la influencia de los principios procesales de la materia laboral pues si bien es cierto los problemas de carácter laboral son de interés general también es cierto que las Juntas no pueden actuar si los participantes en un conflicto no promueven un juicio ante ella.

1.13. Competencia

La competencia se puede decir que es el espacio delimitado dentro del cual un órgano jurisdiccional desarrolla su función apoyándose de la legitimación que le da la Ley para impartir Justicia.

La Doctrina para hacer más claro el termino de competencia ha establecido varios conceptos que pueden ayudar a entender mejor al fin que tiene la competencia:

- ✧ materia: La competencia por materia hace referencia a las diversas ramas con las que cuenta el Derecho dependiendo de las normas sustantivas que existan será como se resolverá el conflicto
- ✧ territorio: Es el ámbito geográfico en donde el órgano jurisdiccional está facultado para llevar a cabo la aplicación de la ley

- ✧ grado: La resolución que emite un órgano jurisdiccional no siempre viene del órgano que conoció del conflicto inicialmente, puesto que las leyes prevén que la primera resolución en un conflicto pueda ser revisada por otro órgano de mayor jerarquía, por ejemplo: Juez de Primera instancia es la autoridad que conoce inicialmente del conflicto, pero las partes no están de acuerdo con el fallo, por lo que mediante los recursos que establezca la ley aplicable al caso, las partes podrán acudir ante un Juez de Segundo grado o de segunda instancia para que analice el fallo emitido por la autoridad de Primera Instancia.¹⁹

La competencia tiene como fundamento Constitucional el *Artículo 16. Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento. En los juicios y procedimientos seguidos en forma de juicio en los que se establezca como regla la oralidad, bastará con que quede constancia de ellos en cualquier medio que dé certeza de su contenido y del cumplimiento de lo previsto en este párrafo.*

El fin principal de la competencia es que los asuntos se distribuyan en órganos que están capacitados y que la ley les otorga el poder para conocer de ellos y resolverlos de manera más apegada a la ley.

De lo anterior se puede deducir que por cuanto hace a la jurisdicción de las Juntas inicialmente es por materia, pues los asuntos que en ella se desahogan son limitadamente de origen laboral, posteriormente su competencia de determina por el territorio en el que se generó la relación laboral.

Lo anterior ayuda a concluir que la competencia sirve para limitar la Jurisdicción.

¹⁹ Ibidem

1.14. Conciliación

Inicialmente se indica que “Francesco Carnelutti, califica a la conciliación, como un “equivalente jurisdiccional”, para referirse a un medio de solución de un conflicto cuando ya esté existe como un litigio o proceso, y se desea que se resuelva antes de llegar a al laudo resolución jurisdiccional o arbitral, agregando que estos medios son distintos del proceso jurisdiccional y que, mediante ellos (donde se encuentra la conciliación), el litigio se resuelve o se compone, es decir, se concilia por obra de las partes mismas, o por un tercero distinto en el oficio judicial”.²⁰

La autocomposición, es el acto por medio del cual las partes en conflicto pueden terminar de forma pacífica sus diferencias sin necesidad de acudir ante Tribunales. En materia Laboral, puede ocurrir antes, durante el procedimiento, hasta antes del cierre de instrucción es decir antes de haberse emitido el fallo cuando en este de haber causado estado la resolución está en presencia de derechos adquiridos.

La conciliación es una forma de solucionar un conflicto dirigida por el Estado en el que las partes o sus representantes encuentran por si mismas su derecho.

El fundamento constitucional de la conciliación se encuentra en el Artículo 17 párrafo tercero que a la letra dice: *Siempre que no se afecte la igualdad entre las partes, el debido proceso u otros derechos en los juicios o procedimientos seguidos en forma de juicio, las autoridades deberán privilegiar la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales.*

La Ley Federal del Trabajo menciona como es que se lleva a cabo la etapa conciliatoria en el procedimiento laboral:

²⁰Gómez Alcántara Antonio Isaac *Conciliación y Mediación en el Derecho del Trabajo* <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3809/7.pdf> consultada el 25 de septiembre de 2018

Artículo 876.- La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

- I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta y podrán ser asistidas por sus abogados patronos, asesores o apoderados. Si se trata de personas morales, el representante o apoderado deberá tener facultades para asumir una solución conciliatoria que obligue a su representada;
- II. La Junta, por conducto del funcionario conciliador o de su personal jurídico, intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y las exhortará para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio. Les propondrá opciones de solución justas y equitativas que, a su juicio, sean adecuadas para dar por terminada la controversia;
- III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo
- IV. (Se deroga)
- V. La Junta, por conducto del funcionario conciliador o de su personal jurídico, procurará, sin entorpecer el procedimiento y estando en contacto personal con las partes y hasta antes de que se declare cerrada la instrucción, que lleguen a un acuerdo conciliatorio, insistiendo siempre en opciones de solución justas y equitativas para ambas; si las partes no llegan a un acuerdo se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y
- VI. De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

De lo anterior se puede ver que la conciliación es una forma flexible de solucionar una controversia de forma pacífica, la solución la llevan únicamente las partes, pero en ella puede participar un tercero que es llamado “conciliador”. Los funcionarios que participen en ella deben de establecer un clima tranquilo entre las partes para que ellas puedan negociar la forma en que pueden

solucionar su conflicto. El conciliador es una persona que ayuda a las partes a que solucionen la controversia de una manera más amigable, su intervención es muy ligera, pero contribuye a que las partes lleguen a un consenso, por ello su característica es que debe de ser una persona neutral.

Finalmente podemos concluir que la conciliación es un sistema o forma de componer una disputa que en el ámbito del derecho laboral representa muchos beneficios tanto para las Juntas como para los conflictuantes pues por una parte para las Juntas representa menos carga de trabajo, la solución más rápida y más justa para un conflicto y por otra parte para las partes del juicio puede representar ahorro de tiempo y de dinero, pues se evitan desplazarse de sus hogares a las Juntas y evitan interrumpir sus actividades para el desahogo de las audiencias o diligencias que se tengan que llevar.

1.15. Arbitraje

Carlos Alberto Dunshee de Abranches define al arbitraje de la siguiente manera: “Arbitraje es un medio jurídico de resolver extrajudicialmente ciertas controversias entre dos o más personas físicas o jurídicas de derecho privado o público, tanto interno como internacional, mediante la aplicación al caso concreto de normas sustantivas, consuetudinarias, o de equidad por medio de árbitros o arbitradores escogidos por ellas con observancia de las normas procesales establecidas en el compromiso arbitral o de otras reglas expresamente indicadas en el compromiso. La decisión o laudo arbitral es obligatorio para las partes y puede ser ejecutado judicialmente contra la parte renuente”.²¹

Se entiende al arbitraje como un medio para solucionar el conflicto, en el cual participa una persona, denominada árbitro, quien es ajena al conflicto y que esta jurídicamente capacitada para dictar una decisión y lograr resolver el asunto.

²¹Dunshee de Abranches. Carlos Alberto. México. *Arbitraje Comercial Internacional* <http://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/41-52.AbranchesCidip74.pdf> consultada el 02 de noviembre de 2018 a las 8:37 p.m.

Por lo que se estima que es un órgano público con la finalidad principal de ejercer la jurisdicción, es decir, resolver litigios con eficacia de cosa juzgada, sin perjuicio de cumplir otros actos que las leyes que los organizan les puedan atribuir, los cuales forman parte de la jurisdicción voluntaria.

Para poder distinguir la conciliación del arbitraje es preciso indicar que este último tiene el poder y la autoridad para que las partes en conflicto se adhieran a su determinación, en contraposición, la conciliación únicamente se basa en que las partes se acerquen para encontrar una solución pacífica a su conflicto sin que exista un tercero que haga imponer su decisión sin tomar en cuenta a las partes.

Del análisis de los conceptos anteriormente expuestos, se puede deducir que el derecho busca como último fin la convivencia pacífica de las personas que integran a la sociedad, particularmente hablando de una de sus ramas que es el Derecho Social y de su subrama, el derecho Laboral, que buscan la paz y estabilidad de los obreros y patrones a través de las funciones que realiza el estado. También es importante concluir que para la presente investigación es muy vital conocer a través de qué órganos el Estado regula y procura la paz en las relaciones de trabajo, así como su estructura, sus atributos, la forma en que resuelven los conflictos laborales a través de principios procesales, los medios y/o mecanismos que se explican para saber ante que órgano se resolverá el conflicto y las pautas que debe de seguir la autoridad laboral para aplicar un proceso justo al problema que se derive de las relaciones laborales ya que de ellos es que se distingue la materia Laboral de otras ramas de conocimiento del derecho.

Los conceptos que se abordaron anteriormente se generaron con el paso del tiempo, es decir, emanaron de una de las fuentes del Derecho: la fuente histórica. Por ello, para poder entenderlas, en el siguiente capítulo se tocarán temas que, al parecer propio, fueron importantes para la generación de dichos conceptos y que por ende ayudaran a conocer y entender su importancia en el Derecho del Trabajo.

CAPÍTULO 2

MARCO HISTÓRICO

El presente capítulo va a dar a conocer todos aquellos acontecimientos que dieron origen a la Constitución mexicana y a las leyes en materia de derecho de trabajo y muy en específico al nacimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

2.1. Leyes laborales creadas antes de la Constitución de 1917

Antes de que se dieran todos los acontecimientos que tuvieron como resultado la creación de la actual Constitución Política de México, existieron leyes que en sus respectivos Estados regulaban la jornada de trabajo, establecían un salario mínimo, condiciones en las que una persona debería de desarrollar su trabajo, las condiciones de higiene que debería de optar el patrón en el lugar de producción, así como el apoyo al desarrollo intelectual y económico del trabajador y de su familia.

También surgieron diversas leyes locales que daban inicio al nacimiento de organismos que ayudaban a dirimir problemáticas en materia laboral y que pueden ser considerados como un antecedente de las Juntas de Conciliación que existen hoy en día.

Desde el punto de vista personal, se puede decir que estas leyes son precarias, pero al mismo tiempo se pueden concebir con un grado elevado de importancia pues es evidente como son aquellas que sentaron las bases para poder establecer nuevos derechos laborales en nuestro país.

Las leyes que se consideran antecedentes de la Ley Federal del Trabajo actual y, que en ellas se menciona la creación de organismos para la impartición de justicia laboral, son las siguientes:

- “El Congreso del Estado de México, a petición del entonces gobernador José Vicente Villada, estableció una **ley el 30 de abril de 1904**, en la que instituía, en caso de accidentes laborales, la obligación de prestar atención médica y el pago del salario a los trabajadores, hasta por tres meses.
- En Nuevo León, sobre el mismo problema, el **9 de noviembre de 1906** se definió al accidente laboral como “aquél que ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de él”, y estableció indemnizaciones, que podían alcanzar el importe de dos años de salario²²
- “Ley del Descanso Dominical de San Luis Potosí del 13 de enero de 1913;
- Ley del Descanso Obligatorio de Jalisco del 2 de julio de 1914;
- Ley de Cándido Aguilar del Estado de Veracruz del 29 de octubre de 1914;
- Ley de Obreros de Chiapas del 31 de octubre de 1914;
- Ley sobre Jornaleros y Arrendatarios del Campo de Zacatecas del 21 de noviembre de 1915
- Ley de Asociaciones Profesionales de Veracruz del 14 de diciembre de 1915;
- Ley del Trabajo de Yucatán del 15 de diciembre de 1915;
- Ley del Trabajo de Jalisco del 1o. de enero de 1916;
- Ley sobre Accidentes del Trabajo de Zacatecas del 24 de julio de 1916.”²³
- “La **Ley del Trabajo promulgada en Veracruz por el Gral. Cándido Aguilar el 19 de octubre de 1914**, que creó las Juntas de

²² Vid. DAVALOS Morales, José, *El constituyente laboral*, Secretaria de Gobernación, Secretaria de Cultura, Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM, México, 2016, pp. 103

²³ Vid. KURCZYN, Villalobos Patricia (coordinadora), *Derechos Humanos en el Trabajo y la Seguridad Social Liber Amicorum: en homenaje al doctor Jorge Carpizo McGregor*, Universidad Nacional Autónoma de México, Primera Edición, México 2014. p. 260

Administración Civil encargadas de oír las quejas de patronos y obreros y dirimir las diferencias que entre ellos se suscitaren. Cabe observar que estas Juntas habrían de tener una gran influencia en el desarrollo del derecho laboral en México.

- **El Decreto número 45** expedido por Agustín Millán, gobernador interino del Estado de Veracruz y publicado en la Gaceta Oficial el 14 de diciembre de 1915, que dicho sea de paso siguió los lineamientos trazados por el decreto de Cándido Aguilar.
- **El Proyecto de Ley del Salario Mínimo y de las Juntas de Avenencia** elaborado por la Sección de Legislación Social integrada por José Natividad Macías, Luis Manuel Rojas y coordinado por el ingeniero Félix Palavicini, publicado en el periódico “El Pueblo” el 28 de enero de 1915, constituye un antecedente directo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en tanto que fue este trabajo preparatorio el que, como proyecto, revisó el Constituyente de 1916; la elaboración de dicho proyecto se atribuye a una orden de Venustiano Carranza .
- La **Ley de 14 de mayo de 1915** contenida en el Decreto número 59, promulgada por el General Salvador Alvarado, que se caracterizó por haber creado el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, y constituye el primer antecedente de los organismos tripartitos, pues en el capítulo segundo, intitulado Conciliación y Arbitraje Obligatorio, se reglamentaba la integración y funcionamiento de los tribunales del trabajo en el Estado de Yucatán con representantes de trabajadores, patronos y gobierno .
- El 11 de diciembre de 1915, el propio Salvador Alvarado derogó el Decreto a que se refiere el inciso anterior para expedir la **Ley del Trabajo del Estado de Yucatán**, en la que se creaban tribunales industriales que impartan justicia inmediata y oportuna, sin la lentitud desesperante de los juicios ordinarios.

- El Decreto número 96, publicado en El Estado de Jalisco, periódico oficial de esa entidad, el 1º de enero de 1916 y conocido como **Ley del Trabajo de Manuel Aguirre Berlanga**, creó en dicho Estado Juntas Municipales, Mineras, Agrícolas e Industriales de otro género, integradas por especialidades con 3 propietarios y 3 suplentes por cada sector, designados por un año.”²⁴

Es evidente que en nuestra nación comenzaba a gestarse un cambio en la regulación de las leyes laborales, muchas de estas leyes que arriba se han mencionado, se piensa, tienen tintes proteccionistas para los trabajadores pues como se puede percatar varias de ellas ya hacían mención sobre los accidentes de trabajo, aunque el problema que se puede vislumbrar es que muy pocos estados en el país se preocupaban por que órgano sería el encargado de solucionar situaciones laborales.

En el caso de la ley promulgada en el Estado de Veracruz de 1914, en su artículo 12 creaba a las Juntas de Administración Civil, las cuales escucharían las quejas de patrones y obreros y dirimirían las diferencias que entre ellos se susciten, oyendo a los representantes de gremios y sociedades en casos necesarios al correspondiente inspector del gobierno.²⁵

Es importante, recalcar que las Leyes promulgadas por Salvador Alvarado, se consideran para esta investigación como las más importantes no solo por la creación de organismos que dirimieran conflictos de índole laboral, sino por el hecho de que los conformaban siempre con la intención de que existiera la convivencia de las partes para arreglar sus problemas.

Las leyes de 14 de mayo y 11 de diciembre de 1915 promulgadas por Salvador Alvarado en Mérida, Yucatán; la primera, instituyó el Consejo de

²⁴Vid. Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal. (2011). México. *Manual de Administrativo de Organización y Procedimientos*. http://www.juntalocal.cdmx.gob.mx/ut/ut/articulos/Art_121/Fracc_I/MA_OP_CSI.pdf consultada el 15 de octubre de 2018 a las 10:26 p.m.

²⁵ KURCZYN, Villalobos Patricia (coordinadora), *¿Hacia un nuevo derecho del trabajo?*, Universidad Nacional Autónoma de México, 2003 pp. 108

Conciliación y el Tribunal de Arbitraje y la segunda reguló la materia laboral estableciendo juntas de conciliación y un Tribunal de Arbitraje: “Para resolver las dificultades entre los trabajadores y patronos...”; las primeras se formaban por cuatro miembros propietarios y cuatro suplentes, elegidos en la misma proporción por los trabajadores y los patronos y el Tribunal se integraba por un representante de los trabajadores, uno de los patronos y un juez presidente”.²⁶

Como se verá más adelante, las condiciones de trabajo de los obreros en aquel tiempo eran deplorables por lo que se asevera que fueron el impulso por el cual se crearon estas leyes que ligeramente intentaron que los obreros obtuvieran a través de su fuerza de trabajo una vida digna, de ahí la idea que se tiene de que el Derecho siempre va a depender de los acontecimientos sociales que se estén dando en un momento determinado, pues de ellos se enriquecen las leyes con el único fin de otorgar protección.

Establecido lo anterior es evidente que en cada Estado de la República Mexicana se trató de regularizar las relaciones laborales principalmente lo relativo a la impartición de Justicia, seguramente los gobernadores de estos estados, así como sus colaboradores se percataron de que hacía falta un organismo que se encargara de aplicar el derecho en las relaciones de trabajo.

Se puede distinguir que los organismos que en aquel tiempo se crearon, son la base sobre la cual se da la concepción de las Juntas que existen hoy en día, puesto que aún siguen teniendo esa esencia con la que fueron creadas; las Juntas de Administración Civil en Veracruz, el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje en Yucatán y Juntas de Avenencia de la Sección de Legislación Social; sigue siendo la misma que tienen las Juntas, es decir de escuchar a las partes que establecen una relación de trabajo cuando entran en conflicto y así mismo establecer un mecanismo en el que exista flexibilidad entre las partes para solucionar la disputa o emitir una determinación que sea justa para las partes.

²⁶ Ibidem p. 109

Por otro lado, también se intuye que sientan las bases para la estructuración de las Juntas pues con ello se busca que las partes sean escuchadas por personas pertenecientes a su gremio y que colaboren para la impartición de justicia.

Una cuestión que se nota de gran importancia destacar es que también estas Juntas y Tribunales consideraban que las partes podrían llegar a concluir sus diferencias mediante un arreglo en el que ninguno quedara desprotegido y que ello podría implicar que los asuntos tuvieran un trámite poco engorroso.

Finalmente, también se vislumbra que al establecer estos organismos era necesario que se estudiara y legislara al Trabajo de manera independiente para que se pudiera ejercer el derecho de forma exclusiva, es decir, que se tuviera un ordenamiento fijo que regulara todo lo relacionado con lo laboral, sin que este dependiera de otra rama del Derecho y también que ese ordenamiento fuera uniforme para todo el país.

2.2. La Revolución Mexicana

La Revolución Mexicana, desde un punto de vista particular, se le puede tomar en cuenta como uno de los acontecimientos más importantes de nuestro país y muy relevante para el Derecho, no solo en México, sino también para el mundo, pues de ella emanó la creación de la constitución mexicana y en la cual se incluyó por primera vez un artículo que hablara sobre el trabajo.

La principal causa que con firmeza aseguramos dio inicio con la revolución mexicana fue la época conocida como el Porfiriato, pues como ya es bien sabido, "Porfirio Díaz gobernó la nación por un periodo que abarco del año 1876 al año 1911, durante este tiempo se logró un avance de manera significativa en el país en vías de transporte y de comunicación, pero también en esta etapa es posible percatarse, como una gran desventaja, las condiciones sociales en las que se encontraba la clase obrera principalmente en los campos de la república y lo que

hace que a este periodo se valore como uno de los más crueles e injustos que México ha tenido en su historia.

Los temas legislativos más importantes tratados durante los más de treinta años que duró el porfiriato son los relacionados con la tierra, los bancos, al derecho privado, penal, mercantil y fiscal, la salubridad y la educación.”²⁷

Aunado a ello se piensa que no era conveniente que se legislara tanto sobre justicia laboral dado que a la clase aristócrata de la época no le convenía que sus trabajadores gozaran de tantos derechos pues muchos de ellos los explotaban con largas jornadas de trabajo y les otorgaban un salario muy bajo.

Quienes ocupaban puestos clave en la administración porfirista se mantuvieron en ellos hasta que, en algunos casos, la muerte los separó de su cargo. No sólo en su gabinete, sino en el ejército y en los estados, los hombres de confianza de Díaz eran sostenidos por él en su cargo mediante un doble juego de concesiones donde ambas partes cedían un poco para su mutuo provecho. Así, el dictador permitía algunos excesos y abusos hacia el interior de sus jurisdicciones y ellos le concedían y aseguraban su continuidad en la silla presidencial sin darle ningún problema, de hecho, el régimen se constituyó en una gerontocracia.²⁸

Por esto último es que se considera al porfiriato como una era de desigualdad democrática, económica y social ya que los empleados del gobierno duraban largo tiempo en sus cargos y recibiendo grandes cantidades de dinero y esto contrastaba con la realidad que vivían las demás personas en el país, principalmente aquellas personas que trabajaban en los campos o en las haciendas, así como en las industrias.

Con todo lo anterior pensamos que provocó que los trabajadores comenzaran a manifestarse en contra de sus patrones y entre estas

²⁷Cámara de Diputados H. Congreso de la Unión. México. *El Surgimiento de una Nación- Hacia la Dictadura*. http://www.diputados.gob.mx/museo/s_surg9.htm consultada el 08 de octubre de 2018 a las 6:49 p.m.

²⁸ Ídem

manifestaciones se encuentran las huelgas ocurridas en Cananea y Rio Blanco en 1906 y 1907 respectivamente.

En el caso de la huelga de Rio Blanco, los obreros pedían la intervención del presidente Porfirio Diaz como mediador del conflicto, pero el 4 de enero de 1907, el gobierno emitió una sentencia que favorecía a los empresarios, ordenando a los trabajadores a regresar a sus labores el día 7 de enero de ese mismo año.²⁹

En el aspecto político, “durante una entrevista con el periodista estadounidense James Creelman, Diaz declaro que el país se encontraba preparado para tener elecciones dando la bienvenida a cualquier partido de oposición. Ante tal declaración, apareció la figura de Francisco I. Madero. Diaz se postuló a la presidencia de nuevo y Madero hizo lo mismo por lo que Diaz mando a apresar a Madero y de nueva cuenta él había ganado la presidencia.

Estando Madero preso en San Luis Potosí, lanzó el Plan de San Luis en el que convocaba a la población a levantarse en armas el 20 de noviembre de 1910. El llamado de Madero hizo eco entre los campesinos y trabajadores de México el cual paso de ser un movimiento político a un movimiento social.

Este levantamiento triunfo cuando en mayo de 1911 la Ciudad de México fue tomada por Francisco Villa y Pascual Orozco. Se firmaron tratados de paz en el cual se da la renuncia de Porfirio Diaz, la sucesión legitima de la presidencia a Francisco de León quien se encargaría de convocar a nuevas elecciones y se otorgaba el licenciamiento de las fuerzas revolucionarias.

Las elecciones fueron ganadas por Madero en 1911 y al poco tiempo de iniciado su gobierno comenzaron a gestarse rebeliones en su contra, por un lado se encontraba Emiliano Zapata que exigía la restitución de las tierras expropiadas a las comunidades indígenas; Pascual Orozco exigía la supresión de las tiendas de raya, la jornada laboral de 10 horas y la prohibición de que los niños menores

²⁹ Vid. Destino Veracruz Magia y Encanto. México. *La huelga de Rio Blanco*.<https://www.destinoveracruz.com/2013/04/huelga-rio-blanco.html> consultada el 10 de octubre de 2018 a las 10:29 p.m.

de diez años trabajaran; también se encontraban las rebeliones de los antiguos porfiristas que mediante golpes de estado intentaron quitar a los maderistas del poder.

Finalmente, el 9 de febrero de 1913 estallo en la Ciudad de México un nuevo golpe de estado surgiendo dentro del ejército y apoyado por el embajador estadounidense Henry Lane Wilson.

Los militares liberaron a los simpatizantes porfiristas que intentaron los primeros golpes de estado y refugiándose en la Ciudadela dieron inicio a lo que se conoce como la Decena Trágica, durante diez días la Ciudad de México se encontraba en problemas los cuales terminaron con el gobierno de Madero y poco después con la vida de Francisco I. Madero como del Vicepresidente Pino Suarez”³⁰

De lo que se puede juzgar del porfiriato, es que jamás existió un organismo especializado en la defensa y la protección de los trabajadores a nivel nacional, ya que a las altas esferas sociales únicamente les preocupaba su desarrollo personal sin importar que los trabajadores tuvieran en sus lugares de trabajo poca higiene, nula protección a sus derechos.

Por ese motivo es que se dice que las leyes creadas en aquel tiempo eran muy precarias pues no otorgaban una amplia gama de derechos para la seguridad física y económica de un trabajador, y más cuando no daban pauta a la existencia de un organismo que pudiera equitativamente emitir resoluciones para cada conflicto.

Si bien es cierto lo que se dice que en los casi treinta años en que Porfirio Diaz gobernó al país se lograron grandes avances tecnológicos, culturales y sobre todo en el mejoramiento de las vías de comunicación, también es que se logra distinguir en el ámbito del Derecho que las leyes únicamente eran realizadas y emitidas para regular a una parte de la sociedad pues se puede apreciar que por los motivos económicos y políticos a los legisladores y al poder

³⁰ Vid. NAVARRETE, Federico y otros, *Historia II*, Editorial Castillo, México, 2009 pp. 230-235 y 252-253

ejecutivo de aquel tiempo, jamás se dio pie a que se regulara las condiciones de los trabajadores, lo que también daba como consecuencia que las autoridades tuvieran poco interés en concretizar un derecho laboral para crear instituciones que defendieran a los trabajadores, que los asesoraran en caso de recibir malos tratos por parte de sus empleadores y así mismo crear un organismo encargado de dirimir las controversias laborales.

Opinando también que el estado en el que se encontraba el sector obrero y la situación política que estaba viviendo el país, sirvió para que se diera la existencia del Derecho Laboral, se piensa que su nacimiento no fue un simple acontecimiento sino que su creación se dio por varias causas que al conjuntarse entre sí lograron que se dieran grandes cambios en el país que mejorara las condiciones de campesinos, trabajadores y se tratara de dar un trato justo a los trabajadores principalmente a los que aún eran niños. Por ello se piensa que de nada valía que el país se encontrara en un auge económico importante si no existían organismos que regularan, defendieran y dirimieran las condiciones de los trabajadores mexicanos que se encargaban de que ese crecimiento económico, tecnológico, social y cultural que se pretendía demostrar al mundo.

Se sostiene que Porfirio Díaz tuvo la oportunidad de arreglar el conflicto de forma que se respetaran los derechos de los trabajadores en la huelga de Río Blanco, no aprovecho la oportunidad ya que se asevera era más importante para él mantener el ingreso económico que el tenía de las inversiones extranjeras y de la explotación y/o trabajo de las industrias que resolver revueltas de carácter obrero, pues se considera posible que fungiendo como mediador diera pauta a que se crearan normas o que diera poder a instituciones o personas para que lograra arreglar conflictos laborales sin necesidad de que el Derecho del Trabajo naciera de conflictos entre la población y el gobierno, ya que se puede deliberar que si los obreros no se hubieran unido al movimiento que se estaba gestando, probablemente la revolución no hubiese triunfado y jamás se habría dado el nacimiento y la importancia que tienen tanto el Derecho Laboral como las Juntas de Conciliación y Arbitraje en México.

2.3. Constitución de 1917

“Derivado del asesinato del presidente Madero y del vicepresidente Pino Suarez, luego de que el Congreso de Coahuila desconoció al nuevo presidente, que era Victoriano Huerta, Venustiano Carranza se encargó de publicar el 26 de marzo de 1913 el Plan de Guadalupe en la hacienda de Guadalupe en el Estado de Coahuila, en el cual él era nombrado Jefe del Primer Ejército Constitucional y autorizado para armar a un grupo de personas que pudieran ayudarlo a restablecer el poder constitucional de la república, desconocía el gobierno de Victoriano Huerta, con la intención de establecer el orden constitucional, organizo a los levantados y creo el Ejército Constitucionalista, establecía como prioridad que una vez que Carranza llegara a la capital, convocaría a elecciones para elegir al nuevo presidente de México.

Dicho ejército estaba dividido en 4:

- El ejército del Noroeste comandado por Álvaro Obregón.
- El ejército del Norte comandado por Francisco Villa.
- El ejército del Noreste comandado por Pablo González.
- El ejército del Sur comandado por Emiliano Zapata.

Este ejército logró vencer a Huerta, pero al poco tiempo surgieron discrepancias con los dirigentes de dichas divisiones, principalmente de Villa y de Zapata, quienes exigían se cumpliera de manera inmediata con las demandas agrarias, mientras que Carranza optaba por adoptar un gobierno estable que se basara en leyes. Estando en Veracruz, Carranza anunció reformar el Plan de Guadalupe en el que señalaba que las acciones violentas de Villa y Zapata provocaban que el país estuviera sumergido en disturbios”.³¹

³¹ GONZALEZ y González Luis, *Viaje por la historia de México*, Editorial Clío, Libros y Videos. S.A., Primera Reimpresión, México, 2010, 53 pp.

La problemática, originó el rompimiento de las relaciones entre los dos bandos, por lo que el país estuvo afectado por saqueos, robos y asesinatos debido a la inestabilidad del Gobierno.

El Plan, ya reformado, tenía como objetivo derrotar a Villa y Zapata y que Carranza siguiera al frente de la nación.

Carranza en septiembre de 1916 lanzó la convocatoria para que se reuniera el Congreso Constituyente y creara una nueva Constitución y con ello terminar la lucha armada y los saqueos que estaban ocurriendo en el país.

A las sesiones acudieron alrededor de 229 diputados. Las sesiones se realizaron en Teatro de la Republica, en Querétaro y comenzaron en día 1º de diciembre de 1916 y concluyeron el día 31 de enero de 1917.³²

“La Carta Magna se conformó por un total de 136 artículos, 16 transitorios, y 9 títulos:

- I. *De las garantías individuales;*
- II. *De la soberanía nacional y de la forma de gobierno;*
- III. *De la división de poderes;*
- IV. *De la responsabilidad de los funcionarios públicos;*
- V. *De los estados de la Federación;*
- VI. **Del trabajo y la previsión social**
- VII. *Previsiones generales*
- VIII. *De la reforma a la constitución*
- IX. *De la inviolabilidad de la Constitución”³³*

Dicha constitución fue promulgada el 5 de febrero de 1917. Después de su promulgación, Carranza convocó a elecciones para elegir al nuevo presidente de

³² Villanueva Solorio Mario. Noticieros Televisa (2017). México. *“Teatro de la Republica, Testigo de la Historia de la Constitución”* <https://noticieros.televisa.com/historia/teatro-de-la-republica-testigo-de-la-historia-de-la-constitucion/> consultada el 16 de octubre de 2018 a las 10:18 p.m.

³³ Cámara de Diputados H. Congreso de la Unión. México. *Nuestro Siglo- El Congreso constituyente y la Constitución de 1917”*. http://www.diputados.gob.mx/museo/s_nues3.htm consultada el 18 de julio de 2018 a las 4:29 p.m.

la Republica, diputados y senadores al Congreso, los candidatos fueron Álvaro Obregón, Pablo González y Venustiano Carranza siendo este último el más votado, tomando el cargo el día 1ª de mayo de 1917 y su permanencia seria del año 1917 al año de 1920.

La publicación de la Constitución Política de Los Estados Unidos Mexicanos se estima como fin de la Revolución Mexicana en el sentido histórico y particular del país, pero en el aspecto jurídico se puede catalogar como el inicio de una nueva era para la protección de los derechos de las personas que se consideran más desprotegidas como los campesinos, agricultores y obreros ya que también se encuadra como influyente e innovadora en el mundo pues nunca una Constitución había establecido entre sus artículos derechos laborales ni autoridades que se encargaran de administrar justicia para esa materia.

Tan importante es que valora a la revolución mexicana que no solo originó una nueva constitución para el país, sino que también dio nacimiento a una nueva rama del Derecho: el Derecho Social, que se puede estimar como relegado durante muchos años, principalmente en el periodo de Porfirio Diaz.

“Entre otras cosas, la Constitución de 1917 incluyó:

- Una legislación agraria, que dio pleno dominio a la nación sobre el subsuelo y sus recursos naturales. Así mismo, incorporo parte de la esencia de la lucha zapatista al disponer que los terrenos despojados a los pueblos les serian restituidos en forma de ejidos.
- Una moderna legislación laboral que fijó en ocho horas la jornada máxima de trabajo prohibió el trabajo de niños menores de 12 años y regulo a seis horas la jornada de los jóvenes entre 12 y 16 años, y obligo a los patrones a responder por accidentes y enfermedades profesionales. Además, consagró los derechos de asociación y huelga.

- Una legislación educativa que decreto, además del carácter gratuito y obligatorio para la educación primaria, ser laica, es decir, sin contenido religioso”.³⁴

Como se menciona en el capítulo anterior, la Constitución tiene un amplio sentido social, por lo que se asegura no fue debatida por cualquier persona, ya que muchos de los congresistas eran personas que pertenecían a la verdadera clase trabajadora, pues las actividades que ellos realizaban, el lugar en donde vivían y la situación económica por la que estaban pasando repercutieron en el establecimiento del artículo 123.

“Entre los 220 delegados, incluso suplentes, había 62 abogados, 22 oficiales de alto rango, 19 agricultores, 18 profesores, 16 ingenieros, 16 médicos, 14 periodistas, siete contadores, cinco líderes sindicales, cuatro mineros, tres ferrocarrileros, dos farmacéuticos, un actor y 31 representantes de otras profesiones.

En ese proceso participaron artesanos, comerciantes y empleados. La gran mayoría provenía de zonas rurales y que pertenecían a la generación de entre 30 y 40 años”.³⁵

La revolución y la creación de esta nueva constitución provocó la participación de la población en general, los puntos de vista para su elaboración seguramente fueron de diversa índole, provocando que generaran un catálogo de derechos con los cuales toda la población mexicana podría gozar.

Según datos del periódico El Universal, entre los congresistas se encontraban Manuel Ramírez Berlanga, Luis Manuel Rojas, Félix Fulgencio Palavicini y Cándido Aguilar³⁶ por lo que creemos que fueron los personajes que impulsaron, en sus respectivos campos de trabajo, la creación de las Juntas

³⁴ Vid. NAVARRETE, Federico y otros op. cit. pp. 262

³⁵ El Universal (2017). México. *Constitución de 1917, escrita por campesinos, mineros y artesanos*. <http://www.eluniversal.com.mx/articulo/nacion/politica/2017/02/4/constitucion-de-1917-escrita-por-campesinos-mineros-y-artesanos> consultada el 17 de octubre de 2018 a las 8:11 p.m.

³⁶ Ibidem

como organismos que administraran justicia laboral, de lo anterior notamos que al encontrarse realizando la Constitución, se les dio la oportunidad de plantear el nacimiento de las Juntas y después de debatir sobre ello, colocar en una fracción del artículo 123 Constitucional a las Juntas para que ellas pudieran solucionar conflictos laborales.

“El 23 de enero de 1917 el artículo 123 se aprobó por unanimidad de los diputados presentes con 163 votos”.³⁷

Dicho artículo dio vida a las Juntas de la siguiente manera:

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

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.³⁸

Nos es claro, conforme a lo anterior que la constitución logro incluir derechos laborales y agrarios con el fin de beneficiar a los sectores más inermes de la sociedad mexicana, pues esos derechos se pueden considerar también como el resultado positivo de la Revolución, la lucha de los campesinos y trabajadores culminó dando derechos protectores que mejoraban sus condiciones de trabajo, les permitía agruparse para defender sus derechos, recibir un salario que fuera equiparable al esfuerzo físico que realizaban y creo entidades que se encargarían de dirimir conflictos entre los obreros y los patronos.

³⁷ DAVALOS Morales, op. cit., pp.125

³⁸ Instituto de Investigaciones Jurídicas. México. *Texto de la Constitución de 1917 y de las reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación del 5 de febrero de 1917 al 1 o. de junio de 2009.* <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2802/8.pdf> consultada el 17 de octubre de 2018 a las 8:49

De una manera concreta se pueden enumerar los beneficios que se piensa desde un punto de vista persona que la Constitución dio al trabajo en México:

1. Su creación fue el origen de un crisol de conocimiento no solo político o teórico sino también de carácter vivencial. Cada participante pudo debatir y argumentar la creación de cada uno de sus artículos de forma particular por el hecho de ser partícipes y testigos de la revuelta que se acababa de generar de manera interna, haciendo que a través de ellos la sociedad mexicana pudiera beneficiarse y mejorar sus condiciones de vida.
2. El nacimiento de una nueva rama del Derecho: El Derecho social, porque se apegaba a la realidad de las personas, pero principalmente de los trabajadores al tener un estado de desprotección principalmente de carácter económico frente al patrón y no ser defendidos de manera correcta por ninguna ley.
3. El nacimiento del Derecho del Trabajo: Como aquel que busca la protección de los trabajadores, otorgándoles libertad en su trabajo en el sentido de que tuvieran la decisión de elegir a que dedicarse y que dicha labor no implicara un sometimiento de tiempo, dinero y esfuerzo ante la figura del patrón.
4. Otorgamiento de independencia al Derecho del Trabajo: El Derecho del trabajo en un sentido formal, creemos, no puede ser independiente puesto que forma parte de un todo, ese todo es la ciencia del Derecho, pero si se puede considerar independiente porque en primer lugar no depende de otra disciplina jurídica, un ejemplo de esto puede ser el Derecho Familiar que se encuentra dentro del Derecho Civil y en segundo lugar cuenta con tribunales propios que son las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

2.4. La Ley Federal del Trabajo de 1931

“La constitución dio a los Estados la oportunidad de crear sus propias leyes reglamentarias del artículo 123 constitucional, las que verdaderamente trascendieron fueron las de los Estados de Veracruz, promulgadas por el gobernador Cándido Aguilar (14 de enero de 1918) y las dos de Yucatán, que pusieron en vigor Carrillo Puerto (2 de octubre de 1918) y Álvaro Torres Díaz (16 de septiembre de 1926). Sin embargo, pronto se puso de manifiesto que constituía un problema resolver las cuestiones laborales con diferentes criterios ya que, aunque las leyes deberían someterse a las mismas bases previstas en el artículo 123 su interpretación daba lugar a contradicciones evidentes”.³⁹

Lo anterior quiere decir que no existía una uniformidad para la aplicación del Derecho Laboral en la nación, pues si bien es cierto, este ya estaba previsto en la Constitución, surgía la necesidad de crear leyes reglamentarias que pudieran ayudar a la aplicación de este derecho. El problema que se cree que generaba esta falta de uniformidad era probablemente que en cada estado se podía reconocer un derecho a un trabajador mientras que en otro estado no podría ser de la misma manera.

En el mismo año en que inicio su vigencia la Constitución, el presidente Venustiano Carranza expidió la norma reglamentaria que estableció la forma de integrar las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Fue promulgada el 27 de noviembre y publicada el 3 de diciembre de 1917. La iniciativa correspondió a un grupo de diputados encabezados por Francisco J. Mujica. Estuvo integrada solo por doce artículos, dicha Ley planteaba el tema de la formación tripartita de las Juntas con representantes nombrados por el gobierno y los patrones; las reglas mínimas de procedimiento (en realidad un juicio verbal).

³⁹ De Buen Néstor. México. *El sistema Laboral en Mexico*. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2458/10.pdf> consultada el 19 de octubre de 2018 a las 4:41 p.m.

Esta fórmula elemental tuvo vigencia hasta que no se planteó la necesidad de diseñar un procedimiento más estructurado en 1926.⁴⁰

Pensando en que fue una ley con escasos artículos tuvo un ligero avance en la creación de un órgano encargado de dirimir controversias laborales, es muy importante recalcar que seguía con la misma estructura tripartita con la que ya en leyes anteriores se había formado, el problema que se ve consistía en la forma en que estos órganos iban a aplicar la ley laboral en cada estado del país.

Por ello fue pertinente que se reformara la Constitución en el artículo 123 en lo relativo a quien expediría la ley en materia del trabajo, así como la reforma a lo relativo al artículo 73 fracción X para que el Congreso de la Unión pudiera expedir una ley del trabajo para todo el país y así evitar las contradicciones que se daban al artículo 123.

Plutarco Elías Calles, violando conscientemente la constitución, ya que no tenía facultades para hacerlo, por decreto del 17 de septiembre de 1927 creó la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Correspondió a Emilio Portes Gil hacer lo necesario. Provocó la reforma constitucional aprobada por el Congreso y por las legislaturas de los estados, que reformó el artículo 123 constitucional a partir del 23 de agosto de 1929, dejando en manos del Congreso de la Unión el dictado de una Ley Federal del Trabajo.

Hubo en primer término el denominado “Proyecto Portes Gil”, criticado sustancialmente por la Confederación Regional Obrera Mexicana. Con este motivo se formó una comisión especial para el estudio de un nuevo proyecto, aprobado durante la presidencia de Pascual Ortiz Rubio, en el que fue notable el trabajo de Aaron Sáenz, Aquiles Cruz y Cayetano Ruiz García. Finalmente, ahí surgió la Ley Federal del Trabajo de agosto de 1931.

⁴⁰ De Buen Lozano Néstor. México.” *Las Reglas Constitucionales en el Proceso Laboral y Sus Consecuencias*”. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2464/31.pdf> consultada el 19 de octubre de 2018 a las 6:10 p.m.

Los términos en que se reguló la actividad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje coincidirían en lo sustancial con el sentido de la fracción XX del artículo 123 constitucional⁴¹

El 28 de agosto de 1931 fue publicada la primera Ley Federal del Trabajo, esta ley se encontraba formada por 685 artículos, en el título octavo “De las autoridades del Trabajo y de su competencia” en su capítulo primero mencionaba que a quien le competía la aplicación de las disposiciones de esa ley era:



Las atribuciones que cada una de ellas tenía, se las otorgaba dicha ley⁴², pero para la presente investigación se mencionaran las que se consideran más relevantes:

1. Las Juntas Municipales de Conciliación se encargaban de la función conciliatoria, su integración era tripartita, y se encargaba de conocer de conflictos individuales o colectivos que se dieran dentro de su territorio

⁴¹ Ibidem

⁴² Diario Oficial de la Federación. México. “Ley Federal del Trabajo”. http://dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?codnota=4532620&fecha=28/08/1931&cod_diario=193390 consultada el 28 de enero de 2019 a las 9:40 p.m.

jurisdiccional y en caso de que no lograran obtener un advenimiento entre las partes, lo elevaban al conocimiento de las Juntas Centrales de Conciliación.

La opinión que se tiene sobre estas Juntas Municipales es que no eran del todo funcionales, pues como se desprende de dicha ley, su personal no estaba capacitado para poder solucionar conflictos de índole laboral, puesto que en ella jamás se hacía mención sobre la preparación que debería tener el personal y muy en especial el representante de gobierno quien solo era suficiente que supiera leer y escribir, es por lo que se piensa, fue un factor importante para que en la actualidad no existan, pues se podría asegurar que al tener una función solo de carácter conciliatorio y además que su personal no fuera lo suficientemente capacitado para la materia propiciaba la mala aplicación de la ley y también el retraso en la resolución de un conflicto.

2. Juntas Centrales de Conciliación: Funcionaban en la capital de los estados y se podían constituir cuantas fueran necesarias fijándose una jurisdicción, su integración era tripartita. Conocían en Arbitraje los conflictos, cuidaban de la integración de las Juntas Municipales, aprobaban reglamentos internos de trabajo, decidían cuestiones de competencia etc.

Por lo que respecta a estas Juntas Centrales se percibe que su ámbito de trabajo era más amplio que las Juntas Municipales, su personal en todo caso debería de estar mejor capacitado que el de las Municipales, pero también se admite que dichas juntas tenían secundariamente la función conciliadora, lo que refuerza la idea de que las juntas municipales no eran capaces de conseguir un arreglo conciliatorio.

3. Juntas Federales de Conciliación: Su función se limitaba al advenimiento, se conformaban de manera tripartita, su jurisdicción se ejercía dentro de la misma demarcación territorial señalada a la Junta

Federal de Conciliación y Arbitraje y se integraban una vez que fuera necesario.

4. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje: Se estableció en la Ciudad de México para resolver diferencias o conflictos entre trabajadores y patrones en empresas o industrias que hayan sido de concesión federal o que desarrollaran actividades total o parcialmente en zonas federales. En el caso de esta Junta si era necesario que el presidente tuviera el título de licenciado en Derecho expedido por autoridad competente.

Estas dos últimas Juntas a pesar de tener la atribución de aplicar la ley laboral, se opina que tenían una extrema diferencia por cuanto hace a las Municipales y a las Centrales independientemente de su competencia y jurisdicción, su función era más detallada y se requería de más personal y que este estuviera más capacitado, también propiciaban a la mejor aplicación del Derecho Laboral.

“A partir de los años cuarenta y hasta los setenta, bajo el contexto del desarrollo estabilizador fueron creadas diversas instituciones estatales promotoras de desarrollo social y la “justicia social” como la llamaron los gobiernos revolucionarios. Se formó un gran aparato institucional para atender las demandas de educación, salud y, en menor medida, vivienda, bienes y servicios urbanos de las clases trabajadoras.⁴³

Por lo que se piensa que la creación de dichas Juntas propicio también a ese desarrollo social y la justicia social a los que hace mención el autor citado. Lo que se puede destacar de estas Juntas es que su personal no estaba debidamente capacitado para llevar a cabo las funciones que se supone deberían de hacer con el fin de administrar justicia, principalmente se entiende que la existencia de las Juntas Municipales eran inservibles ya que en primer lugar para ser Presidente de esta Junta no era necesario tener una preparación académica, evidentemente tampoco a los demás integrantes se les pediría un grado

⁴³ NAVARRETE, Federico y otros op. cit. pp. 279

académico, en segundo lugar y aunado al punto anterior, nos parece que sus funciones no otorgaban a las partes certeza de que existiera una verdadera justicia laboral, pues al no estar capacitados nos atrevemos a decir que lo único que hicieron fue quitarle valor a y evitar el desarrollo del derecho laboral.

En el caso de las Juntas Federales de Conciliación, consideramos que tenían la misma esencia de las Juntas Municipales pues solo se limitaban a avenir a las partes y en caso de que no pudiesen hacerlo el conflicto era trasladado a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, de ambas, tanto de la Municipal o de las Federales de Conciliación y Arbitraje creemos que representaban un obstáculo de la justicia pronta pues al no tener personal capacitado y al no tener la función del arbitraje, su actividad representaba un retraso para administrar justicia.

2.5. La Ley Federal del Trabajo de 1970

Por lo mencionado líneas arriba se estima que la economía mexicana, durante algunos años, se desarrolló como nunca, lo que permitió el crecimiento de una clase media con trabajo, acceso a servicios de salud y educación y la aparición de importantes instituciones estatales, como el IMSS o el Infonavit, en beneficio de las clases trabajadoras, también pensamos que los beneficios de este desarrollo se distribuyeron de forma muy inequitativa. Lo que no solo radicó en la distribución del ingreso entre clases o individuos sino también en términos regionales, pues el modelo de desarrollo implicó un subsidio para las ciudades en detrimento del campo, lo cual se tradujo en estancamiento para regiones agrícolas y rurales.

“Los años del milagro mexicano llegaron a su fin hacia finales de los años sesenta, con el término de la estabilidad política y económica. El surgimiento de diversos movimientos sindicales y sociales puso en evidencia al sistema autoritario que privaba en la sociedad mexicana. A partir de los años cincuenta,

comenzó a ponerse en entredicho la estabilidad política del régimen con el estallido de una serie de movimientos campesinos y obreros como el magisterial y el ferrocarrilero de 1954 a 1958, el movimiento medico de 1965. Todos estos movimientos mostraban la necesidad de una mayor inclusión y apertura, así como la necesidad de eliminar las prácticas autoritarias del sistema que hasta en ese momento prevalecían”.⁴⁴

En 1960 el presidente Adolfo López Mateos designo una comisión para que preparara un anteproyecto de la Ley del Trabajo y la integró con el secretario del Trabajo y Previsión Social, Salomón González Blanco, con los presidentes de las Juntas de conciliación y arbitraje, federal y local del Distrito Federal, María Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano, y con el Doctor Mario de la Cueva.

Al iniciarse 1967, el nuevo presidente de la Republica, Gustavo Diaz Ordaz, designó una segunda comisión, integrada con las mismas personas antes mencionadas y con Alfonso López Aparicio, a fin de que preparara un segundo proyecto, y en los primeros días de 1968 se concluyó el proyecto.

Fue entonces cuando el titular del Poder Ejecutivo decidido que se enviara una copia del que se llamó “anteproyecto” a todos los sectores interesados para que expresaran su opinión y formularan las observaciones que juzgaren convenientes.

“Con las observaciones de los trabajadores y de los empresarios, y con las sugerencias que habían recibido de otros sectores, la comisión redactó el proyecto final, al que hizo preceder de una exposición de motivos. En diciembre de 1968, el presidente de la Republica envió a la Cámara de Diputados la iniciativa de la nueva Ley Federal del Trabajo.

Se desarrollo entonces un segundo proceso democrático para la elaboración de las leyes: ante las Comisiones Unidas de Diputados y Senadores

⁴⁴ NAVARRETE, Federico y otros op. cit. pp 279 y 282

se presentaron los representantes de los trabajadores y de los empresarios a expresar sus observaciones y sugerencias con ya mayor libertad.”⁴⁵

La nueva Ley Federal del Trabajo se publicó en el Diario Oficial de la Federación el día 1º de abril de 1970 y entro en vigor el día 1º de mayo de 1970, contando con dieciséis Títulos con un total de 889 artículos y 12 transitorios.

En el Titulo Once señalaba a las Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales y entre ellas se encontraban las siguientes:

- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social
- Secretaria de Hacienda y Crédito Público
- Las autoridades de las Entidades Federativas, y a sus direcciones o Departamentos de Trabajo
- Procuraduría de la Defensa del Trabajo
- Servicio Publico del Empleo
- Inspección del Trabajo
- Comisiones Nacional y Regionales de los Salarios Mínimos
- Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores de las Utilidades de las Empresas
- Juntas Federales y Locales de Conciliación
- Junta Federal de Conciliación y Arbitraje
- Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y
- Jurado de Responsabilidades

En el caso de las Juntas Federales de Conciliación tenían la función de actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y patrones y actuar de manera arbitraria cuando se tratara de conflictos que tuvieran como objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no excediera de tres meses de salario. Su función era permanente y su jurisdicción territorial les era asignada por la secretaria del Trabajo y Previsión Social.

⁴⁵ Lacabex Berumen, María Aurora y otros. México. *La Reforma Laboral en México*”. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2458/41.pdf> consultada el 21 de octubre de 2018 a las 2:27 p.m.

Estas Juntas podían ser permanentes o accidentales cuando los conflictos de trabajo en una demarcación territorial no amerite el funcionamiento de una Junta permanente estas últimas se integraban y funcionaban cuando fuera necesario y para las primeras estas se integraban con un representante del Gobierno, nombrado por la secretaria del Trabajo, quien tenía el carácter de Presidente y con un representante de los Trabajadores sindicalizados y uno de los patronos designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expediera la Secretaria.

Entre los requisitos que la ley pedía para ser presidente de una Junta Permanente se encontraba que únicamente debería de demostrar conocimientos suficientes de Derecho del Trabajo y de seguridad social.

Sus facultades y obligaciones eran las siguientes:

- ✓ Procurar un arreglo conciliatorio
- ✓ Recibir las pruebas que los trabajadores y patronos juzgaran convenientes las cuales las remitían a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje
- ✓ Recibir la demanda que presentaran el patrón o el trabajador y remitirla a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- ✓ Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no excediere de tres meses de salario
- ✓ Cumplimentar exhortos y practicar diligencias que les encomendaren otras Juntas.

“La Juntas Locales de Conciliación funcionaban en los estados y Territorios, instaladas en los Municipios o zonas económicas que determinare el Gobernador y tenían las mismas disposiciones con las que contaban las Juntas Federales de Conciliación. Las atribuciones que en las Federales ejercía la

secretaría del Trabajo y Previsión Social se ejercían en las Locales por el Gobierno de los Estados y Territorios”.⁴⁶

Lo que podemos destacar de esta nueva Ley es que quitó por completo a las Juntas Municipales de Conciliación seguramente por los motivos ya mencionados, aunque seguía sin exigir la profesionalización de su personal jurídico y administrativo.

Asimismo, se valora que fue más innovador el servicio de carrera para su personal principal, lo que también contribuía a la aplicación de la justicia social en favor de los trabajadores, puesto que tenían también la función conciliadora como la aplicación del arbitraje.

2.6. Reformas a la Ley Federal del Trabajo Vigente

Hasta el momento la Ley Federal del Trabajo cuenta con un total de 29 reformas siendo su última reforma el 22 de junio de 2018.⁴⁷

De las reformas con las que cuenta la Ley Federal del Trabajo las que se consideran como las más importantes son las siguientes:

- ◆ La reforma de 1980:

“Durante ese año la Ley Federal del Trabajo tuvo dos reformas.

La primera fue el 4 de enero de 1980 y fue conocida como la reforma procesal laboral pues reestructuraba los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis de la Ley y el artículo 47 de la ley se encontraba adicionado el procedimiento para que el patrón entregara el aviso de rescisión ante la Junta, en caso de que el trabajador se negare a recibirlo

⁴⁶Cámara de Diputados. *Original: Ley Federal del Trabajo.DOF 01-04-1970.*

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_orig_01abr70_ima.pdf consultada el 21 de octubre de 2018 a las 4:54 p.m.

⁴⁷Cámara de Diputados LXIV Legislatura. (2018). México. “*Ley Federal del Trabajo*”. (reformas)

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft.htm> Consultada el 21 de octubre de 2018 a las 5:00 p.m.

dentro de los cinco días siguientes a la fecha de rescisión, proporcionándole a la Junta el domicilio del trabajador y solicitando que ésta le notifique al trabajador el aviso de rescisión.

La segunda reforma fue el 20 de octubre de 1980 en donde se adiciono el Capítulo XVII al Título Sexto añadiendo disposiciones sobre los trabajadores, académicos y las universidades e instituciones de educación superiores autónomas por ley con la finalidad de hacer compatibles la autonomía y los fines de las instituciones de educación superior con los derechos laborales de los trabajadores tanto académicos como administrativos”.⁴⁸

◆ La reforma de 2012:

Con fecha 1º de septiembre de 2012, Felipe Calderón Hinojosa, presidente de México presentó ante el Congreso de la Unión una iniciativa con el objeto de adicionar, reformar y derogar diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

Dicha reforma contempla cincuenta temas en materia laboral de los cuales se consideran los más destacados los siguientes:

- ✧ “Servicio profesional de carrera para la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje: Este tiene se considera que tiene el fin de que se impulse al personal para el apoyo a la procuración e impartición de justicia laboral y también enfocar la capacitación para el fortalecimiento de las competencias de su desempeño.

- ✧ Profesionalizar al personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y a los litigantes en materia laboral: Se cree que esto es a efecto de reducir el riesgo de que una de las partes en el proceso, sea deficientemente

⁴⁸ Lacavex Berumen, María Aurora y otros. Op cit.

representada en juicio y que el personal de las juntas no esté totalmente capacitado para llevar a cabo la sustanciación del juicio.

- ✧ **Eliminar las Juntas de Conciliación y Arbitraje:** esta reforma se refiere a la aplicación de un nuevo modelo de impartición de justicia laboral pues pretende la desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y en su lugar se crearían tribunales laborales ahora a cargo del Poder Judicial así como la creación de un organismo autónomo e independiente que se va a encargar de llevar a cabo la conciliación y únicamente los Tribunales se dedicaran a resolver el conflicto sin la figura anterior. Desaparecían los representantes obrero-patronales en las resoluciones en materia laboral, quedando únicamente a cargo de un juez laboral”.⁴⁹

Según la reforma laboral propuesta por Calderón, las Juntas no desaparecerán hasta que hayan resuelto todos los juicios laborales que se encuentran en proceso.

- ◆ La reforma del 2016: “en el 2015, Enrique Peña Nieto hizo mención de presentar iniciativas de reforma en materia laboral. Ante tal escenario el presidente de la Republica, pretende que en México se pueda dar una justicia pronta en favor de los trabajadores con la aprobación de dos iniciativas de reforma en materia laboral, dadas a conocer el 29 de abril de 2016 y que modifican en modelo actual, desapareciendo las Juntas de Conciliación y Arbitraje, generando un cambio

⁴⁹ Vid. Subdirección de Referencia Especializada. (2012). México. “50 Temas de la Reforma Laboral”.<http://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/re/RE-ISS-09-12.pdf> consultada el 8 de agosto de 2018 a las 3:44 p.m.

a la Ley Federal del Trabajo para diversos procedimientos”.

50

En cuanto a estas últimas reformas, se considera como una de las más importantes por el hecho de que representa un cambio radical para la administración de la justicia laboral puesto que parece que al crear centros de conciliación y eliminar a las Juntas sustituyéndolas por Tribunales laborales se estaría regresando al antiguo modelo de impartición de justicia que ofrecía la Ley Federal del Trabajo de 1931, pues consideramos que la actividad de los centros de conciliación serían equiparables a la actividad que en aquel entonces realizaban las Juntas Municipales de Conciliación.

Opinando de igual forma, que esta reforma no solo afecta a los trabajadores, también afecta al sector patronal pues crea una barrera que evita que accedan a la justicia, es decir que no velará por una sana relación obrero-patronal, ya que evita la integración de las partes a realizar juicios más justos y equitativos y que exista una convivencia menos armónica.

Por lo tanto después de conocer los acontecimientos por los que ha pasado el país se puede deducir que de los movimientos sociales han servido para buscar una mejor condición de vida para todos y muy en especial para el sector obrero, la constitución y las leyes han ido mejorando con el paso del tiempo, el derecho es cambiante pues se tiene que adaptar a la realidad a la que se enfrenta la sociedad, desafortunadamente han tenido que ocurrir hechos que no se estiman gratos para México pues se dan en planos de violencia y agresiones, pero sin ellos probablemente jamás se mejoraría la situación del país. Como ya se ha visto, la Constitución de 1917 nació de la unión de varios movimientos, el obrero y el campesino, conocido como la Revolución Mexicana y en el caso de la Ley Federal del Trabajo actual nació de los movimientos obreros particularmente, de ahí que se llega a la deducción que se necesita un

⁵⁰ Vid. Dueñes Jorge, 13 de mayo de 2016, *¿sabías que Peña presento una nueva reforma laboral? Ahora en Justicia Laboral*. <http://www.lanuevarepublica.org/2016/05/13/sabias-que-pena-nieto-epn-presento-una-nueva-reforma-laboral-ahora-cambios-en-justicia-laboral/> consultada el 22 de agosto de 2018 a las 8:16 p.m.

movimiento de gran magnitud por parte de la sociedad para que las autoridades logren cumplir con las demandas de la población pues de lo contrario ellas no harían nada. Las reformas laborales que se han tenido en México, se puede asegurar, que no sirven para proteger al trabajador o para garantizar una correcta aplicación de la justicia, la eliminación de las Juntas que se ha propuesto, se piensa puede aniquilar a uno de los principios más importantes del derecho laboral, *Irrenunciabilidad de derechos*, ya que se supone que si las normas de trabajo son protectoras de la clase trabajadora, entonces la creación de estos nuevos tribunales laborales no beneficiara al trabajador si en algún momento se quiere llegar a un arreglo amistoso durante la sustanciación del juicio, la conciliación es un derecho que las partes tienen y por ello es que se razona que dicha reforma es perjudicial para tal principio. Por último, esto hace cuestionarse si en verdad los gobiernos que ha tenido México son del todo sociales pues con el paso del tiempo se ha visto que lo único que hacen es beneficiarse a sí mismos sin importarles que aun en estos días existen personas que se consideran desprotegidas por ellos mismos.

Los incidentes que se mencionaron en el presente capítulo dieron pauta a las diversas transformaciones que ha sufrido el Derecho y muy en especial la materia laboral, principalmente en el nacimiento y evolución de las instituciones que día con día tratan de llevar a cabo la aplicación de las leyes laborales, entre ellas las Juntas de Conciliación y Arbitraje, motivo por el cual en el siguiente apartado se hablara de ellas de manera específica, aunque sin dejar de lado a las demás instituciones.

CAPÍTULO 3

NATURALEZA JURÍDICA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

En este capítulo se avocará al estudio de las propiedades con las que cuentan las Juntas de Conciliación y Arbitraje como órgano impartidor de justicia laboral y asimismo se hará una comparación con los tribunales pertenecientes al Poder Judicial.

3.1 Las Juntas de Conciliación y Arbitraje

Cuando a un trabajador le han sido quebrantados sus derechos, es pertinente mencionar que este no puede hacer justicia por propia mano, por lo tanto, en México existen organismos que, se asegura, son los encargados de aplicar la justicia laboral, estos organismos son las Juntas de Conciliación y Arbitraje que como ya se ha visto surgieron en el siglo pasado producto de una revolución y de una Constitución que tuvo impacto mundial por el tipo de derechos que de ella emanaban.

En el país, existen la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, tienen como característica en común, las funciones públicas de conciliación e impartición de justicia laboral.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es un Tribunal de integración tripartita (igual número de representantes de trabajadores y empleadores, y un representante del Gobierno) y democrática (los trabajadores y empleadores organizados designan a sus respectivos representantes) encargada de la resolución de los conflictos laborales. “Su finalidad es mantener el equilibrio entre los factores de la producción, mediante las funciones de conciliación e impartición de justicia en las relaciones laborales de jurisdicción federal con

absoluta imparcialidad y apego a derecho, para mantener el equilibrio en las relaciones entre trabajadores y empleadores, preservando las fuentes de empleo y protegiendo los derechos de los trabajadores”.⁵¹

Desde otra perspectiva no se está de acuerdo con la cita anterior únicamente con respecto a que la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene como fin mantener el equilibrio de las relaciones de entre los factores de la producción pues consideramos que las palabras correctas serían que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen como fin el restablecimiento del equilibrio de las condiciones de trabajo, pues quienes pensamos tienen el fin de lograr ese equilibrio son principalmente los patrones, ya que si ellos hacen actos que se opongan a cumplir los derechos que establece la constitución y la Ley Federal del Trabajo en beneficio de los trabajadores el equilibrio de los factores de la producción si se ve afectado pues su principal consecuencia sería la violación a los derechos laborales del sector obrero y por ende el estallamiento a huelga y derivado de ella, la Junta con sus atributos otorgados por la Constitución es la encargada de que se restablezca ese balance.

Plasmado lo anterior sobre la Junta Federal, también se puede ocuparlo para poder explicar lo que son las Juntas Locales, pues en esencia el fin de su labor es idéntica a la de la Junta Federal, teniendo como única diferencia en ellas a la jurisdicción.

El funcionamiento de estas Juntas se considera de gran importancia para la aplicación del Derecho del Trabajo, basándose en que su estructura y su fin como órgano impartidor de justicia es la protección de quien tiene desigualdad económica y social.

Para que en el país exista una verdadera justicia social, se hace destacar de manera importante que el personal de las Juntas debe de tener la capacidad

⁵¹ Vid. Secretaria del Trabajo y Previsión Social. México. *Conoce qué es la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje*”<https://www.gob.mx/stps/articulos/conoce-que-es-la-junta-federal-de-conciliacion-y-arbitraje?idiom=es> consultada el 10 de noviembre de 2018 a las 8:26 p.m.

para implementar correctamente la aplicación de una autocomposición y de una heterocomposición.

Por ello se concibe conveniente precisar que efectivamente la actividad de las Juntas es a través de la función pública, pues el Estado a través su personal, ayuda a aplicar la justicia en conflictos de carácter obrero-patronal, a través de la conciliación y la impartición de justicia, por lo que lo anterior puede dar a entender que estas personas, mejor conocidos como funcionarios públicos, tienen la tarea de acercar al patrón y al trabajador para que puedan negociar una solución a su conflicto y también tienen la capacidad de que las partes se sometan a su resolución, aunado a dicha tarea podemos aportar que los funcionarios tienen la obligación de capacitarse para poder ayudar a las partes a que su conflicto tenga un desenlace.

La capacitación del personal, para ayudar a las partes a lograr un arreglo conciliatorio, que como ya anteriormente se mencionó, puede servir para que se logre la subsistencia de las Juntas, y que los Tribunales Laborales que se pretende crear y someter al Poder Judicial no puedan entrar en funciones.

Lo que si se infiere y en donde se hace más hincapié es que las Juntas necesitan personal para llevar a cabo sus funciones, la cantidad de juicios que en ellas se desahogan supera la capacidad que tienen en cuanto al personal, considerando que es pertinente que para alguien que quiera ser personal administrativo de las Juntas también debe de tener preparación académica relativa a la materia, pues de ello puede depender de que un juicio sea llevado a cabo sin dilaciones y más apegado a las normas laborales.

El personal de las Juntas se encuentra conformado por las siguientes personas:

- ✧ Presidente
- ✧ Secretario general
- ✧ Secretarios auxiliares
- ✧ Secretarios de acuerdos

- * Secretarios actuarios
- * Funcionario conciliador
- * Archivistas
- * Mecnógrafos
- * Representantes de los obreros y de los patrones⁵²

Las Juntas funcionan en Pleno o en Juntas Especiales; el Pleno lo podemos definir como el órgano o la autoridad suprema de la Junta de Conciliación y Arbitraje, sus sesiones se llevan a cabo en el lugar donde se encuentre asentada dicha Junta, las Juntas Especiales tienen el objetivo de conocer y resolver asuntos individuales de carácter laboral que se ventilen en ellas, privilegiando la conciliación.

Las Juntas Especiales tienen como proceso de impartición de justicia el de suministrar en forma oportuna y congruente las demandas recibidas para su gestión, llevar a cabo la gestión procesal de demandas recibidas con base a la Ley, dar respuesta a órganos jurisdiccionales, así como de integrar y suministrar información para la toma de decisiones y apoyo al seguimiento de asuntos laborales.⁵³

El Pleno teniendo como base a la Ley Federal del Trabajo, entre sus principales facultades las de Expedir el Reglamento Interior de la Junta y de las Juntas de Conciliación, 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, así como de cuidar que se integren y funcionen debidamente las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Por lo anterior se puede decir que las Juntas ya sea la Local o la Federal van a tener su organización interna de acuerdo a la Constitución, la Ley Federal del Trabajo y a su reglamento interno con el objetivo de administrar justicia laboral

⁵² CAVAZOS, op. cit, pp.199

⁵³ *Manual de Organización y Procesos de Juntas Especiales Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.*
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/209277/Manual_de_Organizaci_n_y_Procesos_de_Juntas_Especiales.pdf Consultada el 17 de noviembre de 2018 a las 10:45 p.m. op. cit.

de acuerdo a su competencia, sus funciones de forma interna van a ser distribuidas con el fin de que en cada una de ellas se ventilen asuntos de índole laboral, es decir que la Junta se va a dividir los conflictos laborales para privilegiar y velar que se cumplan en cada uno de ellos los principios procesales que ya anteriormente explicamos los motivos por los que los consideramos importantes y porque los clasificamos como pilares del Derecho Procesal Laboral.

Entonces, también se puede reflexionar que, de manera más detallada que las Juntas de Conciliación son aquellos organismos dotados de poder por la Constitución Mexicana para conocer y resolver conflictos que se susciten entre los patrones y los trabajadores teniendo como característica en su función jurisdiccional la capacidad de solucionar problemáticas, de forma alternativa, a través de la autocomposición y la heterocomposición, haciendo pleno uso de los principios procesales con el fin de proteger a quien sea económicamente vulnerable pero sin dejar a la deriva los derechos de su contraparte, utilizando para ello la Ley Federal del Trabajo, teniendo una estructura orgánica que tiene el fin de restablecer el equilibrio de los factores de la producción así como también de cumplir con los principios pilares del Derecho Procesal del Trabajo para que los partícipes en la discusión puedan tener plena confianza de que existirá seguridad jurídica en la resolución de las Juntas sobre su conflicto.

Por ultimo también es pertinente mencionar que para que las Juntas funcionen de forma eficaz es muy necesario que exista amplio conocimiento y capacitación en todo su personal asimismo que dicho personal sea evaluado de manera continua para que ayuden a las labores de conciliación, pues si bien es cierto entre las funciones de las juntas está la aplicación de conductas tendientes a solucionar de manera pacífica, también es cierto que el personal debe capacitarse para apoyar a mejorar y agilizar los juicios laborales, asimismo la integración con la que cuentan dichas Juntas se estima que lo más pertinente es que no desaparezca ya que otorga tintes sociales a las mismas pues las decisiones que se tomen en ellas serán de carácter colectivo, pues esto implica

que las resoluciones que se lleven a cabo sean consensuadas por los miembros de cada facción.

3.2 Tribunales Especiales

Anteriormente ya se había explicado que el Derecho se encuentra formado de normas que se encargan de regular la conducta de las personas, estas normas tienen las siguientes características:

- * general
- * abstracta
- * impersonal
- * obligatoria⁵⁴

Las normas jurídicas, se opina y se consideran como generales porque van dirigidas a un grupo de sujetos, lo anterior va de la mano con otra característica que es la impersonal pues no son creadas solo para ser aplicadas a un sujeto en específico, por otro lado, también son abstractas y obligatorias pues considerando igualmente que estas tienen a que regulan una acción la cual debe cumplirse o respetarse.

Basándose en la idea anterior, se deduce que para que se apliquen esas normas en una sociedad, es necesario que exista un ente que haga que las personas que no las acaten tengan una responsabilidad como consecuencia de sus actos. Estos entes deben de gozar de competencia y jurisdicción y en el caso de nuestro país estos entes deben de obtener el poder para hacer respetar las normas a través de la Constitución Mexicana que de la siguiente manera lo indica:

Artículo 13. Nadie puede ser juzgado por leyes privativas ni por **tribunales especiales**. Ninguna persona o corporación puede tener fuero, ni gozar más

⁵⁴Vid. Cárdenas García Jaime. México. *Introducción al Estudio del Derecho*<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3260/7.pdf> consultada el 11 de noviembre de 2018 a las 7:29 p.m.

emolumentos que los que sean compensación de servicios públicos y estén fijados por la ley. Subsiste el fuero de guerra para los delitos y faltas contra la disciplina militar; pero los tribunales militares en ningún caso y por ningún motivo podrán extender su jurisdicción sobre personas que no pertenezcan al Ejército. Cuando en un delito o falta del orden militar estuviese complicado un paisano, conocerá del caso la autoridad civil que corresponda.

El citado artículo anterior da a entender que una persona no va a ser juzgada por un tribunal personalizado o particular, pues como en el mismo se indica, tampoco hay leyes privativas, es decir leyes creadas para ser aplicadas a un sujeto en especial.

Tomando en consideración esto, es oportuno recalcar que las Juntas jamás van a tener un sistema de justicia personalizado, pensando que su nacimiento fue, aunque de manera indirecta, ocasionado por una revolución que pretendía que el producto del esfuerzo de un trabajo sea para beneficiar a quien participa en él, entendiendo que en una relación de trabajo al menos deben de participar dos elementos: un patrón y un trabajador.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación define a los tribunales especiales como “aquellos que se crean exclusivamente para conocer, en un tiempo dado, de ciertos delitos o respecto de determinados delincuentes...”

Se puede circunscribir a un tribunal especial por las siguientes características:

- a) “Se crean con la finalidad de que conozcan de 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 la capacidad para conocer de otros negocios, es decir, que desaparece como tribunal.

- c) Estos tribunales no son creados por las leyes que establecen los tribunales ordinarios o generales, sino por una disposición concreta que puede provenir del ejecutivo”.⁵⁵

Teniendo un muy particular parecer, la existencia de tribunales especiales en México es inverosímil, ya que aseverando que no tiene caso que se cree un tribunal especial solo para conocer de un asunto y que de ser así, esto puede provocar la incorrecta aplicación de la norma jurídica, rompiendo también con su característica de generalidad, si se tiene esto en mente, al crearse dicho tribunal el asunto a resolver versaría únicamente sobre una persona en específico, representaría también un gasto desmedido e innecesario de recursos económicos para su formación, porque se piensa implicaría la utilización de recursos para su creación que al final únicamente serían utilizados en poco tiempo.

También se percibe que la formación y desintegración de dichos tribunales provocaría que la justicia en cualquier materia ya no sería pronta y expedita, pues la competencia o capacidad de ellos para conocer de un asunto estaría limitado a conocer únicamente de un conflicto sin poder tener injerencia futura en otro asunto.

Para enriquecer lo anterior, es importante para esta investigación utilizar la percepción que tiene Cipriano Gómez Lara sobre los tribunales especiales:

La jurisdicción común es la que imparte el Estado a todos sus gobernados, sin acudir a un criterio específico de especialización. Al respecto, es conveniente dejar señalado que esta jurisdicción especializada tiene su razón de existencia en la división del trabajo, por la cual, a medida que el grupo social se desenvuelve o desarrolla, surgen tribunales del trabajo, administrativos, de orden federal o local, etc. Nuestra Constitución Federal establece que: "Nadie puede ser juzgado por leyes privativas ni por tribunales especiales". La expresión usada por el constituyente no es acertada, porque lo que se quiso significar, es que se

⁵⁵ Vid. Carpizo, J. (1972) La Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en México. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado* (Numero 15), 393-394

prohibían los tribunales que ejercen jurisdicción extraordinaria, y que son lo que deben entenderse prohibidos por nuestro sistema constitucional.

“La jurisdicción extraordinaria es la desempeñada por tribunales organizados especialmente, a propósito, después de que han sucedido los hechos por juzgarse”.⁵⁶

Recapitulando y utilizando como base el punto de vista anterior, la existencia de los tribunales especiales, al menos en este país no solo está prohibida, sino es imposible su existencia pues para que esta se dé, entonces se cree que deberían de existir normas privativas que su aplicación y vigencia estarían concentradas en cada persona lo que provocaría que el estado careciera de fuerza para hacer que las personas se hicieran responsables de sus actos, la norma sería personalizada o individual y por lo tanto estas normas no cumplirían con las características necesarias para ser encuadradas dentro del campo del Derecho.

La información anterior es pertinente poder adecuarla únicamente para la materia laboral, pues se puede decir de ello que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son tribunales especiales, porque la Ley mediante la cual se rige no es una ley privativa y también una Junta de Conciliación y Arbitraje no es un tribunal especial puesto que es creado para resolver de diversos conflictos de origen laboral como el despido injustificado, las huelgas, riesgos de trabajo o causales de rescisión laboral, por eso no significa que sea un tribunal que concentre su conocimiento en un asunto en especial, ni implica que resuelva sobre conflictos que se originen de una persona en particular, pues abarca diversas actividades de carácter laboral dependiendo de la rama de la industria a la que pertenezca.

⁵⁶ Alvarado Hernández Arturo. México. (2011). *Jurisdicción Especializada*. <http://historico.juridicas.unam.mx/publica/rev/derpriv/cont/2/dtr/dtr1.htm#N4> consultada el 11 de noviembre de 2018 a las 9:27 p.m.

3.3 Tribunales de Jurisdicción Especializada

Como ya se mencionó previamente, los tribunales sirven para que las personas tengan acceso a la justicia y para ello es necesario que sus funciones se encuentren bien delimitadas, para ello sirve la jurisdicción.

La Jurisdicción especializada es la que se ejerce con limitación a asuntos determinados o respecto de personas que están sujetos a ella, como por ejemplo la jurisdicción militar, la mercantil o la del trabajo etc. Esta clase de jurisdicción es la que da lugar a los diversos fueros que existen y existían con mayor abundancia en la legislación colonial. Respecto de la jurisdicción común. La jurisdicción especial surge como respuesta a la división de trabajo y de la especialización por materias, dado que el Estado ha creado organismos que ejercen función jurisdiccional en materias que requieren un conocimiento profundo y determinado.⁵⁷

La impartición de justicia que reclaman los particulares, el “Estado ejerce función jurisdiccional, no solo a través de los tribunales del Poder Judicial, sino también mediante otras autoridades especializadas en diversas materias de naturaleza administrativa y que al igual que los tribunales del Poder Judicial, están dotados de jurisdicción, es decir, están facultados para decir y aplicar el Derecho”.⁵⁸

Por ello se opina que es importante estar de acuerdo con la explicación que da Cipriano Gómez Lara en cuanto a que el legislador esgrimió un término incorrecto en el artículo 13 constitucional pues decir que las Juntas de Conciliación y Arbitraje gozan de una jurisdicción especializada, puesto que los asuntos sobre los que conoce únicamente versan en torno a la materia laboral.

Cabe señalar que, en algunos casos, las acciones que no son susceptibles de ser estudiadas y resueltas ante un Tribunal del Poder Judicial, lo pueden ser una vez que se ha acudido primeramente ante una autoridad administrativa

⁵⁷ *Ibidem* consultada el 10 de noviembre de 2018 a las 8:10 p.m.

⁵⁸ *Ibidem* consultada el 18 de noviembre de 2018 a las 2:39 p.m.

especializada, se ha agotado su jurisdicción, y se ha logrado una resolución que finalmente declare o constituya derechos, al reconocer la existencia de un hecho o acto jurídico.

3.4 Diferencia entre las Juntas y los Tribunales

Antes de mencionar las diferencias que pudieran existir entre un Tribunal y las Juntas se es conveniente analizar brevemente lo que en realidad son las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

“El constituyente mexicano de 1916-1917 estableció las Juntas de Conciliación y Arbitraje para el conocimiento de los conflictos laborales, es decir, se excluyó esta clase de conflictos del poder judicial ordinario, creándose órganos de jurisdicción especializada”.⁵⁹

Alberto Trueba Urbina afirma que la Comisión Dictaminadora del artículo 123 constitucional hablaba de Tribunales de Arbitraje **y coincide con la diputación constituyente que su naturaleza no debe de ser judicial, por su carácter burgués.** por esta razón; la representación veracruzana (Aguilar, Jara y Góngora) había presentado una iniciativa para que los conflictos entre el capital y el trabajo se resolvieran por Comités de Conciliación y Arbitraje; motivando el debate que desembocó en las bases constitucionales del artículo 123, denominado: “Del trabajo y previsión social”. En parte relativa, y siguiendo las ideas de los diversos expositores que intervinieron en los debates, se crearon las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como organismos diversos e independientes del Poder Judicial, que constituyeron las expresiones de los factores reales de la producción.⁶⁰

Meses posteriores a la promulgación de la Constitución Mexicana se formularon varios criterios interpretativos sobre la naturaleza de las Juntas de Conciliación y

⁵⁹ Carpizo, J. (1972) op. cit. 383

⁶⁰ TENA, Suck Rafael op. cit. p. 73-74

Arbitraje, Bassols examinó la naturaleza de las Juntas desde dos puntos de vista: el formal y el material.

Desde el punto de vista material, es decir, según su actividad aflora que realizan una función judicial, pero formalmente se encuentran “por su dependencia administrativa y por la designación de sus representantes del Gobierno hecha por el poder ejecutivo federal o local, dentro del conjunto de órganos que en su totalidad constituyen la administración. También afirmo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son tribunales, y que su competencia se restringía únicamente a los conflictos colectivos de trabajo.

Por el contrario, para Mario de la Cueva, “las Juntas de Conciliación y Arbitraje desde que en 1917 se crearon en el artículo 123 tuvieron la naturaleza de tribunales cuya dependencia abarcaba – de acuerdo con el pensamiento constituyente- tanto a los conflictos colectivos como los individuales”.⁶¹

En 1918 la Suprema Corte de Justicia de la Nación manifestó al respecto:

La Junta de Conciliación y Arbitraje no está establecida para aplicar la ley en cada caso concreto y obligar al condenado a someterse a sus disociaciones, ni para obligar a las partes a someterse a sus disposiciones, ni tiene la facultad de aplicar la ley para dirimir conflictos de derecho, ni para obligar a las partes a someterse a sus determinaciones. Por lo tanto, carece de imperio y no es un tribunal; es solamente una institución de derecho público que tiene por objeto evitar los grandes trastornos que, a orden y a la paz públicos, a la riqueza publica, a la organización de la industria y a la organización del trabajo le resultan de los movimientos bruscos de suspensión de este, por los obreros o por parte de los patrones.

No obstante, lo anterior en 1924 la Suprema Corte de Justicia de la Nación en Pleno cambió la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, considerándolo un tribunal con materia especializada en el área laboral, y con

⁶¹ Vid. Carpizo, J. (1972) op. cit. pp.384-385,390

facultades ejecutivas en el cumplimiento de sus laudos, y competente para resolver conflictos individuales y colectivos.

De la ejecutoria “La Corona”, publicada el 1º de febrero de 1924, Semanario Judicial de la Federación se desprende que es indiscutible que tiene fuerza necesaria para hacer cumplir sus laudos o sentencias que dicten, pues de otro modo **solo vendrían a constituir cuerpos consultivos que no estarían encargados de dirimir controversias relativas al contrato de trabajo, sino que solamente harían simples declaraciones de derecho en cuyo caso sus funciones serian estériles.**⁶²

Jorge Carpizo establece tres puntos de vista para poder determinar cuál es la ubicación constitucional de las juntas, siendo los siguientes:

- A. Las Juntas no pueden ser parte del poder legislativo porque el artículo 50 constitucional indica que el poder legislativo federal se deposita en un congreso general, que se divide en dos cámaras; para que las juntas fueran formalmente parte del legislativo sería necesario que así lo expresara la propia ley fundamental.
- B. Ha sido común que las juntas están encuadradas dentro del poder ejecutivo y en diversos países se les ha vinculado con la administración pública. Empero esta vinculación debe de ser únicamente formal, porque en el caso de que los jueces no gocen de completa independencia frente a la administración no podrán realizar su tarea en forma satisfactoria. No es posible encuadrar a las juntas dentro de la administración pública o afirmar que son un órgano de este; porque los funcionarios de la junta no se encuentran jerárquicamente subordinados a los funcionarios administrativos, ni reciben ordenes o indicaciones de estos, sino que tienen la más completa independencia y autonomía para resolver

⁶² TENA, Suck Rafael op. cit. 74-75

Por lo anterior, se indica que las diferencias que desde un punto de vista personal se estiman importantes, van a versar sobre la Juntas y los Tribunales pertenecientes al poder judicial de la siguiente manera:

1. Las Juntas fueron también producto de la Revolución Mexicana, lo que las hace también tener tintes socialistas en sus resoluciones, así como en la naturaleza de su integración tripartita.
2. Las Juntas por su carácter social pertenecen al Derecho Social, a diferencia de los Tribunales que pertenecen al Derecho Privado como los Civiles y los Mercantiles, o al Derecho Público como los especializados en materia Penal, Administrativa, etc.
3. Como ya se vio anteriormente, las Juntas desde un punto de vista formal, pertenecen al Poder Ejecutivo, en cambio los Tribunales que mencionamos en el punto anterior, pertenecen al Poder Judicial fundando este punto en que la ley respectiva menciona quienes pertenecen a ese poder y en la cual las Juntas no son mencionadas en dicha ley.
4. Aunado al punto anterior podemos deducir que las Juntas tienen un grado de autonomía pues es una dependencia descentralizada con plena autonomía, es decir, genera su propio reglamento, tiene jurisdicción y competencia, y emiten resoluciones que deben de ser cumplidas. Este punto podría no considerarse como una diferencia, sino más bien como una similitud puesto que los tribunales pertenecientes al Poder Judicial también gozan de estas características.
5. Las Juntas gozan de una característica muy especial, pues su integración es diferente a los tribunales, ya que se encuentra formada por representantes de obreros y representantes del capital, su elección es a través de la democracia pues no influye en ella alguna autoridad, quienes participan en la votación son los mismos miembros de los sectores, en cambio la integración de los tribunales no figura este tipo de elección pues simplemente los

jueces que forman parte de él, son elegidos por un procedimiento diferente.

El caso que plantea la reforma del 2012 a desaparecer a las Juntas y crear los Tribunales Laborales, desde la opinión carece de fuerza puesto que hasta este momento no se sabe cómo se van a organizar los tribunales, como va a ser distribuida su competencia y su jurisdicción, como es que sus resoluciones van a ser ejecutables y en general no existe un ordenamiento que regule y administre sus funciones y su integración.

No se valora pertinente la creación de estos tribunales por carecer inicialmente de un ordenamiento que regule sus funciones, también por el hecho de no saber cómo va a estar integrado aunque seguramente tendrá la misma estructura que los demás tribunales que actualmente existen, lo que la democracia característica de la integración de las juntas se vería eliminada y por otro lado desaparecería el tinte de proteccionismo y seguridad de carácter social por el cual se identifican estas juntas pues ya no existiría participación activa de los trabajadores para hacer que sus derechos y los de su familia sean protegidos.

Pensando también que la creación de esta reforma no fue pensada de manera razonada puesto que la fecha que se establecía para la desaparición de las Juntas no contempla el tiempo suficiente para terminar con los conflictos laborales que se encuentran resolviéndose en las Juntas, estimamos que es difícil que a estos conflictos se les haya puesto una fecha límite para ser resueltos, la carga de trabajo que existe en las Juntas no fue considerada al momento de realizar esta reforma, además tampoco se menciona si en estos tribunales se contratará a nuevo personal, pues de ser así también se estarían dejando a la deriva a los trabajadores de la Junta lo que traería contradicciones en la naturaleza del Derecho Laboral, pues seguramente se tendrá una cantidad considerable de desempleados.

Entendiendo igualmente que posiblemente uno de los tantos fines de esta reforma sería limpiar a la materia laboral con el fin de mejorar y acelerar los juicios laborales, también representa dejar a la deriva a miles de trabajadores de las

Juntas lo cual se acumularía al conjunto de desventajas que dicha reforma ya contiene en estos momentos y de las cuales ya se mencionó de ellas en párrafos anteriores, entre ellas el hecho de que aún no existe un ordenamiento que regule a los Tribunales Laborales y al organismo de conciliación que se pretenden crear.

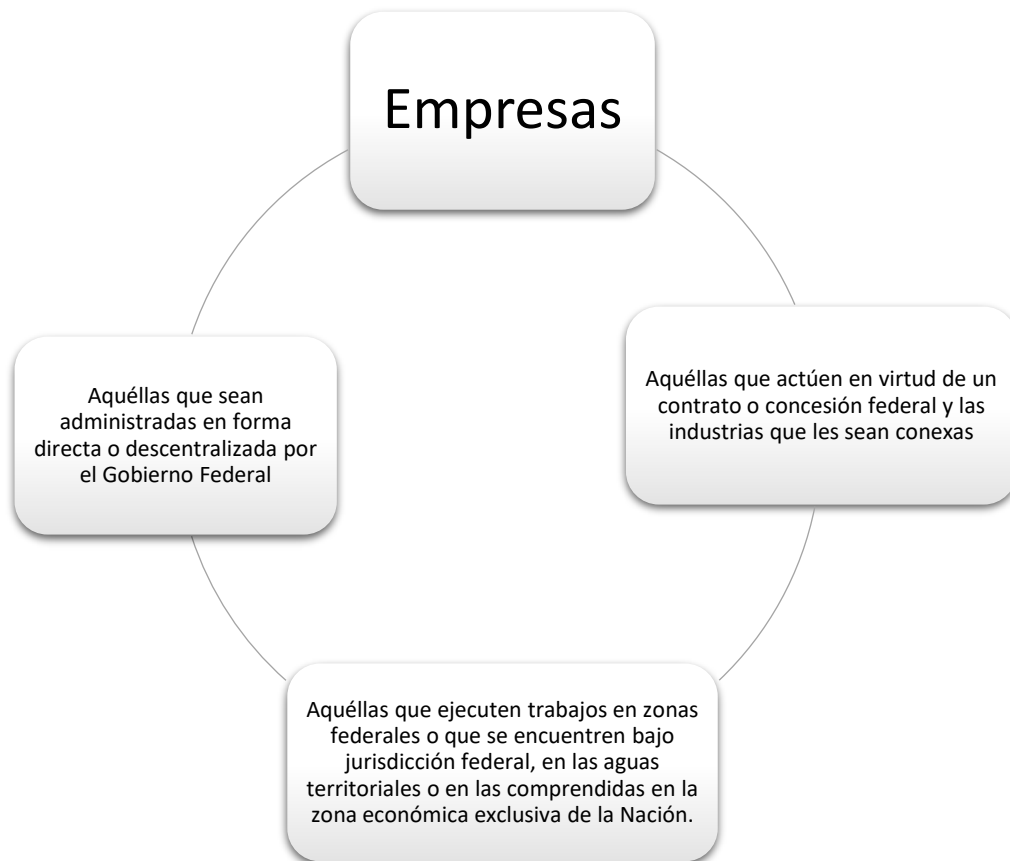
3.5 Competencia que otorga la Constitución a las Juntas de Conciliación y Arbitraje

Como ya señalamos, la competencia es el espacio delimitado dentro del cual un órgano jurisdiccional desarrolla su función apoyándose de la legitimación que le da la Ley para impartir Justicia.

Podemos encontrar en la Ley Federal del Trabajo que la Junta Federal se encarga de la aplicación de las normas de trabajo en los siguientes aspectos:



De igual manera la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos menciona que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, además de las ramas que arriba ya han sido mencionadas, también tiene bajo su conocimiento, resolver sobre conflictos relativos a lo siguiente:



Iniciado un procedimiento es pertinente decir que la ventaja de la competencia es que ayuda a racionar el trabajo o labor jurisdiccional de las Juntas y también determina su forma de actuar frente a otros órganos de su misma naturaleza, pues según la rama del Trabajo en la que se suscite el conflicto se determinara que Junta es el órgano con facultades para poder resolver la problemática, algunos de los fines que también se puede considerar que tiene la competencia, es aligerar la carga de trabajo, también el hecho de que el órgano jurisdiccional se concentre en asuntos similares o de naturaleza parecida puede representar que el asunto se desahogue de manera pronta pues el personal encargado de resolverlo tendrá la experiencia suficiente para hacerlo.

Esto significa que las Juntas facilitan y aceleran la resolución de un conflicto repartiéndose la carga de trabajo de manera estratégica.

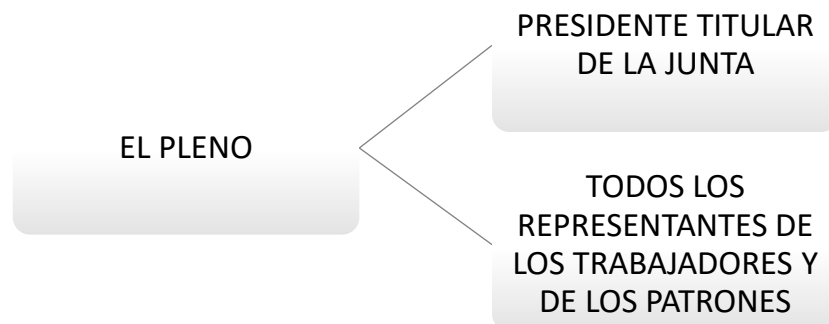
Es importante recalcar que aún no se conoce tampoco como es que los nuevos tribunales laborales pretenden repartirse el conocimiento de los conflictos laborales, hasta el momento representa incertidumbre para la población, cómo es que esto se va a desahogar.

3.6 Estructura de las Juntas de Conciliación y Arbitraje

Ahora se procederá a hablar de la estructura orgánica de las Juntas de Conciliación, tomando como referencia el Manual De Organización Junta Local De Conciliación Y Arbitraje Del Distrito Federal.

La estructura orgánica es la representación de cómo se encuentran conformadas las Juntas y que muestra a sus integrantes y si en ella existen niveles de jerarquía por ello, se estima importante pues de ella las partes, así como el público en general puede saber de forma certera cómo es que se divide el trabajo jurisdiccional y administrativo del tribunal laboral.

Para iniciar, el pleno de la Junta, que como ya se apuntó es el órgano supremo de las Juntas se conforma de la siguiente manera:



De ello se visualiza que la Junta tiene una integración tripartita.

“La Junta se integrará por un representante del gobierno y por representantes de los patrones y trabajadores designados por ramas de la industria o de otras actividades, de acuerdo con la clasificación y convocatoria que expida la secretaria del Trabajo y Previsión Social”.⁶³

La Ley Federal del Trabajo, tiene como finalidad regir las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado A, de la Constitución y determina la competencia de las entidades federativas, en la aplicación de las normas de trabajo y establece que el día primero de octubre del año que corresponda, el Secretario del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, publicarán en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa y en uno de los periódicos de mayor circulación, la convocatoria para la elección de representantes.

De la lectura del artículo anteriormente citado se desprende que su elección se hará mediante convenciones que se celebraran el 5 de diciembre y que su duración como representantes será de 6 años.

La secretaria va a convocar a los sindicatos de trabajadores y patrones, así como a trabajadores libres y patrones independientes para que elijan quienes los representaran ante las Juntas y el Jurado de responsabilidades.” La participación en la elección de representantes se hará a través de los delegados, que acrediten los interesados y que se encuentren dentro de los supuestos que contiene la presente Convocatoria.

Tienen derecho a designar delegados a las Convenciones:

- I. Los trabajadores de los sindicatos, debidamente registrados, que serán considerados miembros de dichas agrupaciones, cuando:
 - a). Estén prestando sus servicios a un patrón.

⁶³ TENA, Suck Rafael op. cit. pp. 76

b). Hayan prestado servicios a un patrón, por un periodo de seis meses durante el año anterior a la fecha de expedición de la Convocatoria.

II. Los trabajadores libres que hayan prestado servicios a un patrón, por un periodo mayor de seis meses, durante el año anterior a la fecha de publicación de la presente Convocatoria, cuando no existan sindicatos registrados;

III. Los sindicatos de patrones debidamente registrados, cuyos miembros tengan trabajadores a su servicio, y

IV. Los patrones independientes que tengan trabajadores a su servicio

Los trabajadores y patrones formarán los padrones por triplicado siguientes:

- I. Los sindicatos de trabajadores formarán el padrón de sus miembros que satisfagan los requisitos del artículo 652, fracción I, inciso a), de la Ley Federal del Trabajo;
- II. Los trabajadores libres formarán el padrón de los trabajadores que participen en la designación del delegado;
- III. Los sindicatos de patrones formarán los padrones de los trabajadores al servicio de sus miembros, y
- IV. Los patrones independientes formarán los padrones de sus trabajadores.

Los padrones contendrán los siguientes datos:

- I. Denominaciones y domicilios de los sindicatos de trabajadores y patrones;
- II. Nombres de los trabajadores, nacionalidad, edad, sexo y empresa o establecimiento en que presten sus servicios, y
- III. Nombres del patrón o patrones, domicilio y rama de la industria o actividad a que se dediquen, indicando la Junta Especial a cuya elección de representantes concurren, de

acuerdo con la clasificación y determinación que esta Convocatoria contiene”.⁶⁴

Desde una perspectiva, la integración tripartita de las Juntas es muy importante pues incluye a personas que van a tratar de defender los derechos de las personas a las que representan por el hecho de que ellos deben de conocer de primera mano las carencias que tienen sus representados.

Se puede visualizar que las Juntas de Conciliación y Arbitraje al tener su naturaleza de carácter tripartita podría ser juez y parte es un punto que igualmente es debatido en las reformas del dos mil doce y del dos mil dieciséis, pues consideramos que tiene un carácter muy importante no solo en el aspecto teórico en sino en el aspecto procesal, pues si bien pueden representar que sus integrantes toman parte en la toma de decisiones, no se piensa que las resoluciones de dicho órgano tengan un carácter parcial, pues el hecho de que los representantes de los empleadores y el representante de los trabajadores participen en la toma de decisiones no significa parcialidad pues quien puede imponer imparcialidad es el representante del gobierno. En el caso de que a las Juntas se les llegase a quitar este atributo, como lo pretende la reforma, creyendo que esto pudiera representar que el juez al momento de hacer su resolución no tendrá los puntos de vista de estos integrantes que pensamos en estos momentos tratan de defender los derechos que tienen otorgados sus representados, ayudan a dimensionar y a valorar la postura de cada una de las partes en el juicio.

Es posible aseverar que la función tripartita atrasa el desahogo de todas las actuaciones que se tengan que llevar a cabo, pero es indispensable conocer los puntos de vista de los representantes, reflexionando que es más importante considerar que aun en la actualidad hay poco personal en las Juntas y que a pesar de que ya se tiene establecido que se debe profesionalizar a dicho

⁶⁴ Vid. Gobierno del Estado de México. (2018). Estado de México. *Periódico Oficial Gaceta de Gobierno*. <http://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/gct/2018/oct013.pdf> consultada el 24 de noviembre de 2018 a las 6:13 p.m.

personal, un porcentaje considerable de ese personal aún carece de la preparación profesional para poder ayudar a la conclusión pronta de los conflictos, por ello se estima muy importante que para adquirir cualquier puesto de trabajo en las Juntas, se deberá de realizar un examen de oposición a quien pretenda ingresar a ellas, asimismo al personal que ya se encuentra laborando se le realicen exámenes para que aseguren su permanencia en ella y que los presidentes de dichas Juntas dejen de ser elegidos sin hacerles igualmente un examen de oposición.

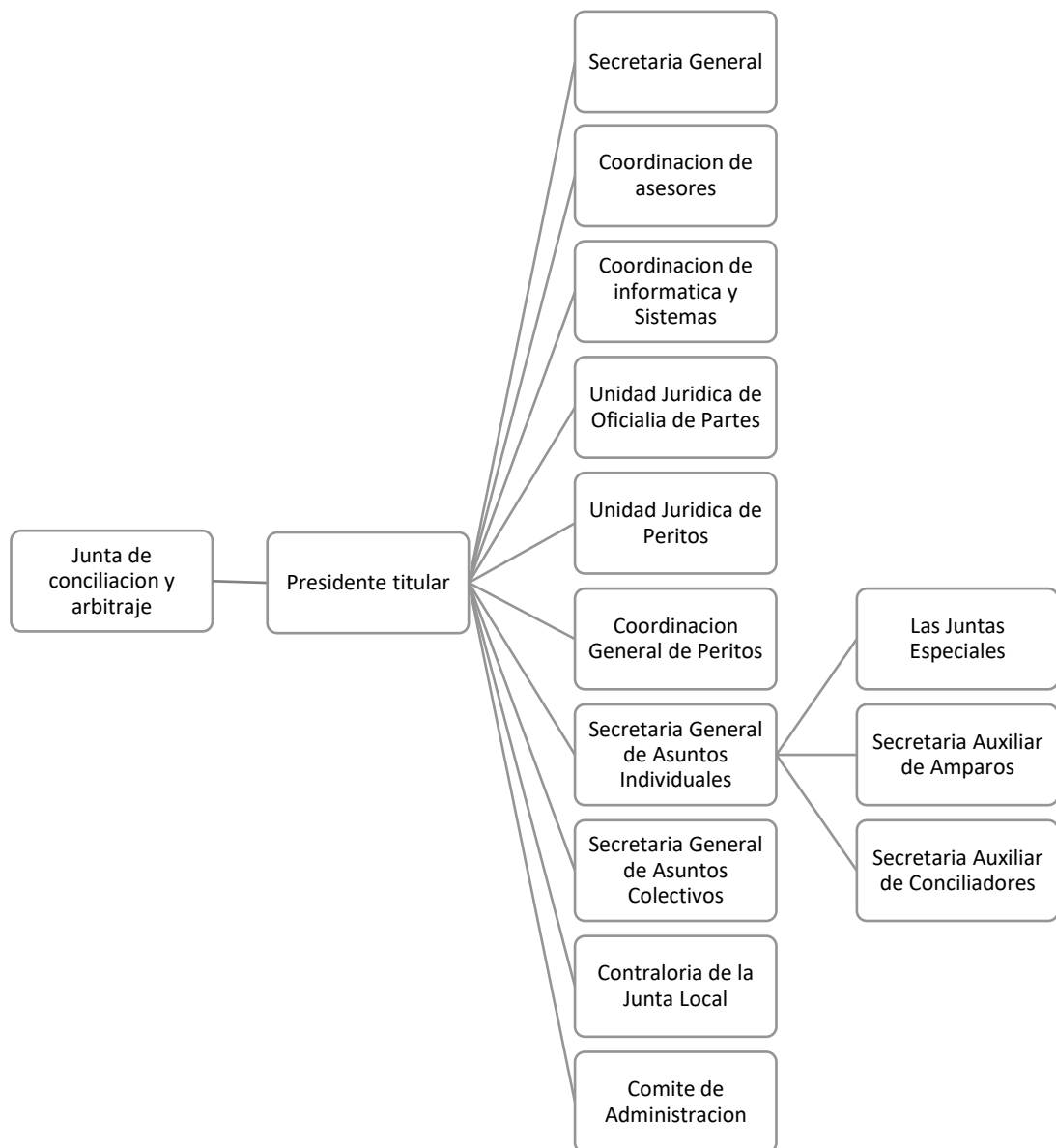
Concretando que el hecho de que las Juntas se encuentren integradas por representantes de estos sectores puede significar que cada una de ellas sea imparcial pues, como ya se dijo, van a procurar defender los intereses de sus representados, hace que tengan un carácter de parcialidad pues difícilmente votaran por algo que estimen esté en contra de sus principios, considerando esto se hace notar que el único que puede ser imparcial es el presidente, aunque la importancia de la existencia de estos representantes puede significar que se le proporcione claridad a quien emita una resolución con el fin de no perjudicar a las partes.

Asimismo, y con el fin de otorgar un servicio a los abogados, como a los litigantes, las Juntas gozan de una integración administrativa. Esta organización se piensa que tiene como fin separar el trabajo administrativo del jurisdiccional con la principal intención de que cuando estos se vuelvan a conjuntar, se lleve a cabo de una manera más organizada.

Las Juntas se benefician de esta organización pues disminuye el tiempo que se le va a emplear a un trámite, permite que cada área sea especialista en algo para poder agilizar el trabajo de la Junta pues también se necesitan especialistas en otras materias independientes al Derecho para que se puedan llevar a cabo la impartición de justicia, por ejemplo, se necesitan de ingenieros que ayuden a la reparación y mantenimiento de los equipos de cómputo, también es importante el personal de la oficialía de partes pues es ellos se encargan de revisar que todas las demandas y promociones que presenten los tribunales

cumplan con los requisitos básicos para que sean ingresadas al procedimiento que lleva a cabo la Junta, en el caso de la Unidad Jurídica de peritos su importancia para la junta es que la ayuda a buscar a una persona que es especialista en una materia para poder desahogar una prueba que requiera de sus conocimientos y que ayude a poder dictar una resolución según los resultados de su estudio.

Por ello podemos dar el siguiente organigrama que contiene la estructura orgánica y administrativa de una Junta de Conciliación y Arbitraje



Según datos del periódico El Universal, “la Junta de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, cuenta con un total de mil doscientos trabajadores”⁶⁵, y de ello es posible entender que el tribunal cuenta con una carga enorme de trabajo que difícilmente sería terminada para dar paso a los Tribunales Laborales que plantea la reforma, el personal de la Junta es totalmente nulo a comparación de la cantidad de juicios que en ella se desahogan pues nuevamente haciendo mención de los datos otorgados por dicho periódico se precisa que la Junta termino el 2018 con un total de 93 mil expedientes en trámite”.⁶⁶

Analizado todo lo anterior se menciona que las Juntas son verdaderos Tribunales que tienen atributos de autonomía, pueden hacer que sus resoluciones sean llevadas a cabo por lo que no pueden ser tribunales especiales pues, aunque si son creados para conocer de una materia en particular, su conocimiento sobre esa materia tiene diversas vías, por lo que es posible que logre resolver asuntos en los cuales sean involucradas diversas personas y para ello se sopesa que tiene mucho que ver la forma en que la Constitución las dota de esa capacidad para conocer y resolver controversias laborales, su estructura es vital porque contribuye a activar su función de restablecer el equilibrio de los factores de la producción.

También hablamos de que en esencia las Juntas, con los atributos que actualmente gozan, son capaces de resolver conflictos laborales, ya que lo que propone la reforma mencionada en este escrito, no se presume como pertinente para poder resolver asuntos laborales, pues lo podemos justificar de la siguiente manera:

- La propuesta fue presentada a finales del periodo presidencial de Felipe Calderón, por lo que seguramente su contenido no fue debidamente analizado.

⁶⁵ RUIZ, Joel (2018, diciembre 8) “Viene un cambio en la justicia laboral”. El Universal

⁶⁶ Ibidem.

- Si su fin principal es la desaparición de las Juntas y sustituirlas por Tribunales pertenecientes al poder Judicial, justificando que esto pondría fin a la corrupción, consideramos que ello no implica erradicar por completo la corrupción en la impartición de justicia.
- La creación de un organismo autónomo e independiente que se dedique a conciliar a las partes no significa que se agilicen los juicios pues inicialmente no se conoce fundamento alguno que especifique cómo es que se va a conformar, por quiénes se va a conformar y cómo es que va a realizar sus funciones, es decir, que mecanismos o procedimientos va a aplicar para conciliar, tampoco se sabe cómo es que se van a elegir las personas que en el laboren.
- Igualmente, tampoco existe fundamento que aclare cómo es que se va a formar el Tribunal, como es que se designará a su personal y la forma en que aplicara la ley a los conflictos laborales.
- Considerando que en el caso de que contraten al actual personal de las Juntas tampoco contribuirá a eliminar la corrupción pues en dado caso el personal seguirá llevando a cabo dicha actividad.

Por lo anterior se asegura que es pertinente que en lugar de que las Juntas desaparezcan, se creen más Juntas para distribuir los juicios, que se evalúe periódicamente al personal y que se contrate a quien verdaderamente demuestre que tiene conocimientos sobre la materia.

En la presente investigación, se han abordado conceptos, episodios históricos de la materia Laboral en México, así como la estructura y función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Las Juntas tienen el atributo de poder impartir justicia, su función goza de una base conformada por la conciliación y el arbitraje, por cuanto hace a la conciliación es pertinente decir que no debe de ser obstaculizada y ni restringida para quien pretende acceso a una correcta aplicación de las leyes laborales, lo cual se abordará en el próximo capítulo.

CAPÍTULO 4

FUNCIONAMIENTO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

En el presente capítulo se explicará a profundidad la labor que realizan las Juntas de Conciliación y Arbitraje con el fin de administrar justicia en las relaciones entre el capital y el trabajo, asimismo se planteará el motivo por el cual no se está de acuerdo con su desaparición fundamentándose en la conciliación que se aplica actualmente a los litigios laborales se abordarán de manera breve los órganos que se encargaban de la justicia laboral en varios países principalmente en Italia y Argentina, y se hará una comparación de éstos con la reforma laboral mexicana de 2012.

4.1. Funciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje

Como ya se ha mencionado las Juntas de Conciliación y Arbitraje son los órganos dotados de un poder otorgado por la Constitución para dictar resoluciones en conflictos de carácter laboral.

En el capítulo anterior se abordó sobre la labor que realizan las Juntas de Conciliación y Arbitraje recalcando estas han ido evolucionando y que sus actividades han sido de gran importancia para la impartición de justicia laboral debido a que se considera que han logrado implementar mecanismos para solucionar con eficacia y rapidez las controversias de carácter laboral que se generan en México.

Al respecto Néstor de Buen opina lo siguiente: “Cabe recordar que están calcadas de la Magistratura del Trabajo vigente en Italia durante la dictadura de Mussolini, reproducidas en España durante la dictadura de Franco y desaparecidas a partir de la democracia que no sin dificultades se presentó en

ambos países. Hoy el gobierno español del Partido Popular se muere de ganas de rescatar la vieja fórmula franquista”⁶⁷

Ya se había hecho mención de que Plutarco Elías Calles fue quien se encargó de instaurar la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en México, seguramente se consideró correcto la forma en que llevaban esa función las autoridades laborales en Europa y por lo que fue pertinente tomar en cuenta su actividad para poder instaurar una institución parecida en México.

Aunado al comentario de Néstor de Buen que arriba se reproduce sobre la magistratura italiana y su presencia en España es que nos parece pertinente también citar que: “Por instrucciones de Plutarco Elías Calles, Abelardo L. Rodríguez, viajó siete meses a Europa para investigar cuestiones relacionadas con la Industria (así se le llamaba entonces al entorno laboral)”.⁶⁸

Por lo anteriormente citado, se deduce que efectivamente el órgano que actualmente sigue impartiendo justicia laboral en México, surgió como copia de los órganos Italianos pero lo que también es obvio es que en esos países, no serían longevas sus funciones dado que se crearon en momentos que la población de ambas naciones tenían limitada su libertad para elegir a sus gobernantes a diferencia de México, en donde se crearon después de haber tenido una revolución que entre sus diversos propósitos tenía establecer un sistema de justicia que ayudara a personas que se encontraban debilitadas en muchos sentidos principalmente el económico frente a la persona a quien le prestaban sus servicios con carácter de subordinación.

Es importante mencionar que las Juntas de Conciliación y Arbitraje aun siendo probablemente copias de los órganos de carácter laboral en Italia y en España no pueden llevar el mismo fin, su nacimiento y su funcionamiento en el país se dio por causas diferentes a aquellos países, en el caso particular fueron

⁶⁷ DE BUEN, Néstor (2012, diciembre 9) “Algo más sobre la reforma laboral”. La Jornada

⁶⁸ Robles, Jorge, *Contacto en Italia la presentación del fascismo en la legislación laboral mexicana*, (Los Operadores Contacto en Italia) Primera Edición Cibernética, enero de 2011
http://www.antorcha.net/biblioteca_virtual/derecho/robles/contacto.html consultada el 9 de marzo de 2019 a las 5:30 p.m.

origen de la falta de atención que durante mucho tiempo se les dio a los trabajadores, fueron la consecuencia tal vez directa o indirecta de una revolución, a diferencia de los países Europeos, que instauraron un órgano de carácter tripartito pero que a final de cuentas era evidente de que ocurriría su desaparición por haber sido creados en momentos en donde los habitantes de esos países se encontraban limitados por cuanto al hecho de elegir a sus gobernantes y su limitación de poder decidir el rumbo de sus leyes con plena libertad.

La ley laboral desde que surgió y con el paso de los años ha ido experimentando cambios con el fin de que las Juntas mejoren las funciones con las que laboran, se ha hablado del incremento de demandas por despidos injustificados en las Juntas, el hecho de que las Juntas tengan carga de trabajo no significa que no sean lo suficientemente capaces para realizar resoluciones que beneficien a quien le han sido violentados sus derechos.

Las reformas que ha tenido la ley laboral, principalmente la de 1980 se estima relevante para las funciones de las Juntas, pues permite que el patrón pueda rescindir del trabajo a una persona que no haya querido recibirlo y que haya incurrido en alguna causal de terminación de la relación laboral, en este caso, la función de la Junta es de encargarse de que dicho trabajador se entere de su despido y que también se perciba la legalidad con la que el patrón actúa.

Las funciones que lleva a cabo día con día la Junta, se encuentran debidamente señaladas en la Ley Federal del Trabajo, su importancia radica en la seguridad jurídica con la que emiten sus resoluciones, estas funciones se pueden ir manejando de manera simple, afortunadamente las Juntas están incentivando a sus trabajadores para que se profesionalicen lo que puede ayudar a que dichas labores produzcan una justicia pronta y expedita.

Por ello se estima importante indicar cuales son las funciones actuales de las Juntas de Conciliación y Arbitraje durante el desahogo del procedimiento:

<u>Funciones</u>	Comentario
<u>Función Publica</u>	<p>“El problema es la forma en que la mayoría de los presidentes llegan a ocupar dicho cargo; como resultado existe un detrimento en la impartición de justicia, pues no son expertos en la materia, y con lo anterior no lograran cambiar nada”⁶⁹</p> <p>La Ley Federal del Trabajo en su artículo 525 bis menciona el establecimiento del servicio profesional de carrera el cual a través de su reglamento evalúa el desempeño del personal y por lo tanto parece dudoso que exista un detrimento en la impartición de justicia cuando las reglas para acceder a un cargo público ya están reguladas.</p>
<u>Función Conciliadora</u>	<p>“...la conciliación ha dejado de surtir sus beneficios efectos, en atención a que atenta con la abrumadora carga de trabajo de los tribunales laborales, dificulta o mejor dicho imposibilita dedicarle mayor tiempo a la conciliación...”⁷⁰</p> <p>En el caso de la Función Conciliadora se está parcialmente de acuerdo con el autor citado toda vez que la Conciliación aún sigue teniendo efectos positivos en la resolución de conflictos laborales, aunque el déficit de funcionarios provoca que los conflictos no sean</p>

⁶⁹ AGUILAR Domínguez Alexis, Críticas al funcionamiento actual de la justicia laboral, Revista Hechos y Derechos UNAM, 2016 <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y-derechos/article/view/10287/12306> consultada el 13 de marzo de 2019 a las 10:22 p.m.

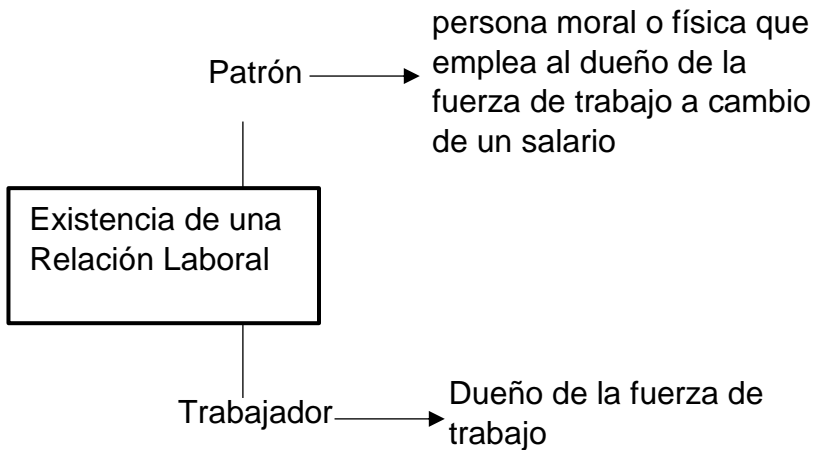
⁷⁰ GÓMEZ Alcántara, op. cit, pp. 125

	estudiados de manera profunda lo que provoca el rezago en las Juntas.
<p><u>Mantiene el equilibrio de los factores de la producción</u></p>	<p>El tripartismo que ha operado en las Juntas de Conciliación y Arbitraje desde hace más de cuatro décadas, en donde la presencia de los patrones, trabajadores y gobierno tomaban decisiones que no contribuyen a una verdadera justicia, afirmo Graciela Bensusán especialista en laboral de la Universidad Autónoma Metropolitana ⁷¹</p> <p>El ser tripartita constituye un elemento importante para la función jurisdiccional de las Juntas y que siempre deberá estar inserto en la justicia laboral, porque no hay que perder de vista que la Constitución en su carácter socialista da cabida también a que las juntas lo sean por lo tanto en la impartición de justicia laboral es necesario que participen ambos sectores con el fin de que se pueda reducir la desigualdad entre el sector obrero y el patronal.</p>

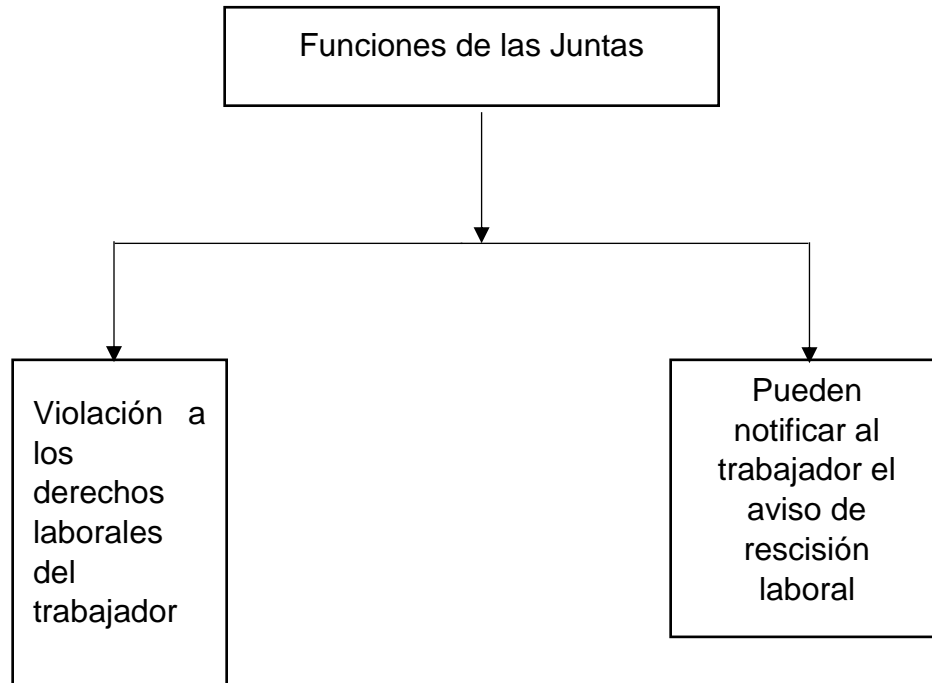
Las funciones de las Juntas, se valoran, han sido principalmente de actuar conforme lo marca tanto la Constitución mexicana como la ley de la materia para poder emitir su propio reglamento, generar resoluciones las cuales deben ser llevadas a cabo a las personas a quienes se les imponga de forma justificada esa resolución.

Para entender las funciones de las juntas, se procede a realizar los siguientes gráficos para esclarecer desde los aspectos que pueden dar origen a la activación del órgano jurisdiccional.

⁷¹ MARTINEZ, María del Pilar (2016, mayo 02) *Fin al tripartimos en las juntas de conciliación y arbitraje*



Es evidente que para que puedan entrar en acción las Funciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje tiene que existir un conflicto o tiene que nacer o generarse una disputa entre los elementos de la relación de trabajo. La ley menciona qué es lo que puede reclamar el obrero ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y sobre qué mecanismos pueden utilizar el patrón para notificar el aviso de rescisión al obrero, esto último fue generado a través de una reforma. Lo anterior se explica de la siguiente manera



- a) Inicialmente debe de generarse una violación a los derechos laborales del trabajador.
- b) El empleado no puede hacerse justicia por propia mano, lo ideal es acudir ante el órgano que tiene el poder solucionar conforme a la ley, que en este caso son las Juntas
- c) La parte afectada de forma directa o a través de su apoderado legal, deberá ingresar el escrito inicial de demanda ante la Junta que corresponda tomando en consideración los aspectos de la competencia que se han venido manejando en la presente investigación.

La función de la Junta se realiza de la siguiente manera:

- 1) La Junta admitirá el escrito inicial de demanda, señalando un número de expediente, así como anotándola en el libro de gobierno y mencionando la fecha a que deberán comparecer las partes a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones.
- 2) Invitara a que se acerquen para poder arreglar de forma amistosa su conflicto
- 3) En caso de que se llegue a un arreglo el asunto se da por terminado, pero en caso de que las partes no logren solucionar sus diferencias se someterán al arbitraje de las Juntas.
- 4) Las Juntas iniciaran el procedimiento para que las partes contesten la demanda, presenten pruebas, así como sus alegatos.
- 5) Aun cuando en la audiencia respectiva no lo pudieran hacer, es de gran relevancia señalar que hasta este momento las partes pueden llegar a un arreglo conciliatorio, pero también para que eso pueda suceder es indispensable la existencia de un funcionario conciliador y desde el punto de vista personal, también es indispensable que el mismo personal de la Junta tenga la capacitación para ayudar a las partes a lograr un arreglo conciliatorio.

- 6) En caso de que las partes no logren llegar a lo establecido en el punto anterior la Junta procederá a hacer el Cierre de Instrucción, es decir, que la Junta analiza todo lo actuado con la intención de percatarse de que no queda ninguna prueba pendiente por desahogar y posteriormente;
- 7) Se realizará el Dictamen o proyecto de laudo en donde participan los representantes con el fin de discutir y emitir su punto de vista sobre el mismo;
- 8) Estando de acuerdo las partes integrantes de la Junta con el Proyecto de Laudo, este se elevará a la calidad de laudo.
- 9) Se procederá a llevar la etapa de ejecución, es decir, la Junta hará que se haga cumplir lo que se acordó en el Laudo.

“Actualmente la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tiene 61 Juntas Especiales distribuidas en todo el país, en las cuales, según el informe de labores de 2017 señala que las demandas presentadas son superiores a los juicios concluidos y el índice de conciliación en el periodo de enero a octubre de 2017, tuvo un decremento con respecto al mismo periodo del 2016”.⁷²

Lo anterior se considera importante de mencionar por lo que es conveniente que se aumente el personal, principalmente por lo que respecta a los funcionarios conciliadores, ya que en ellos se encuentra directamente la oportunidad de incrementar esas estadísticas, por ello debe de ser imprescindible su presencia en las audiencias respectivas lo que ayudará a bajar considerablemente el rezago de las juntas e incrementar las estadísticas arriba citadas.

De la experiencia personal, es oportuno aportar que las juntas cuentan con un solo funcionario conciliador por lo que su presencia en todas las audiencias de conciliación demanda y excepciones es casi nula por lo que es necesario que se aumente por lo menos a tres funcionarios conciliadores por cada Junta Especial para poder acortar el rezago, además de que se considera importante

⁷² Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, *Preguntas Frecuentes Junta Federal de Conciliación y Arbitraje* <https://www.gob.mx/jfca/documentos/preguntas-frecuentes-jfca> consultada el 3 de febrero de 2019 a las 10:37 p.m.

que exista una mejor organización por parte del personal de la Junta para que las audiencias de esta índole no sean en su mayoría llevadas a cabo al mismo tiempo, lo que facilitaría también la participación de los conciliadores en las diligencias.

4.2. Eficacia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje

La reforma laboral del 2012 y la reforma laboral del 2016 propician que el papel de las Juntas de Conciliación y Arbitraje con su rol de suministrar justicia en el país, se opina, se enfoque únicamente a la capacidad que tienen dichos órganos para sacar a flote los juicios que en ellas se desahogan, por ello parece pertinente señalar argumentos que son ideales para lograr indicar que cual es la eficacia con la que cuentan las Juntas en México para poder realizar su labor.

Previamente ya se había indicado que dichas Juntas fueron erigidas tomando como base la Magistratura Italiana y la justicia laboral española, siendo también evidente que dichos órganos desaparecieron por el hecho de haber sido creados durante una época en donde las personas que habitaban esos países gozaban de una limitada libertad para poder elegir y decidir que rumbo tomaría su país.

En el caso de nuestro país la estructura y funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en comparación con otros órganos laborales de otros países en el mundo son completamente diferentes.

Países como Argentina, Brasil, Chile y México, tuvieron en sus orígenes sistemas con fuerte intervención del poder ejecutivo y estructuras de tipo tripartita, pero éstas sólo se conservan como tales en el caso de México. En este sentido, este país aparece como el único que no ha hecho en las últimas décadas reformas estructurales en su sistema de justicia laboral, para transitar hacia un

sistema basado en jueces profesionales e independientes, se mantiene tal como fue organizado a fines de la década de 1920.⁷³

Por lo citado en el anterior párrafo es entendible a que hacen referencia a que la impartición de justicia en México se encuentra desactualizada, es decir que en algún momento de la historia de esos países existieron tribunales con características similares a las Juntas, por ello se considera mejor analizar cómo es que son actualmente algunos de esos tribunales.

Para abundar más sobre los tribunales laborales extranjeros, así como su impartición de justicia y aunado a la eficacia de las Juntas se procederá a realizar el siguiente cuadro comparativo:

ITALIA (Tribunal laboral)	ARGENTINA (Ministerio de Trabajo)	MEXICO (Juntas de Conciliación y Arbitraje)
Dentro del poder judicial	Dentro del poder Judicial	No se encuentran dentro de poder Judicial
Se integra dentro de Tribunales Civiles	Se integra dentro de Tribunales Nacionales en donde los jueces conocen de conflictos laborales	Únicamente conocen de materia laboral
Carece de una integración tripartita	Carece de una integración tripartita	Integración tripartita
El procedimiento es escrito y oral	El procedimiento en Buenos Aires es principalmente escrito	El procedimiento es predominantemente oral, pero

⁷³ Gabriela Bensusán y Arturo Alcalde (2013). "El sistema de justicia laboral en México: situación actual y perspectivas" <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/10311.pdf> consultada el 10 de marzo de 2019 a las 6:24 p.m.

	y en las provincias es de carácter oral	es necesario que lo actuado exista por escrito
La fase de conciliación es obligatoria antes de llevar el conflicto ante un tribunal. ⁷⁴	La fase de conciliación es obligatoria antes de llevar el conflicto ante un tribunal. ⁷⁵	La conciliación puede ser celebrada en cualquier momento del procedimiento hasta antes de que se declare el cierre de instrucción

“A pesar de las reformas experimentadas, la calidad del sistema de justicia laboral ha sido puesta en tela de juicio en la región. Un estudio auspiciado por la OIT en 2002, en el marco de la XII Conferencia Interamericana de Ministros de Comercio y Trabajo, reconoce sin embargo que se requiere de más investigación para evaluar qué es lo que debe o no modificarse a este nivel. En principio, se encuentra que es necesario realizar esfuerzos importantes para modernizar los mecanismos de resolución de conflictos y asegurar una impartición de justicia especializada. Una evaluación realizada a comienzos de la década del 2000, por el Grupo de Trabajo de Viceministros (de Comercio y de Trabajo) de la región y apoyado por el Banco Interamericano de Desarrollo y la OIT (OIT, 2005), sostiene que existen limitaciones en la justicia laboral que llevan a prolongar los juicios, principalmente debidas a restricciones en los recursos: número de jueces especializados, personal de apoyo y equipo. Otro requerimiento radica en el mayor entrenamiento de jueces, abogados y otras partes involucradas en los conflictos”.⁷⁶

⁷⁴ Contribución de Aldo De Matteis, Paola Accardo y Giovanni Mammone , “Perfil de Derecho Laboral nacional: Italia”, https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_159153/lang--es/index.htm consultada el 10 de marzo de 2019 a las 7:00 p.m.

⁷⁵ Contribución de Arturo Bronstein , “Perfil de Derecho Laboral nacional: Italia”, https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_159145/lang--es/index.htm consultada el 10 de marzo de 2019 a las 7:40 p.m.

⁷⁶ BENSUSÁN Gabriela, ALCALDE Arturo, Op. Cit.

Derivado de lo señalado en las anteriores citas, se valora que aun en países como Italia y Argentina, quienes gozan ya de un órgano laboral dependiente del poder judicial, no les ha sido posible acortar los tiempos que duran los juicios, por lo que también es evidente que el hecho de tener conciliación previa al juicio no garantiza que se obtenga una justicia pronta y expedita.

Es por ello por lo que se asegura que la desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje provocaría la eliminación de las diferencias que actualmente existen entre las clases sociales, así como la extinción del dialogo entre los trabajadores y empleadores.

La existencia de las Juntas propicia el libre dialogo entre las partes de forma directa, por lo que resulta que se establezca de forma equitativa la discusión de los derechos para ambas partes.

Aunado a ello se considera que con respecto a su estructura y funcionamiento dichas Juntas son eficaces, representan un mecanismo que facilitan equiparar o poner en un estado de igualdad a los empleados frente a los empleadores.

La implementación de los tribunales laborales dependientes del poder judicial representa que existirá la injerencia únicamente de la clase burguesa en cuestiones que deberían ser enteramente de carácter social.

El hecho de depender de un poder en específico puede aumentar la falta de credibilidad que tienen actualmente las personas.

No es conveniente que las Juntas pertenezcan al poder judicial, se piensa, que actualmente las personas en el país lo perciben como fácil de corromper, existe distanciamiento entre quien tiene un conflicto y quien lo va a resolver, también se tiene la opinión de que dicho poder gozar de insensibilidad hacia los afectados así como de malas prácticas pues en la amplia sociedad mexicana se tienen diversas anécdotas que encierran frustración de quienes vivieron en carne propia la injusticia y la corrupción dentro del poder judicial pues en él se llegan a

conocer resoluciones en donde el delincuente es liberado aun sabiendo que sí cometió un delito o de que el juez otorga la patria potestad al padre o la madre que maltrata a sus hijos.

Es por ello que se juzga que las Juntas realmente son eficaces en comparación con otros tribunales pues el hecho de no pertenecer al poder judicial puede propiciar que no se impregne de dicha corrupción, se percibe en ellas una mejor interacción entre las partes con el juzgador y con el personal lo que provoca que no exista la falta de credibilidad y confianza que se percibe en el poder judicial, además de que establecen un ambiente de igualdad para las partes por lo que permite que se resuelva el conflicto con más apego al Derecho.

Tomando como base la información anteriormente establecida sobre Italia, se puede ver que actualmente ese país no ha podido desmembrar o separar la materia civil de la materia laboral.

El hecho de pertenecer o estar unida a otra materia significa que aún no se está preparado y/o capacitado para estudiar y resolver sobre una materia de forma exclusiva. Por lo que se opina que estos tribunales no gozan de una amplia flexibilización y profundización respecto de una materia.

El funcionamiento de las Juntas por cuanto hace a la materia es eficaz puesto que su independencia respecto de otras materias representa que puede valerse por sí misma ya que al tener la responsabilidad de aplicar justicia, se procurará una mejor organización en su función jurídica y administrativa lo que resulta enriquecedor para el Derecho Laboral pues su personal se capacitará y centrará su labor en una materia en específico.

Es importante para determinar la eficacia de las Juntas el procedimiento que se lleva ante las Juntas se trata de un tema de relevante importancia y por eso es pertinente volver a retomar la impartición de justicia extranjera.

El Código Procesal Civil y Comercial de Argentina indica en su artículo 68 que quien sea vencido en el juicio deberá pagar los gastos en contra de la contraria aun cuando no lo hubiese solicitado.⁷⁷

Esto puede concebirse como de baja calidad para el sistema de justicia pues es injusto que la impartición de justicia tenga precio.

Otro elemento que consideramos importante es que su sistema de justicia laboral no es gratuito.⁷⁸

En el caso de la Ley Federal del Trabajo ésta no obliga a quien sea vencido en juicio a pagar los gastos de la contraria, además de que el sistema de justicia laboral sí es de carácter gratuito, lo que hace que las Juntas se lleven a cabo de buena manera el principio de gratuidad puesto que con ello ayudan a las partes principalmente al trabajador a no hacer gastos para desahogar el juicio.

4.3. La reforma al artículo 123 Constitucional sobre las Juntas de Conciliación y Arbitraje

Inicialmente se dividirán los momentos de porqué y cómo se fue gestando dicha reforma para poder después dar una reflexión:

- *Motivos por los cuales se pretende eliminar a las Juntas:* Las Juntas de Conciliación tienen dos problemas fundamentales, considera Larios Diaz: que son tripartitas y que la designación del titular de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje la hace el presidente de la Republica. “Con ello invade la esfera judicial, al intervenir en la justicia laboral.” El escaso presupuesto destinado a la justicia laboral es otro factor que

⁷⁷ Código Procesal Civil y Comercial de la Nación <https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/C%C3%B3digo-Procesal-Civil-y-Comercial-de-la-Naci%C3%B3n.pdf> Consultada el 16 de marzo de 2019 a las 4:49 p.m.

⁷⁸ Gabriela Bensusàn y Arturo Alcalde (2013). Op. Cit.

termino por agotarlas, añade. “A partir de 1982 los gobiernos empezaron a limitar los recursos y reducirles el personal”. Se trató, asegura, de una política neoliberal para que la justicia laboral fuera más lenta.⁷⁹

- El antecedente: en esta etapa se encuentran los proyectos de Carlos Abascal y de Javier Lozano y, entre otros, aunque no le hicieron caso, el presentado el 12 de julio de 1995 por los senadores del PAN Gabriel Jiménez Remus y Juan de Dios Castro, que fue ignorado y no se le dio trámite alguno, en el que, entre otras cosas, se propuso sustituir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje por jueces de lo social, para cortar de una buena vez su dependencia evidente de los poderes ejecutivos, federal y estatales.⁸⁰

- Primero de septiembre de 2012: Información dada por el periódico Excelsior, el entonces presidente de la Republica Felipe Calderón el día primero de septiembre de dos mil doce presento ante la Cámara de Diputados la iniciativa de reforma a la ley laboral con carácter de preferente.

Al ser una iniciativa de carácter preferente, la Cámara de Diputados estaba comprometida a votar en un periodo de treinta días (Excelsior, 2012, septiembre 1),

- Treinta de septiembre de 2012: la cámara de diputados aprobó la iniciativa y la turno a la cámara de, el Congreso aprobó la reforma laboral el trece de noviembre de dos mil dieciocho. (Expansión, 2012, noviembre 14).

- Treinta de diciembre de 2012: Felipe Calderón firmó el decreto que reforma la Ley Federal del Trabajo del cual se desprende que entre otros temas se sustituye a las Juntas de Conciliación y Arbitraje por Tribunales Laborales los cuales van a estar presididos por Jueces de lo Social.

Tal reforma ya establecía la fecha para la cual los Tribunales empezarían su trabajo.

⁷⁹ Juárez, Blanca (2018, septiembre 03) “La nueva justicia laboral que no nace y las juntas de conciliación que agonizan”. El Economista

⁸⁰ DE BUEN, Néstor (2012, diciembre 9) Op. Cit.

- Tratado de Libre Comercio de América del Norte: La adopción de dicho texto fue una condición impuesta por los socios comerciales de México en el Acuerdo del Transpacífico de Cooperación Económica (TPP) y en la renegociación del Tratado de Libre Comercio (TLCAN)(El Financiero, 2019, 4 de abril), ahora T-MEC (Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá), en dicho texto se busca cumplir también con los requerimientos realizados en el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual establece protección a los trabajadores contra todo acto tendiente a vulnerarlo y el cual fue firmado por Enrique Peña Nieto en 2015.
- 2016: La administración de Enrique Peña Nieto es la que se encargó de implementar la Reforma Laboral que heredó de Felipe Calderón Hinojosa. Como ya se hizo mención anteriormente el presidente de la Republica se presentó en abril de ese año la iniciativa de reformar la Ley Federal del Trabajo. Dicha iniciativa conservó la propuesta de la reforma de 2012 la desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para dar paso a los Tribunales Laborales a cargo del poder Judicial de la Federación y de los Estados.
- Octubre y noviembre de 2016: El Congreso de la Unión acordó una reforma a la Constitución Política de nuestro país, por la cual habrán de desaparecer las Juntas de Conciliación y Arbitraje para dar paso a los Tribunales Laborales, los cuales formarán parte del Poder Judicial de la Federación y de los estados de la Republica.⁸¹
- febrero 2017: el mandato constitucional señalaba como fecha límite (para dar paso a los Tribunales Laborales) el 26 de febrero de 2018. (Economista, 2018, abril 23).

⁸¹ González Martínez, Ismael. (2017). México. *¿Deben desaparecer las Juntas de Conciliación y Arbitraje?* <http://alegatosenlinea.azc.uam.mx/images/sampled/alegatos7/Deben%20desaparecer%20las%20Juntas%20de%20Conciliacin%20y%20Arbitraje.pdf> consultada el 5 de marzo de 2019 a las 8:50 p.m.

LISTA DE ARGUMENTOS CON LOS CUALES SE CONSIDERA QUE NO DEBEN DESAPARECER LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

Es preciso que en este punto se señalen los argumentos pertinentes para resaltar la eficacia de las juntas de conciliación y arbitraje y las consecuencias que acarrearía su desaparición:

A. CONCILIACIÓN: Las Juntas de Conciliación y Arbitraje fundamentan su actuar en la Ley Federal del Trabajo, la cual en su exposición de motivos indica que son una instancia **potestativa** donde su principal función es la conciliadora y cuando se trata de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario mínimo se elevaran a Juntas de Conciliación y Arbitraje⁸², por lo que se llega a la conclusión de que las Juntas pueden hacer el libre uso de la negociación para que aun estando dentro del arbitraje se pueda lograr la conciliación puesto que la ley no limita el ejercicio de este medio de solución siempre y cuando se produzca antes del cierre de instrucción.

Por otro lado, facilita la oportunidad de las partes sean activas a participar en la solución de su conflicto sin ninguna limitación y/o que las juntas de conciliación y arbitraje proporcionen a las partes los medios para lograrlo a través de los funcionarios conciliadores.

La iniciativa que reforma a la Ley Federal del Trabajo menciona en su exposición de motivos que materializa el mandato constitucional de establecer una instancia prejudicial **obligatoria** de conciliación, esto quiere decir que es necesario que las partes acudan a el Centro de Conciliación antes de que inicien el procedimiento, lo que lleva a deducir que entonces al obligar a las partes a someterse a un procedimiento conciliatorio, que por naturaleza goza de ser voluntario, resulta una violación al artículo 17 constitucional ya que

⁸² Cámara de Diputados, *Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970* <http://cronica.diputados.gob.mx/DDebate/47/2do/Ord/19681212.html> Consultada el 9 de marzo de 2018

limita el derecho de las partes que no quieran someterse a un procedimiento conciliatorio, al acceso a la justicia a través de Tribunales.

B. INTEGRACION TRIPARTITA: La exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970 señala que nuestra justicia del trabajo se caracteriza por estar encomendada, en su totalidad, a organismos que representan, por una parte, los intereses y puntos de vista de los dos factores de la producción, trabajo y capital, y por otra, el interés general de la Nación. De ahí la organización tripartita de nuestras Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que se integran con un representante del Gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patronos.⁸³

Permite crear confianza para los patronos y para los obreros, participan en la decisión para poder emitir una resolución por lo que se concluye que ayudan a exponer los puntos de vista y las necesidades de las partes en la relación de trabajo por lo que ayudan a que las resoluciones sean hechas mediante justicia, igualdad y equidad.

La ya mencionada iniciativa indica que la justicia laboral será impartida por el Poder Judicial se abandona el paradigma del tripartismo como forma de integración y funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje con el fin de mantener los propósitos de celeridad que exige un procedimiento de naturaleza preponderantemente oral.

Por lo tanto, se afirma que la reforma representa un desequilibrio en la igualdad jurídica contemplada por el artículo 4º constitucional inicialmente se puede mencionar que la representación del gobierno en las Juntas es importante pues ayuda a poner en marcha el cumplimiento de las garantías establecidas en la constitución como principalmente las establecidas en el artículo 14 y 16 que se refieren

⁸³ Ibidem

a que una persona debe de ser juzgada ante un tribunal previamente establecido y que sus funciones se funden en la ley expedida previamente es decir que su actuar sea fundado y motivado y que deba existir constancia escrita de todo lo actuado o llevado a cabo formalmente.

Además se sabe que el fin de las Juntas es de poner en un plano de igualdad al trabajador frente al patrón, esto se basa en que el artículo 4º constitucional establece que todas las personas son iguales ante la ley, en el caso de la materia laboral es bien sabido que los trabajadores se encuentran en desventaja respecto a su empleador pues este tiene los medios económicos para poder defenderse, por lo que la presencia de los representantes de los trabajadores ante la junta los pone en un estado de igualdad a los empleados frente a los empleadores.

La implementación de los tribunales laborales dependientes del poder judicial representa que existirá la injerencia únicamente de la clase burguesa en cuestiones que deberían ser enteramente de carácter social.

C. PRESUPUESTO: Las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuentan con el presupuesto asignado por la Secretaría del Trabajo, el cual debe de ser distribuido para poder llevar a cabo sus funciones jurisdiccionales y administrativas.

Si bien es cierto, las Juntas de Conciliación tienen deficiencia en cuanto al presupuesto que se les asigna pues el rezago que tienen también repercute en el personal y en los aspectos técnicos y financieros con los que cuenta, también lo es que la instauración de los Tribunales dependientes del Poder Judicial resulta contradictorio al plan de anticorrupción y austeridad del presente gobierno en México pues en el mismo se pretende ahorro en la administración pública y para la creación del centro de conciliación como de los tribunales laborales se deberá realizar una erogación de dinero

importante lo cual implica invertir en infraestructura, personal y recursos financieros.

Para ser más precisos es necesario hacer la siguiente comparación de los puntos anteriores de cómo se llevan en las juntas de conciliación y de como pretende la reforma que se lleven a cabo los anteriores puntos.

VIGENTE	REFORMA
La conciliación es potestativa	La conciliación es obligatoria
De naturaleza tripartita	Desaparece la participación de los representantes de los trabajadores y de los patrones
El presupuesto es limitado	Se destina un presupuesto para la creación de los tribunales lo cual es contradictorio con el gobierno de austeridad

La reforma laboral se considera que, si fue hecha al vapor, pues a pesar de que tiene un antecedente de más de veinte años este nunca se logró estudiar y analizar de forma profunda lo que ha propiciado que se genere incertidumbre sobre sobre cuando se lograra hacer efectiva dicha reforma, personalmente se piensa que tardara varios años en concretarse la función de dichos tribunales porque están pretendiendo calcar los tribunales que actualmente tienen los demás países que ya anteriormente se mencionaron.

Además de que pueden acarrear los defectos con los que cuentan dichos órganos, pues viendo que no tienen independencia en relación a la materia o al

poder provocaría al menos en nuestro país que el trabajador se encuentre en una posición de desventaja respecto a su empleador.

También el hecho de establecer una fecha para que entraran en función esos tribunales se piensa que no hubo la suficiente precaución y el estudio de quien la estableció, pues las Juntas, como ya se ha hecho mención, son eficaces para resolver conflictos de carácter laboral, pero al parecer quienes realizaron dicha reforma no se percataron que la eficiencia que ellos pretendían que tuviera la Juntas para solucionar conflictos laborales no sería de ayuda para poder realizar con eficacia sus funciones.

Es por ello que se considera que si se presiona a las Juntas a solucionar conflictos en un tiempo determinado provocara que la aplicación del Derecho Laboral sea mal aplicado a los asuntos que en ellas se desahoguen, el fin y la eficacia de dichas Juntas consiste en administrar justicia apegadas a la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo, de proteger a quien es vulnerable colocándolo en un plano de igualdad frente a quien pretende o pretendió violentar sus derechos laborales, no de desahogar juicios en el menor tiempo posible sin hacer uso de todos los principios y procedimientos que la ley otorga a las partes solo porque existe una ley que pretende desaparecerlas.

4.4. La conciliación como forma ideal de arreglar los conflictos laborales

Es importante indicar que nuestro país, con respecto a las normas laborales, ha estado en constante evolución y movimiento debido al incremento de las necesidades de los patrones y trabajadores, lo cual ha hecho que con el paso de tiempo se vayan implementando nuevas formas de solucionar conflictos que sirvan para generar respeto a los derechos de las demás personas y que propicien a la sociedad a vivir en armonía, a esas formas se les conoce como medios o métodos alternativos de solución.

Un método alternativo de solución significa que existen formas o técnicas que, tanto las partes como la autoridad, procuran seguir con la intención de restaurar la paz y la buena convivencia entre la sociedad, es preciso aclarar que para que se puedan utilizar, no es necesario que el conflicto este desahogándose ante una autoridad, pues la flexibilidad que representan estos medios de solución hace que las partes puedan negociar con el fin de que ellos sean capaces de generar una solución.

Opinando también que estos medios tienen como fin secundario generar el desarrollo y la evolución de los hombres en sociedad y lo que puede repercutir de manera significativa y benefactora para la justicia nacional pues genera paz y estabilidad social.

Entre estos métodos, como ya se ha hecho mención en el capítulo primero, se encuentra al arbitraje, la mediación y la conciliación.

La palabra conciliar se puede dar a entender que es la acción de negociar las ideas o posturas contradictorias con el fin de buscar un punto en cada una de ellas para hacerlas compatibles.

Como es bien sabido, la conciliación forma parte de métodos alternativos para poder solucionar conflictos, con el fin de ser un punto medio entre las posturas que hayan generado el conflicto que sirva para acercar a los conflictuantes, es decir que exista una participación activa de todos los elementos y partes que originaron el problema y que se piensa sirve para salvaguardar los intereses de los participantes generando un ambiente con tintes pacíficos que evita o reduce la pérdida de tiempo y de dinero además de que contribuye a la aglomerar la diversidad de pensamientos con el fin de que se genere el nacimiento de una pluralidad que responda a la necesidad de arreglar con plenitud y justicia equitativa la controversia a solucionar.

En el caso de la justicia laboral, si se cuenta con estos métodos o técnicas alternativas de solución que personalmente se asegura han servido para inferir de forma benéfica en los conflictos laborales, creyendo fuertemente que

principalmente la figura de la conciliación ha servido en México para poder desahogar y resolver juicios por esa vía.

El punto base para lograr una conciliación es la negociación ya que esta permite recopilar puntos de vista de las partes ameritando que se lleve a un análisis de ellos, esto se considera que también las partes lo pueden realizar independientemente de que se encuentren frente a una autoridad, pero en algunos casos las personas no están lo suficientemente capacitadas para poder analizar los puntos de vista contrarios por lo que puede propiciar a un nuevo enfrentamiento y a la imposibilidad de resolución del conflicto probablemente debido a que una de las partes piense que la otra pretende imponer su punto de vista.

La conciliación representa el crisol de ideas de los conflictuantes ponen sobre la mesa para llegar a un acuerdo que los beneficie a ambos por lo que se considera importante para el sistema de justicia laboral mexicano pues tiene el potencial para reunir a las partes para que encuentren una solución que ayude a transformar su relación de trabajo y reconocer los derechos de su contraparte.

Es importante señalar que la conciliación representa de forma reveladora que para la justicia laboral mexicana es de mucha importancia para poner fin a conflictos laborales por los siguientes motivos:

- Inicialmente se puede destacar que la conciliación facilita que las partes por sus propios medios puedan llegar a un acuerdo por medio de una negociación, pero desafortunadamente no todas las personas son capaces de definir por si mismas el medio tranquilo para resolver su problema.
- Al no poder solucionar su conflicto es cuando piden la intervención de un ente que dotado por las leyes sea quien conozca y dirima la controversia y que, en el caso particular de México, ese órgano es la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- Algunas veces las partes ni siquiera tiene pláticas sobre conciliación por lo que directamente acuden con el fin de entablar un juicio, por lo

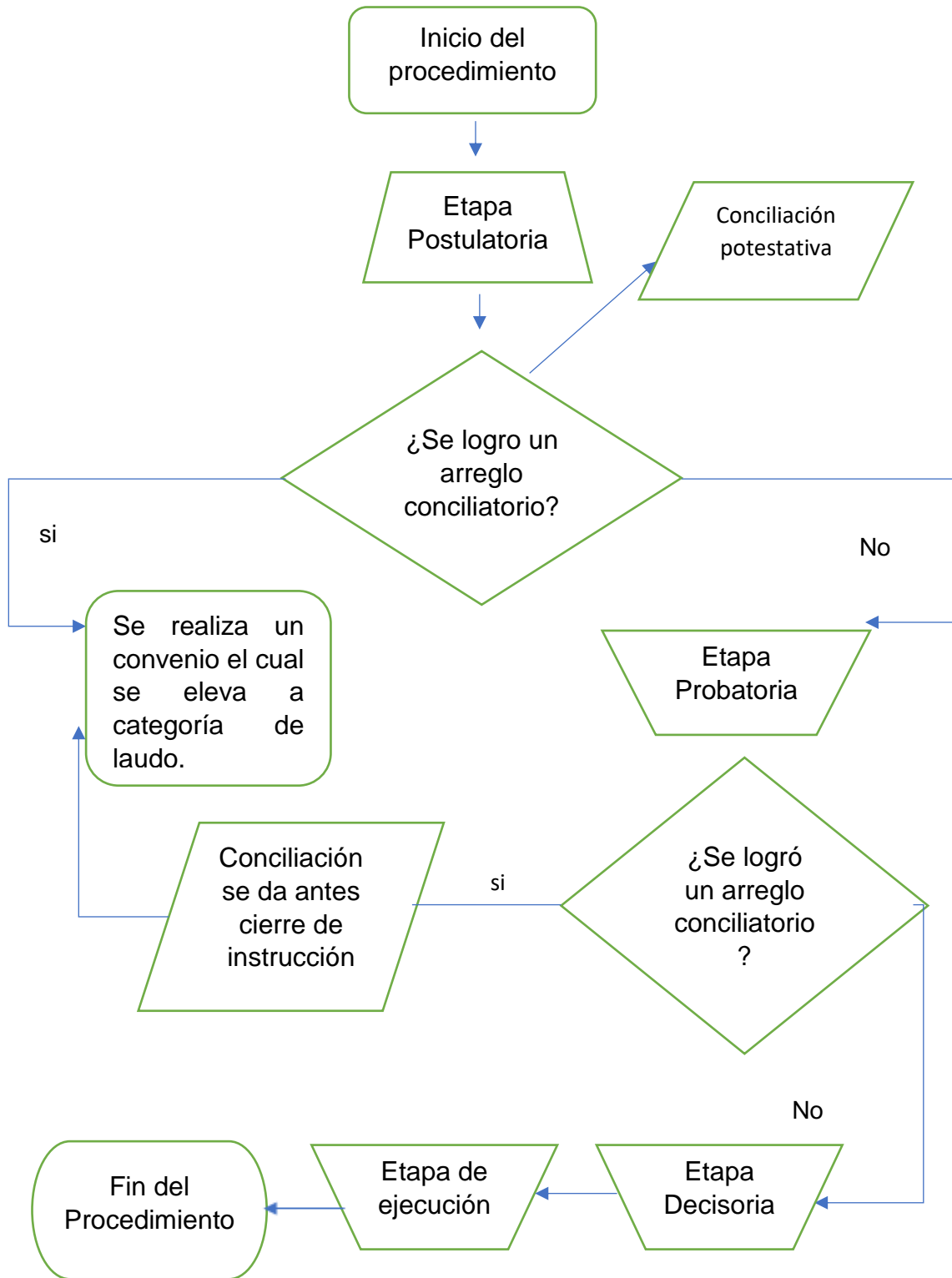
que dentro de las funciones de las Juntas está la de avenir a las partes para que estas inicien un proceso de conciliación.

- La ventaja de que las Juntas conozcan de un conflicto es que pueden ejercer la ya mencionada negociación, pues aunque las partes no lleguen al arreglo conciliatorio, la Junta tiene en sus manos la información contenida en la demanda del trabajador y en su caso también la información de la parte demandada en caso de que se dé una contestación a la demanda por lo que se considera constituyen elementos de los cuales se pueden analizar las posibles ideas de las partes y la Junta al momento de tener una nueva audiencia, establecer condiciones para que las partes platicuen la forma de terminar el juicio.
- Las Juntas, como resultado de la reforma a la ley, cuenta con una persona que debiendo reunir todos los requisitos exigibles por la misma ley, que puede ejercer funciones de conciliador, lo que se evalúa importante pues esto evita que las partes impongan sus ideas y tal persona se debe de encargar de brindar seguridad y libertad a los actores principales.
- Una característica importante del Funcionario Conciliador es que su función no es de imponer una determinación si no que su labor tiene la obligación de establecer un ambiente de comunicación para que en condiciones mejores las partes puedan entablar una plática, aunque puede emitir a las partes su punto de vista o algo que propicie el acercamiento a una solución benéfica las partes no deben de sentirse con la obligación de tomar esas opiniones al pie de la letra, es decir, pueden o no considerarlas.
- Hasta el momento la ley permite que se celebren dichas pláticas o negociaciones desde que se pone en movimiento al órgano jurisdiccional hasta que se realice el cierre de instrucción, lo que representa que no limita en gran escala el tiempo que las partes pueden celebrar una plática conciliatoria.
- Propicia que las partes sean activas en la solución de su controversia

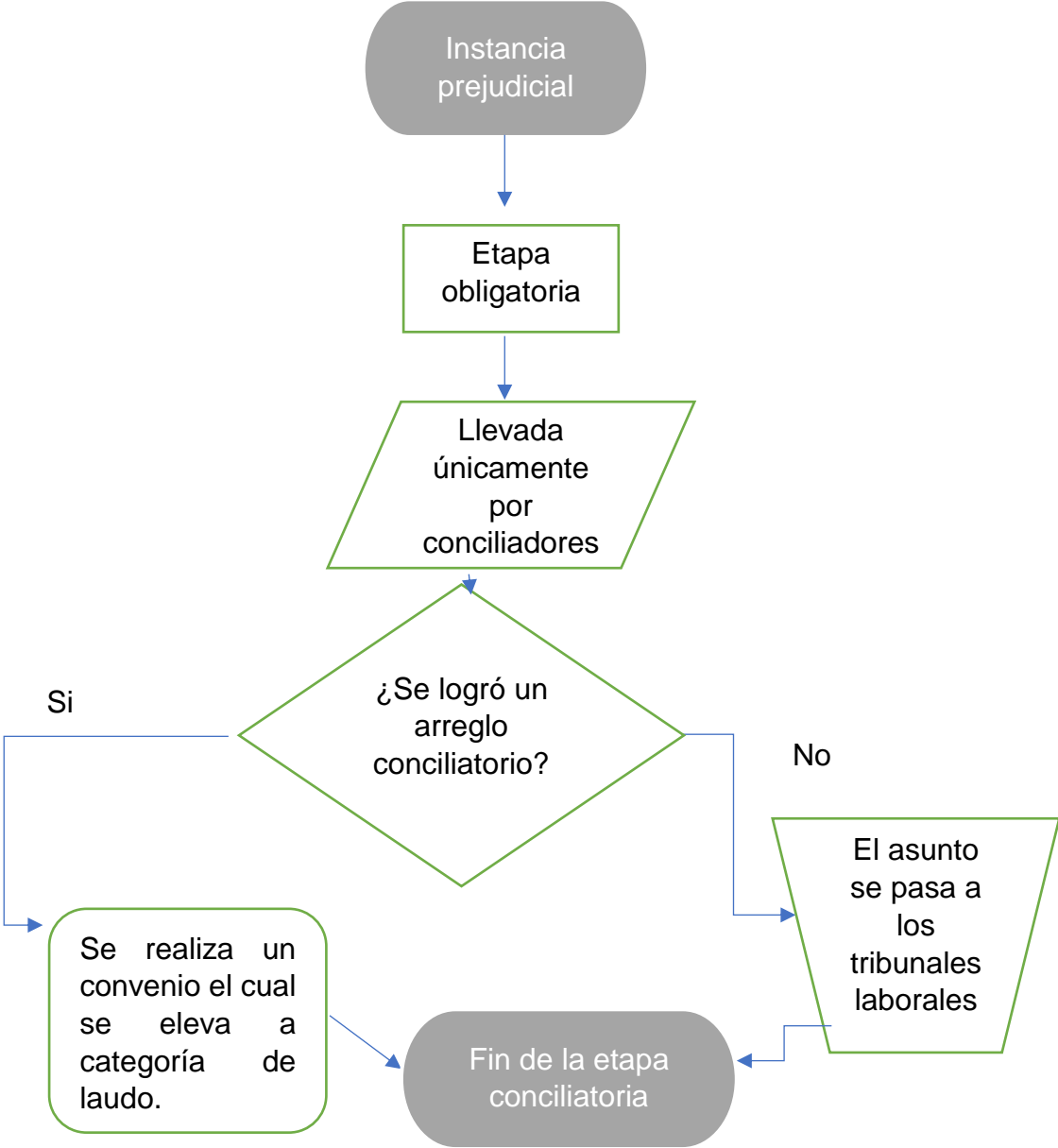
- Hace que impere y aumente la comprensión por encima de la imposición
- Restablece o mejora las relaciones de trabajo
- La voluntad de las partes a establecer la conciliación en su conflicto propicia que se sientan más comprometidos a respetar el acuerdo que resulte de la negociación y el análisis de la problemática.
- Es importante también que la ley menciona que existe una persona que tiene la función específica dentro de la Junta para llevar a cabo las pláticas conciliatorias, pero también es cierto que no es indispensable que dicha persona sea la única que las realice pues el personal jurídico y administrativo de las Juntas también puede favorecer a las partes para que entablen una conversación y solucionar rápidamente su conflicto.
- Puede representar una baja considerable en la carga de trabajo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es decir promete celeridad, pero es importante que predomine el interés de solucionar un conflicto de forma correcta por encima de la carga de trabajo.
- Representa la evolución al sistema de justicia laboral en donde se procura el bienestar de la relación laboral en vez de siempre iniciar un proceso que puede durar mucho tiempo.

También es relevante hacer una comparación de cómo es que se lleva a cabo en las Juntas de Conciliación y Arbitraje y cómo es que se llevara a cabo en los centros de Conciliación:

Conciliación en las Juntas



Conciliación en los Centros de Conciliación



4.5. Propuesta

La reforma planea que las Juntas terminen todos los juicios que en ellas se desahogan para que los Tribunales comiencen con asuntos nuevos, lo que es, desde el personal punto de vista imposible pues de ser así, los trabajadores que tengan la necesidad de entablar ese periodo de transición se quedarían en estado de indefensión.

Los organismos de conciliación, se asume que no garantizarán que los conflictos que lleguen a él se logren agotar en su mayoría, lo que provocará que los nuevos Tribunales vayan generando retraso en la resolución de los conflictos.

Otro punto que también se considera podría hacer ineficaz dicha reforma es que se trata de obligar a las partes a someterse a un procedimiento que en su naturaleza goza la característica de ser voluntario, se piensa que este procedimiento puede provocar que se imponga una decisión en lugar de que las partes la elaboren, por lo que se entiende que dicha reforma puede ser también violatoria del artículo 17 constitucional ya que limita el derecho a las partes que no quieran someterse a un procedimiento conciliatorio, al acceso a la justicia a través de tribunales

También se justifica que dicha reforma limita la elección de las partes para poder realizar pláticas conciliatorias, porque provoca que los tribunales solo se enfoquen en la resolución del conflicto y que sean reacios al principio de conciliación.

Se visualiza que la reforma laboral del dos mil dieciséis no lograra materializarse de manera benéfica para la población puesto que se piensa fue elaborada sin ser verdaderamente analizada pues afecta en gran cantidad la aplicación del proceso laboral, afecta los principios procesales del derecho laboral pero muy en especial del principio conciliatorio que la misma reforma instauró.

Es pertinente decir que la reforma es en cierta forma contradictoria pues se instauro el principio conciliatorio que tuvo como consecuencia la creación del funcionario conciliador, pero al mismo tiempo establecido la desaparición de las Juntas y las cuales serían sustituidas por Tribunales pertenecientes al Poder Judicial delegando las funciones de conciliación a un organismo que se encargaría exclusivamente de ello, limitando la libertad de las partes durante el juicio a realizar negociaciones tendientes a la conciliación.

Basándose en las limitantes que se prevén en la conciliación se argumenta que dicha reforma es violatoria de la garantía contemplada en el artículo 17 constitucional dado que al ser la conciliación un medio alternativo de solución no puede cambiarse dicha naturaleza, es decir la conciliación jamás deberá ser obligatoria pues de ser así las partes estarían forzadas a celebrar un procedimiento ineficaz e inútil que no les garantizaría en nada el libre acceso a la justicia. Se entiende que el fin de las Juntas es procurar la administración de la justicia laboral, es por lo que, para asegurar su permanencia creen un protocolo donde inicialmente se procure el incremento de funcionarios conciliadores, que a todo el personal se prepare no solo como implementando el servicio de carrera, sino también como promotores de la conciliación con el fin de que dichas Juntas se organicen y puedan administrar justicia sin que implique violaciones al artículo constitucional ya mencionado anteriormente.

Si bien es cierto la reforma tiene como uno de sus propósitos simplificar las actuaciones en el proceso laboral, también lo es que resulta contradictoria al principio de concentración puesto que rompe con su fin, es decir, la instauración de centros de conciliación y tribunales laborales significa la separación de las actuaciones en un litigio, la conciliación al ser separada de las demás actuaciones provocaría que no se respetara el fin que tiene dicho principio. Actualmente las partes en el desahogo de la audiencia inicial pueden indicar que se encuentran celebrando platicas conciliatorias y en dado caso de que esta se llegue a concretar lo negociado por las partes, se podrá asentar en el mismo expediente

y lo que tendría como consecuencia la concatenación de actos en el procedimiento.

Como puede entenderse, las Juntas pueden formar parte de lo que se conoce como el Estado de Bienestar puesto que fomentan la libre participación del gobierno, de las empresas (en este caso como patrones) y de los trabajadores, al realizarse la transición prevista, el Estado de Bienestar estaría debilitándose puesto que al evitar la participación activa de los elementos ya mencionados no se podría garantizar la eficacia en el procedimiento, no se realizaría la actualización de políticas que beneficiaran a futuro a los trabajadores y la responsabilidad del estado por el bien social no progresaría.

Por cuanto hace al principio de suplencia este también se vería afectado puesto que la ley señala como imposición para la Junta el hecho de suplir las deficiencias de la demanda por lo que la nueva ley que se cree facultara al tribunal que conozca de dichos asuntos para que de manera optativa no subsane la demanda por lo que esto representaría dejar en el olvido un derecho que tiene el trabajador en el proceso y lo que provocaría dejarlo en estado de indefensión además de que sería evidente la nula igualdad de las partes en el procedimiento.

Por esos motivos que se piensa que dicha reforma fue realizada sin ser razonados sus alcances pues probablemente quienes la elaboraron no previeron inicialmente qué garantía se violaría con dicha reforma además de los diversos principios procesales que se verían afectados por ella y es por ello que seguramente no lograra concretarse pues es evidente que su fin es únicamente desaparecer a las Juntas con el fin de evitar la participación activa de los elementos de la relación de trabajo sin fijarse en las grandes consecuencias que acarrearían no solo a los trabajadores sino a todo el sistema de justicia laboral, su implementación no garantiza la pronta resolución de los conflictos laborales, en realidad al limitar a las partes para iniciar un juicio propician también al incumplimiento de los principios procesales ya que hará que los juicios se alarguen, se acumulen y se evitara la participación de las partes para aplicar el principio conciliatorio.

Por lo anteriormente mencionado se propone la cancelación de ley secundaria en materia laboral y a la cancelación a la reforma constitucional del artículo 123 constitucional, por cuanto hace a la instauración de los Tribunales, por ser contraria en primer lugar a los principios del Derecho Procesal del Trabajo y muy en especial del Principio de Conciliación y en segundo lugar a la Conciliación en sí, pues se considera que la conciliación no debe de ser obligatoria, debe de ser voluntaria además de que como ya se había mencionado antes, las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuentan con una carga de trabajo de gran magnitud, lo que podría representar que para que entren en función los nuevos Tribunales, las Juntas deberían desahogar los juicios que actualmente se llevan en ellas por un periodo de tres a cinco años.

Es por ello por lo que, aunado a la propuesta de cancelación de la reforma laboral, se propone el incremento de los funcionarios conciliadores y principalmente, adicionar al artículo 645 en su fracción II, el inciso c), con el fin de que se establezca como causa especial de destitución la inasistencia del funcionario conciliador en las audiencias que se requieran su presencia.

Actualmente el artículo 645 de la Ley Federal del Trabajo, con respecto a las causas especiales de destitución para los funcionarios conciliadores, se encuentra de la siguiente manera.

Artículo 645.- Son causas especiales de destitución:

- I. De los Actuarios: hacer constar hechos falsos en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones;
- II. **De los funcionarios conciliadores:**
 - a) **No dar cuenta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje de su adscripción sobre los convenios a que hubieren llegado las partes para efectos de su aprobación, cuando proceda.**
 - b) **Conocer de un negocio para el que se encuentren impedidos de conformidad con las disposiciones de esta Ley;**
- III. De los secretarios: dar fe de hechos falsos y alterar sustancial o dolosamente los hechos en la redacción de las actas que autoricen;

- IV. De los auxiliares:
 - a) Conocer de algún negocio para el que se encuentren impedidos.
 - b) Votar una resolución o formular un dictamen notoriamente ilegal o injusto.
 - c) Retener o retardar indebidamente la tramitación de un expediente; y
- V. De los Secretarios Generales, Secretarios Auxiliares y presidentes de las Juntas Especiales:
 - a) Los casos señalados en los incisos a) y c) de la fracción anterior.
 - b) Votar una resolución notoriamente ilegal o injusta.
 - c) No proveer oportunamente a la ejecución de los laudos.
 - d) Los casos señalados en el artículo 643, fracción V de esta Ley.

Debiendo quedar de la siguiente manera:

Artículo 645.- Son causas especiales de destitución:

- I. De los Actuarios: hacer constar hechos falsos en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones;
- II. **De los funcionarios conciliadores:**
 - a) **No dar cuenta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje de su adscripción sobre los convenios a que hubieren llegado las partes para efectos de su aprobación, cuando proceda.**
 - b) **Conocer de un negocio para el que se encuentren impedidos de conformidad con las disposiciones de esta Ley;**
 - c) **No encontrarse presente en la audiencia de conciliación demanda y excepciones y en aquellas en que se considere necesaria su presencia**
- III. De los secretarios: dar fe de hechos falsos y alterar sustancial o dolosamente los hechos en la redacción de las actas que autoricen;
- IV. De los auxiliares:
 - a) Conocer de algún negocio para el que se encuentren impedidos.
 - b) Votar una resolución o formular un dictamen notoriamente ilegal o injusto.

- c) Retener o retardar indebidamente la tramitación de un expediente;
- y

V. De los Secretarios Generales, Secretarios Auxiliares y Presidentes de las Juntas Especiales:

- a) Los casos señalados en los incisos a) y c) de la fracción anterior.
- b) Votar una resolución notoriamente ilegal o injusta.
- c) No proveer oportunamente a la ejecución de los laudos.
- d) Los casos señalados en el artículo 643, fracción V de esta Ley.

Anteriormente ya se había hecho mención de la importancia de incrementar el número de funcionarios conciliadores, pero también es necesario que a los mismos puedan ser destituidos por el hecho de no asistir a la audiencia para ayudar a las partes a conciliar entendiendo que la finalidad de la presente investigación es la resaltar e implementar una mayor injerencia de la conciliación en la solución de los conflictos laborales lo que tendrá como resultados secundarios el desahogo de la carga de trabajo de las Juntas y la agilización en la resolución de los demás juicios. Para poder comprobar la presencia del funcionario en la audiencia será necesario que se asiente en el acta que se levante su presencia.

CONCLUSIONES

PRIMERA: La transición de las Juntas a Tribunales no será benéfica para las personas dentro de un litigio pues afecta a los principios procesales del Derecho Laboral en particular al principio de conciliación, al principio de concentración, y al principio de suplencia, además de que debilita el Estado de Bienestar al evitar la participación de los trabajadores, de los patronos y del gobierno en las resoluciones.

SEGUNDA: La transición tampoco asegura que se elimine la corrupción en el sistema laboral, pues es bien sabido que en materia penal y civil también existe la corrupción y poca honestidad en el proceso, lo que también puede significar no un avance sino un retroceso en la impartición de justicia.

TERCERA: Al obligar a las partes a someterse a un procedimiento conciliatorio, que por naturaleza goza de ser voluntario, resulta una violación al artículo 17 constitucional ya que limita el derecho de las partes que no quieran someterse a un procedimiento conciliatorio, al acceso a la justicia a través de Tribunales.

CUARTA: Las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuentan con una carga de trabajo de gran magnitud, lo que podría representar que para que entren en función los nuevos Tribunales, las Juntas deberían desahogar los juicios que actualmente se llevan en ellas por un periodo de tres a cinco años. La reforma planea que las Juntas terminen todos los juicios que en ellas se desahogan para que los Tribunales comiencen con asuntos nuevos, lo que es desde el personal punto de vista imposible pues de ser así, los trabajadores que tengan la necesidad de entablar ese periodo de transición se quedarían en estado de indefensión.

QUINTA: Los centros de conciliación propuestos no garantizan que la mayoría de los conflictos que en ellos se desahoguen sean agotados mediante la conciliación lo que representaría la pérdida de tiempo y gasto en recursos tanto para dichos centros de conciliación como para las partes en el

litigio y que a largo plazo también provocaría retraso en la resolución de conflictos ante los Tribunales, es decir estos centros no serían eficaces ni eficientes lo que provocaría que estos en el futuro sean inoperables y poco funcionales para conciliar.

SEXTA: Al hecho de que los tribunales únicamente se avoquen a la resolución del litigio y sean reacios al principio de conciliación estarían alterando la naturaleza de la conciliación. La conciliación jamás debe ser obligatoria pues de ser así las partes estarían forzadas a celebrar un procedimiento ineficaz lo que no les garantiza en nada el libre acceso a la justicia.

SEPTIMA: Si otro de los propósitos de la reforma es de reducir tiempos, también rompe con el fin del principio de concentración, toda vez que la instauración de los centros de conciliación y tribunales laborales significa la separación de las actuaciones en el litigio, es decir, la conciliación al ser separada de las demás actuaciones provocaría que estas no sean concatenadas o coordinadas.

OCTAVA: Para poder asegurar la permanencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje es vital el incremento de los funcionarios conciliadores por cada Junta Especial es de gran importancia, pero también lo es que se implemente una causa más de destitución, con el fin de que se comprometa al funcionario a asistir a la audiencia correspondiente.

FUENTES CONSULTADAS

Legislación

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Ley Federal del Trabajo

Doctrina

- ARELLANO García, Carlos, 2004. Las grandes divisiones del Derecho. Revista de la Facultad de Derecho de México. Volumen 54. Número 242.
- BADENES Gasset, Ramon, *Conceptos Fundamentales del Derecho*, Marcombo Boixareu Editores, 5ª edición, Barcelona, 1981.
- BUEN, Lozano Néstor de, *“Derecho del Trabajo Tomo I, 2ª edición*, México, Porrúa, 1997.
- Carpizo, J. (1972) La Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en México. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado* (Numero 15).
- CAVAZOS, Flores Baltazar, *500 Preguntas Sobre Temas Laborales*, Editorial Trillas, México, Cuarta Edición, 2015.
- DAVALOS Morales, José, *El constituyente laboral*, Secretaria de Gobernación, Secretaria de Cultura, Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM, México, 2016.
- DE LA CUEVA, Mario, *Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I*, Editorial Porrúa, México.
- GOMEZ, Aranda Rodolfo, *Derecho Laboral I*, Primera edición, México, Red Tercer Milenio S.C., 2012.
- GONZALEZ y González Luis, *Viaje por la historia de México*, Editorial Clío, Libros y Videos. S.A., Primera Reimpresión, México, 2010.
- KURCZYN, Villalobos Patricia (coordinadora), *Derechos Humanos en el Trabajo y la Seguridad Social Liber Amicorum: en homenaje al doctor Jorge*

Carpizo McGregor, Universidad Nacional Autónoma de México, Primera Edición, México 2014.

- KURCZYN, Villalobos Patricia (coordinadora), *¿Hacia un nuevo derecho del trabajo?*, Universidad Nacional Autónoma de México, 2003.
- NAVARRETE, Federico y otros, *Historia II*, Editorial Castillo, México, 2009.
- RUIZ, Massieu, Mario, *Derecho Agrario*, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Primera Edición, México, 1990, pp.41
- SANTOS Azuela, Héctor, *Nociones del Derecho Positivo Mexicano*, Editorial Pearson, Tercera Edición, México, 2002.
- TENA, Suck Rafael, *Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Trillas, México, 2014.
- TORIS, Arias Ramon, *La Teoría General del Proceso y su Aplicación en el Proceso Civil de Nayarit*, Universidad de Nayarit, Tepic, Nayarit, 2000.
- VILLORO Toranzo, Miguel, *Introducción al estudio del Derecho*, Editorial Porrúa, Décimo sexta edición, México, 2000
- VIZCAZARRA Davalos, José, *Teoría General del Proceso*, Editorial Porrúa, Décimo Cuarta Edición, México 2014

Páginas Web

- Alvarado Hernández Arturo. México. (2011). *Jurisdicción Especializada*. <http://historico.juridicas.unam.mx/publica/rev/derpriv/cont/2/dtr/dtr1.htm#N4>
- BENCOMO E., Tania Z. México. *“El Trabajo” Visto Desde Una Perspectiva Social Y Jurídica Mexico* <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/download/9555/11586>.
- Cámara de Diputados H. Congreso de la Unión. México. *El Surgimiento de una Nación- Hacia la Dictadura* http://www.diputados.gob.mx/museo/s_surg9.htm

- Cámara de Diputados H. Congreso de la Unión. México. *Nuestro Siglo El Congreso constituyente y la Constitución de 1917* http://www.diputados.gob.mx/museo/s_nues3.htm
- Cámara de Diputados. *Original: Ley Federal del Trabajo 01-04-1970* http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_orig_01abr70_ima.pdf
- Cámara de Diputados LXIV Legislatura. (2018). México. “*Ley Federal del Trabajo*”.(reformas) <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft.htm>.
- Cámara de Diputados. Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo <http://cronica.diputados.gob.mx/DDebate/47/2do/Ord/19681212.html>
- Cárdenas García Jaime. México. *Introducción al Estudio del Derecho* <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3260/7.pdf>
- Código Procesal Civil y Comercial de la Nación <https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/C%C3%B3digo-Procesal-Civil-y-Comercial-de-la-Naci%C3%B3n.pdf>
- Contribución de Aldo De Matteis, Paola Accardo y Giovanni Mammone , “*Perfil de Derecho Laboral nacional: Italia*”, https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_159153/lang--es/index.htm
- Contribución de Arturo Bronstein , “*Perfil de Derecho Laboral nacional: Italia*” https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_159145/lang--es/index.htm
- De Buen Néstor. México. *El sistema Laboral en Mexico* <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2458/10.pdf>
- De Buen Lozano Néstor. México.” *Las Reglas Constitucionales en el Proceso Laboral y Sus Consecuencias*” <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2464/31.pdf>
- Destino Veracruz Magia y Encanto. México. *La huelga de Rio Blanco* <https://www.destinoveracruz.com/2013/04/huelga-rio-blanco.html>
- Diario Oficial de la Federación. México. “*Ley Federal del Trabajo*” http://dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?codnota=4532620&fecha=28/08/1931&cod_diario=193390

- Dueñes Jorge, 13 de Mayo de 2016, *¿sabías que Peña presento una nueva reforma laboral? Ahora en Justicia Laboral* <http://www.lanuevarepublica.org/2016/05/13/sabias-que-pena-nieto-e-pn-presento-una-nueva-reforma-laboral-ahora-cambios-en-justicia-laboral/>
- Dunshee de Abranches. Carlos Alberto. México. *Arbitraje Comercial Internacional* <http://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/41-52.AbranchesCidip74.pdf>
- El Universal (2017). México. *Constitución de 1917, escrita por campesinos, mineros y artesanos* <http://www.eluniversal.com.mx/articulo/nacion/politica/2017/02/4/constitucion-de-1917-escrita-por-campesinos-mineros-y-artesanos>
- Gabriela Bensusàn y Arturo Alcalde (2013). “*El sistema de justicia laboral en México: situación actual y perspectivas*” <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/10311.pdf>
- Gobierno del Estado de México. (2018). Estado de México. *Periódico Oficial Gaceta de Gobierno* <http://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/gct/2018/oct013.pdf>
- GÓMEZ Alcántara Antonio Isaac *Conciliación y Mediación en el Derecho del Trabajo* <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3809/7.pdf>
- González Martínez, Ismael. (2017). México. *¿Deben desaparecer las Juntas de Conciliación y Arbitraje?* <http://alegatosenlinea.azc.uam.mx/images/sampledata/Alegatos7/Deben%20desaparecer%20las%20Juntas%20de%20Conciliacin%20y%20Arbitraje.pdf>
- Instituto de Investigaciones Jurídicas. México. *Texto de la Constitución de 1917 y de las reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación del 5 de febrero de 1917 al 1 o. de junio de 2009.* <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2802/8.pdf>
- Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. México. *¿Qué hacemos?* <https://www.gob.mx/jfca/que-hacemos>

- Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal. (2011). México. *Manual de Administrativo de Organización y Procedimientos* http://www.juntalocal.cdmx.gob.mx/ut/ut/articulos/Art_121/Fracc_I/MAOP_CSI.pdf
- Lacabex Berumen, María Aurora y otros. México. *La Reforma Laboral en México*” <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2458/41.pdf>
- Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación en México. (2018). México. “*La educación obligatoria en México Informe 2018*” https://www.inee.edu.mx/portalweb/informe2018/04_informe/capitulo_010402.html
- Robles, Jorge, *Contacto en Italia la presentación del fascismo en la legislación laboral mexicana*, (Los Operadores Contacto en Italia) Primera Edición Cibernética, enero de 2011 http://www.antorcha.net/biblioteca_virtual/derecho/robles/contacto.html
- Secretaria del Trabajo y Previsión Social. México. *Conoce qué es la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje*” <https://www.gob.mx/stps/articulos/conoce-que-es-la-junta-federal-de-conciliacion-y-arbitraje?idiom=es>
- Subdirección de Referencia Especializada. (2012). México. “*50 Temas de la Reforma Laboral*” <http://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/re/RE-ISS-09-12.pdf>
- Villanueva Solorio Mario. Noticieros Televisa (2017). México. “*Teatro de la Republica, Testigo de la Historia de la Constitución*” <https://noticieros.televisa.com/historia/teatro-de-la-republica-testigo-de-la-historia-de-la-constitucion/>

Hemerográficas

- DE BUEN, Néstor (2012, diciembre 9) “Algo más sobre la reforma laboral”. La Jornada
- Juárez, Blanca (2018, septiembre 03) “La nueva justicia laboral que no nace y las juntas de conciliación que agonizan”. El Economista

- MARTINEZ María del Pilar (2016, mayo 02) “Fin al tripartismo en las juntas de conciliación y arbitraje
- RUIZ, Joel (2018, diciembre 8)” Viene un cambio en la justicia laboral”. El Universal