

3
24



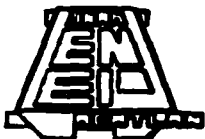
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ACATLAN"

LA COMPETENCIA LABORAL EN EL CASO DEL
NACIONAL MONTE DE PIEDAD
(I. A. P.)

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
CARLOS AGUILAR SOSA

ASESOR: LIC. OSCAR G. RAMOS ALVAREZ



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN ACATLAN, MEXICO

1997



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MIS PADRES, por el ejemplo que me han dado.

A MIS HERMANOS, por su ayuda y apoyo durante mis estudios

AL C. LIC. OSCAR G. RAMOS ALVAREZ, por el apoyo brindado para la elaboración de esta Tesis.

A TODOS LOS AMIGOS QUE HE CONOCIDO A LO LARGO DE MI VIDA, por brindarme su amistad.

INDICE

CAPITULO I GENERALIDADES

I.- Cuestiones de atribución, de jurisdicción y de competencia.....	1
II.- Regímenes Constitucionales en materia de trabajo en México.....	18

CAPITULO II LA COMPETENCIA CONSTITUCIONAL EN MATERIA DE TRABAJO

I.- La competencia local.....	31
II.- La competencia federal.....	34

CAPITULO III LA LEY DE INSTITUCIONES DE ASISTENCIA PRIVADA PARA EL DISTRITO FEDERAL Y EL NACIONAL MONTE DE PIEDAD

I.- Antecedentes de la Ley de Instituciones de Asistencia Privada.....	38
II.- Antecedentes del Nacional Monte de Piedad.....	42
III.- Organización y funcionamiento del Nacional Monte de Piedad.....	52

CAPITULO IV EL SINDICATO TITULAR DEL NACIONAL MONTE DE PIEDAD

I.- Registro.....	62
II.- Celebración del contrato colectivo de trabajo y el reglamento interior de trabajo.....	66

III.- La revisión contractual del año de 1992 y la resolución de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.....	73
--	----

CAPITULO V

OTROS ELEMENTOS PARA DETERMINAR LA COMPETENCIA LABORAL

I.- El principio del Estado de Derecho y la competencia para actuar con facultación en la ley.....	78
II.- El principio de que las autoridades federales conocen de lo expresamente facultado	81
III.- La regla general de competencia en materia laboral del régimen general	84
IV.- Las excepciones federales.....	86
V.- La Ley que regula la creación de la entidad es diferente de la atribución de competencia laboral	90
VI - La competencia del registro sindical no irroga la competencia para los conflictos laborales.....	91
VII.- La personalidad del Nacional Monte de Piedad tiene efectos en la Federación y en todas las Entidades Federativa	93
VIII - Tesis jurisprudencial sobre la competencia local.....	96
IX.- Análisis de la hipótesis del conflicto que afecta a dos o más Entidades Federativas	97
X - Análisis de la hipótesis del contrato colectivo declarado obligatorio en más de una Entidad Federativa	100
XI.- La clasificación de los conflictos de trabajo y la competencia atractiva.....	101
XII - El Nacional Monte de Piedad no es una Institución de Crédito.....	106
CONCLUSIONES	109
BIBLIOGRAFIA	112

CAPITULO I **GENERALIDADES**

I.- CUESTIONES DE ATRIBUCION, DE JURISDICCION Y DE COMPETENCIA

ATRIBUCIONES.

Las atribuciones "son los medios que la legislación positiva le otorga al Estado para alcanzar determinados fines,"¹ por lo tanto, es natural que el número de atribuciones varíe al cambiar el número de fines. De esta forma tenemos que a través del tiempo las atribuciones del Estado han variado de acuerdo a las necesidades de la población de dichos Estados.

En una primera etapa histórica posterior al mercantilismo, el Estado creyó que sus tareas deberían reducirse al mínimo y sólo dedicarse al mantenimiento y protección de su existencia como entidad soberana y a la conservación del orden jurídico y material para el buen desarrollo social. Por tanto, en esta primera etapa el Estado quiso limitar sus atribuciones.

Posteriormente, cuando se comprobó que el individuo por sí solo no era capaz de satisfacer las necesidades de la colectividad y escapaban a su previsión y pericia económica muchos fenómenos, se desarrolló una tendencia intervencionista como resultado de la teoría social, en la que el Estado, respetando en una buena parte la actividad privada, va imponiendo a ésta

¹ Fraga Gabino. Derecho Administrativo. Porrúa, México. 1989 pág. 13.

restricciones o limitaciones para poder armonizarla con el interés general; va creando servicios públicos y va encaminando su actuación con el fin de estructurar a la sociedad de acuerdo con un ideal de justicia.

Como se puede apreciar, las atribuciones del Estado han variado a través del tiempo y el problema de cuáles son esas atribuciones se encuentra intimamente vinculado con las conveniencias políticas o económicas del poder y por tanto varían según sean las relaciones que en un momento dado guarden el Estado y los particulares. Lo que sí es notorio, es que muchas necesidades se llegan a satisfacer colectivamente mediante la intervención del Estado, para que el mercado ofrezca la gran mayoría de los satisfactores.

La doctrina ha clasificado las atribuciones del Estado en tres grupos.

a) Atribuciones del Estado para reglamentar la actividad privada, el Estado interviene regulando dicha actividad porque es necesario para mantener el orden social que las relaciones entre los particulares se encuentren reguladas.

b) Atribuciones que tienden al fomento, limitación y vigilancia de la actividad privada; la intervención del Estado realizando esta categoría de atribuciones, también tiene el propósito de mantener el orden jurídico, pero a diferencia de la primera categoría cuyo propósito es el de la coordinación de intereses individuales entre sí, las de ésta tienden a coordinar esos intereses individuales con el interés público.

c) Atribuciones del Estado para substituirse total o parcialmente a la actividad de los particulares o para combinarse con ella para la satisfacción de una necesidad colectiva; esta actividad la realiza el Estado en los casos en los que es necesario manejar una determinada empresa para proteger un área de interés general

Intimamente relacionado con el concepto de atribuciones, encontramos el de funciones y aunque en la práctica se le haga referencia de manera indistinta, es necesario darles su significación exacta.

"El concepto de atribución comprende el contenido de la actividad del Estado, mientras que el concepto de función se refiere a la forma de la actividad del Estado. Las funciones constituyen la forma de ejercicio de las atribuciones y todas las funciones pueden servir para realizar una misma atribución"²

Antes de entrar en la relación de las atribuciones y funciones del Estado, es necesario analizar las funciones y los órganos de los que se vale el Estado para realizarlas. de esta manera tenemos que las funciones del Estado son tres: la legislativa que se ejercer por medio del Poder Legislativo, la administrativa que se realiza a través del Poder Ejecutivo y la Jurisdiccional que es realizada por el Poder Judicial. si bien en los tres casos hay actos que orgánicamente pueden corresponden a otro poder.

La función legislativa es la que realiza el poder legislativo y está encaminada a la creación de leyes que regulen la vida de la sociedad y entran

² Fraga, Gabino, Ob. Cit. pág. 26.

en la categoría de leyes por su generalidad y abstracción, los decretos que tienden a regular determinadas actividades pueden calificarse de carácter más personal que las leyes.

El Poder legislativo Federal está integrado por las Cámaras de Senadores y de Diputados, las cuales, al actuar unidas, toman el nombre de Congreso de la Unión. Para que las Cámaras puedan actuar, se necesita que haya "quórum", es decir, que esté reunido cuando menos determinado número de representantes

Una vez que por reunirse el quórum la Cámara respectiva puede actuar, las resoluciones se toman por la mayoría de votos de los miembros. No hay ningún caso en que decida la minoría ni alguno en que se exija la unanimidad para tomar alguna decisión

El párrafo inicial, del artículo 70 constitucional, dice:

"Toda resolución del Congreso tendrá el carácter de ley o decreto" sin embargo, dicho artículo no nos da una definición de ley y decreto ya que el legislador lo omitió, pero podemos definirlos según Tena Ramírez, como que la "ley son las resoluciones del Congreso que versen sobre materias de interés común, dentro de la órbita de atribuciones del Poder Legislativo. El decreto, son las resoluciones que dentro de la misma órbita, sean sólo relativas a determinados tiempos, lugares, corporaciones, establecimientos o personas".³

La formación de leyes o decretos se inicia con el ejercicio de la facultad

³Tena Ramírez, Felipe, Derecho Constitucional Mexicano, pág. 269.

de iniciar leyes, facultad que consiste en presentar al Congreso un proyecto de ley o decreto. No cualquiera puede iniciar leyes o decretos, sino únicamente los señalados por el artículo 71 de la Constitución y son el Presidente de la República, los Diputados y Senadores, el Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados.

De lo anterior, se hace notar que la evolución legislativa en México, depende únicamente de aquellos funcionarios que la Constitución faculta y que se supone son los más indicados para interpretar las necesidades del país, por ser representantes populares. Las demás se igualan a los particulares por carecer de la facultad de iniciativa, inclusive la Suprema Corte de Justicia de la Nación, órgano que podía pensarse es el más indicado técnicamente para realizar algunos proyectos de ley, pero que no tiene dicha facultad, por considerarse que debe existir completa separación entre el órgano que crea la ley y el que la aplica. Y sin embargo de lo anterior, ante una posible extensión del amparo contra leyes que sean declaradas inconstitucionales, se puede influir en el Legislativo para modificar o derogar tales leyes.

La función Administrativa es la que se realiza por medio del Poder Ejecutivo, el cual se encarga de ejecutar las leyes y de administrar al Estado y está conformado en los regímenes presidencialistas como el nuestro, por un sólo individuo y es denominado Presidente.

Según el artículo 80 Constitucional, "Se deposita el ejercicio del Supremo Poder Ejecutivo de la Unión en un solo individuo, que se denominará Presidente de los Estados Unidos Mexicanos".

Es conveniente que el Poder Ejecutivo se encuentre depositado en una sola persona, mientras el poder que hace las leyes debe residir en una asamblea, porque al hacer una ley, se requiere tiempo suficiente para cambiar opiniones, agotar la consulta, deliberar, etc.. Además, por su propio destino de generalidad y permanencia, la ley debe ser un acto madurado y seguro, de aquí el dilatado proceso que se establece en la Constitución para la creación de leyes. Pero "una vez que han sido creadas las normas, su aplicación debe ser rápida y enérgica, lo cual no admite discrepancias de opiniones, sino unidad en la decisión y en la acción, por eso el Poder encargado de ejecutar la ley se deposita en un sólo individuo, quien debe imprimir unidad en la marcha de la administración".⁴

La fracción I del artículo 89 Constitucional, señala como facultades y obligaciones del Presidente de la República la de "Promulgar y ejecutar las leyes que expida el Congreso de la Unión, proveyendo en la esfera administrativa a su exacta observancia".

Las fracciones II, III, IV, V, XVII y XVIII del artículo antes citado, consagra las facultades que tiene el Presidente de la República en materia de nombramientos y podemos dividirlos en tres grupos: Nombramientos absolutamente libres, nombramientos sujetos a ratificación y nombramientos que deben hacerse con sujeción a lo dispuesto por la ley.

La Función Judicial, se realiza mediante el Poder Judicial y es el encargado de administrar justicia, aplicando la ley a su exacta observancia, resolviendo los conflictos que se den entre los particulares o entre particulares y el Estado.

⁴Tena Ramírez, Felipe, Ob. Cit., pág. 396.

El Poder Judicial Federal, carece de los atributos de los otros dos poderes, pues no tiene voluntad autónoma y está desprovisto de toda fuerza material. De aquí ha surgido, en el campo teórico, la discusión de si el Poder Judicial Federal es en realidad un poder o si es simplemente un departamento del ejecutivo.

Rabasa sustentó dos tesis al respecto, en la primera decía que "el Judicial no es un poder, porque limitado a aplicar la ley, expresión y hecha de la voluntad del pueblo, no puede querer en nombre de éste",⁵ es decir que el Poder Judicial únicamente aplica la ley ya creada y no realiza ningún acto de poder. Más tarde, el mismo Rabasa consideró que "aunque en el sentido científico de la palabra, el departamento de justicia no es un poder, en la Constitución necesita tener ese título, y en sus funciones puede y debe ceñir a los poderes reales dentro de los mandamientos de la ley suprema que distribuyó las competencias, para que no haya jurisdicciones sin perímetro".⁶

En realidad la discusión de si el Judicial es o no un poder, es una discusión de orden teórico, y lo que debe preocupar es que el mismo tenga una absoluta independencia para actuar y administrar cumplidamente la justicia y mantener, en una organización como la nuestra, el equilibrio de los demás poderes.

Es así, como las funciones del Estado son diferentes de las atribuciones del mismo, pero podemos señalar la forma en que las primeras sirven para la correcta realización de las segundas.

⁵Tena Ramírez, Felipe, Ob. Cit. Pág. 397.

⁶Tena Ramírez, Felipe, Ob. Cit. Pág. 397.

I.- Respecto de las atribuciones que se refieren a la reglamentación de las actividades de los particulares, la función legislativa constituye el medio de realizar esa regulación, ya que dicha regulación se hace por medio de la creación de normas de derecho.

La función administrativa interviene en los casos que el registro civil da formalidad de los actos de los particulares, como el caso del matrimonio; de igual manera, los registros de propiedad y del comercio, cuyas actividades son administrativas, constituyen los medios adecuados para dar estabilidad a las relaciones privadas.

La función jurisdiccional, aparece en el momento en el que se generen conflictos derivados de las relaciones entre los individuos y se hace necesaria la intervención del órgano jurisdiccional para resolverlo.

II.- En cuanto a las atribuciones de fomento, limitación y vigilancia de la actividad de los particulares, la función legislativa constituye el medio de crear la competencia de los órganos que realizarán esos actos de fomento, limitación y vigilancia por medio de normas generales.

El fomento, la vigilancia y la limitación, son actos necesariamente administrativos y por ende deben ser realizados por el órgano administrativo.

Todos los actos que se derivan de la atribución referida, pueden ocasionar conflictos, los cuales tendrán que resolverse por medio de la función jurisdiccional.

III.- La atribución en la que el Estado se substituye en la actividad de los particulares. En esta atribución, la función legislativa, es también quien por medio de normas generales se encarga de organizar las empresas en las que el Estado ha de intervenir, la competencia de los agentes públicos en esas empresas y la situación de los particulares que se relacionan con ellas.

La función administrativa es otro de los medios de que se vale el Estado para realizar estas atribuciones, pues el funcionamiento de las empresas se verifica por actos de carácter administrativo.

Por último, como también pueden surgir conflictos con motivo del ejercicio de estas actividades, la función jurisdiccional está llamada igualmente a intervenir.

JURISDICCION

La jurisdicción "es una función soberana del Estado, realizada a través de una serie de actos que están proyectados o encaminados a la solución de un litigio o controversia, mediante la aplicación de una ley general a ese caso concreto controvertido para solucionarlo o dirimirlo".⁷

La jurisdicción es una función del Estado y por lo tanto está encargada a

⁷Gómez Lara, Cipriano, *Teoría General del Proceso, Harla, México, 1990*, Pág. 122.

uno de los poderes del mismo, dicho poder es el judicial, el cual a través de los tribunales se encarga de dirimir las controversias de los individuos entre sí o con el propio Estado, aplicando las normas generales al caso concreto.

Etimológicamente, la palabra jurisdicción, significa decir o declarar el derecho. Desde el punto de vista más general, la jurisdicción hace referencia al poder del Estado de impartir justicia por medio de los tribunales, en los asuntos que llegan a su conocimiento.

Algunos autores definen a la jurisdicción de la siguiente manera:

Esriche, define a la jurisdicción como "el poder o autoridad que tiene alguno para gobernar y poner en ejecución las leyes; y especialmente, la potestad de que se hallan revestidos los jueces para administrar justicia, o sea para conocer de los asuntos civiles o criminales o así de unos como de otros y decidirlos o sentenciarlos con arreglo a las leyes".⁸

Manresa y Navarro, "la jurisdicción es la potestad de que se hayan revestidos los jueces para administrar justicia".⁹

Eduardo Eichman, dice que "la jurisdicción en su sentido objetivo es una parte integrante del poder jurisdiccional y contiene la facultad de juzgar, correlativa de la legislación, porque ha de determinar en cada caso cuál es el derecho y en qué relación se encuentra en el orden legal".¹⁰

⁸Pallares, Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil. Pág. 511.

⁹Pallares, Eduardo, Ob. Cit. Pág. 511.

¹⁰Pallares, Eduardo, Ob. Cit. Pág. 511.

Hugo Rocco, expresa que "la función jurisdiccional es la actividad con que el Estado, interviniendo a instancia de particulares, procura la realización de los intereses protegidos por el derecho, que han quedado insatisfechos por la falta de actuación de la norma jurídica que los ampara".¹¹

Chiovenda dice que "la jurisdicción puede ser definida como la función del Estado que tiene por fin la actuación de la voluntad concreta de la ley mediante la substitución, por la actividad de los órganos públicos, de la actividad de los particulares o de otros órganos públicos, sea al afirmar la existencia de la voluntad de la ley, sea al hacerla prácticamente efectiva".¹²

Como podemos ver, los diferentes autores le dan a la jurisdicción un toque personal al definirla, pero todos coinciden en que la jurisdicción es una función del Estado encaminada a resolver los conflictos que se crean entre los individuos, mediante la aplicación de la ley al caso concreto, es decir la función jurisdiccional se encarga de hacer cumplir la ley cuando ésta no es obedecida de manera espontánea por el particular.

La doctrina ha establecido diversas clases de jurisdicción, como lo veremos a continuación.

JURISDICCION CONTENCIOSA.- Es la que ejerce el juez sobre intereses opuestos y contestaciones contradictorias, es decir, es aquella en la que se trata de componer un litigio, y puede tener lugar no sólo entre particulares, sino también entre el Estado y los particulares.

¹¹Pallares, Eduardo, Ob. Cit. Pág. 511.

¹²Tena Ramírez, Felipe, Derecho Constitucional Mexicano, Pág. 286.

JURISDICCION VOLUNTARIA.- Es la que ejerce un juez sin las solemnidades del juicio, por medio de su intervención en un asunto, que por su naturaleza o por el estado en que se encuentra, no admite contradicción de parte, es decir es aquella que ejerce el juez en los asuntos en los que no existe ningún conflicto.

JURISDICCION ECLESIASTICA.- Es la que ejercen los tribunales de la autoridad espiritual o sea la Iglesia.

JURISDICCION SECULAR.- Es la que ejercen los tribunales del Estado, mediante la potestad civil

JURISDICCION ESPECIAL, EXTRAORDINARIA O PRIVILEGIADA.- Es la que se ejerce con limitación a asuntos determinados o respecto de personas que por su clase, estado o profesión están sujetos a ella, como por ejemplo la jurisdicción militar la mercantil. la del trabajo. etc.

Es fácil distinguir entre el acto legislativo y el jurisdiccional o sea del que realiza el poder judicial a través de sus diversos órganos, porque las Cámaras legisladoras expiden leyes, o sea normas jurídicas, cuyas notas esenciales son la generalidad de las mismas y su carácter abstracto. Lo primero porque no obligan a individuos determinados considerados como tales en lo particular, sino que se dirigen a grupos extensos y a situaciones que pueden presentarse en la realidad. Además, tienen el carácter de abstractas porque no conciernen a determinado caso concreto, sino a todos aquéllos que se encuentren dentro de la hipótesis en que la misma norma jurídica se basa.

Por el contrario, los actos jurisdiccionales que se realizan diariamente por los diversos órganos del poder judicial, son figuras concretas y relativas a un caso determinado y no a una generalidad de casos posibles. Por lo tanto, es fácil distinguir claramente el acto legislativo del judicial.

La actuación jurisdiccional se distingue de la administrativa, porque la jurisdiccional tiende a resolver un litigio, la función jurisdiccional debe ser provocada para que entre en funcionamiento y se resuelva el conflicto, siempre implica una relación tripartita entre el Estado y los dos contendientes y el acto jurisdiccional termina con la sentencia que se dicte en el juicio.

Por otra parte la actividad administrativa es una forma originaria, que no necesita ser provocada para actuar, no resuelve conflictos y no es una relación tripartita, además el acto administrativo no tiene un proceso previamente establecido. También cabe señalar que la administración juzga, puesto que no obra sino sobre la base de un juicio; pero dictamina de su propia actividad, en cambio, la jurisdicción lo hace de la actividad ajena y de una voluntad de ley que concierne a otros.

COMPETENCIA.

En sentido general podemos decir que la competencia es el ámbito, la esfera o el campo dentro del cual un órgano de autoridad puede desempeñar válidamente sus funciones y atribuciones.

En sentido estricto tenemos a la competencia jurisdiccional que es la que nos interesa desde el punto de vista procesal y la podemos definir como "la

porción de jurisdicción que la ley atribuye a los órganos jurisdiccionales para conocer de determinados juicios",¹³ es decir, la competencia es el ámbito dentro del cual un determinado órgano jurisdiccional puede actuar para resolver un litigio.

Entendiendo el concepto de competencia como el ámbito dentro del cual un órgano jurisdiccional puede resolver un conflicto, debemos analizar cuáles son las causas que motivan a la competencia, es decir, cómo podemos saber cuál es el órgano jurisdiccional que puede resolver un conflicto determinado.

Las causas que determinan la competencia son: la causa objetiva, la causa funcional y la causa territorial.

La causa objetiva se deriva, "Bien de la naturaleza del conflicto tomando en cuenta para ello el contenido especial de la relación jurídica que existe entre las partes y que motivó, el conflicto de que se trate, o bien del valor que en dicho conflicto se ve".¹⁴ De tal forma tenemos, que por ejemplo la relación jurídica que existe entre un trabajador y un patrón, derivada de un contrato de trabajo, no es de la misma naturaleza que la que existe entre dos personas que celebran un contrato de mutuo o de compraventa, por contener prestaciones de naturaleza jurídica diferentes unas de las otras, y de esa diferencia en la naturaleza que tienen cada una de las relaciones jurídicas citadas, nace la competencia para conocer de los diversos conflictos que surjan de ellas respectivamente; de esta manera pueden conocer los distintos órganos de los conflictos que a cada uno le competen con arreglo a la ley.

¹³Pallares, Eduardo, **Derecho Procesal Civil**, Porrúa, México, Pág. 83.

¹⁴Cepeda Villarreal, **Apuntes de Derecho Procesal del Trabajo**, Pág. 147.

La causa funcional "se deriva de la naturaleza y de las exigencias también especiales, ya no de la relación jurídica, sino de las funciones que el juez o instituciones de que se trate, están llamadas a ejercer para el conocimiento y resolución de un proceso determinado",¹⁵ es decir, esta causa se refiere al papel que juega cada órgano jurisdiccional en la resolución de un conflicto y así tenemos que en los tribunales comunes existen jueces de conocimiento y jueces de ejecución o jueces ordinarios de primera instancia y tribunales de apelación: en materia de trabajo, pueden encargarse a distintos organismos la función conciliatoria y la de arbitraje, como también la actividad de ejecución, las que en ocasiones, son conferidas a un juez o a una institución de un territorio determinado, precisamente, en virtud de las funciones que se exigen para dicha tarea.

La causa territorial, es la que menos dificultad presenta, pues sólo se refiere a la circunscripción territorial atribuida para el desarrollo de sus actividades, a cada órgano investido de poder jurisdiccional, y ésta puede ser determinada porque el demandado resida en cierto lugar o porque en cierto territorio se celebró un contrato y en consecuencia nació la obligación en ese lugar, o porque el objeto de la relación procesal ahí se encuentra, etc.

Teniendo en cuenta las causas antes expuestas, es fácil comprender por qué a un juez que por la naturaleza del conflicto, por las funciones que él deba desempeñar, por el territorio en el que se encuentra, es capaz de conocer y resolver un conflicto determinado, se le llama juez competente.

Debemos aclarar que si un juez no es competente, no sólo no tiene la obligación de conocer del asunto, sino que, careciendo de la facultad legal para hacerlo, la relación procesal jamás podrá establecerse válidamente entre las partes, aún cuando por alguna circunstancia el juez hubiere intervenido, salvo

¹⁵Cepeda Villarreal, Ob. Cit. Pág. 147.

que excepcionalmente en algún caso así lo disponga la ley, como sucede en México en el caso de huelga. De todo lo anterior resulta que el problema de la competencia es el más importante de todos los presupuestos procesales, considerando que toda institución investida de poder jurisdiccional tiene la obligación de conocer de todos los asuntos que se le planteen, pero siempre dentro de la esfera de su competencia.

Las distintas competencias que se motivan por las causas mencionadas con anterioridad, pueden agruparse en: prorrogables o improrrogables, según la calidad que expresamente les señale la ley, para permitir que se observe cualquiera de ellas a voluntad de las partes interesadas.

La prorrogable es aquella en la que las partes pueden convenir en la inobservancia expresa de la competencia establecida por la ley y la improrrogable es aquella a la que las partes tienen que sujetarse, sin poder convenir en contrario.

En el caso de la prorrogable, "las partes pueden convenir en fijar una competencia determinada pero al fijarla, se obligan a no excepcionarse alegando incompetencia";¹⁶ como sucede en los casos en que las partes convienen expresamente en sujetarse al juez del lugar donde se celebró el contrato, para los conflictos que de él surjan, independientemente del domicilio que una y otra parte tengan cuando se presente la controversia, lo que no sucede tratándose de competencias que se consideren improrrogables por la ley, en la que todo acuerdo de las partes es inoperante.

¹⁶Zepeda Villarreal. Ob. Cit. Pág. 150.

De las diversas competencias, se consideran improrrogables las que se designan por las causas objetivas, es así que cuando la ley atribuye a un juez el conocimiento de una controversia, tomando en cuenta la naturaleza jurídica de la misma, es porque se considera que dicho juez es más capaz que otro, ya sea por que requiere de ciertos conocimientos especiales o porque se refiere a una materia específica, y donde la ley hace esa consideración, no admite apreciación contraria de los particulares.

Son absolutos e improrrogables los límites de la competencia, derivados de la causa funcional; porque no se puede omitir un grado de jurisdicción y acudir directamente al tribunal superior, ante el que tampoco se pueden presentar nuevas demandas, puesto que las desecharía de oficio, esto es, porque no podemos pedir que un órgano jurisdiccional, realice actividades fuera de las funciones que le son conferidas por la ley.

Al igual que no puede saltarse ningún grado al interponer una demanda inicial, al acudir ante el Tribunal Superior para apelar, no puede dirigirse a cualquier Tribunal Superior, sino al que esté relacionado por el territorio, al juez que conoció en primera instancia.

De manera diferente sucede cuando se trata de los límites que se derivan de las causas territoriales, ya que éstos sí son prorrogables según convengan las partes, y por regla general, no se puede pronunciar de oficio la incompetencia por razón del territorio, siendo necesario que la parte que no quiera aceptar su prórroga oponga la excepción correspondiente.

Por todo lo anterior, plantear una cuestión de atribución, es exponer a qué poder corresponde el conocimiento y decisión sobre un asunto. Resuelto éste

en favor de un órgano como el jurisdiccional, la cuestión de jurisdicción quiere decir a cuál de entre varias, (civil, laboral, administrativa etc.) corresponde dicho asunto. Y ya dentro de una determinada jurisdicción, proponer una cuestión de competencia es pretender definir a cuál de varios tribunales de esa misma jurisdicción (digamos entre un tribunal laboral federal y un tribunal laboral local) corresponde el conocimiento y decisión del asunto.

En manera alguna se deja de ver que el concepto competencia, no se limita a la esfera jurídica de la jurisdicción, sino que también se habla de una competencia de órgano administrativo o legislativo, con la extensión que se dió precisamente en este estudio al tratar de definir la competencia.

II.- REGIMENES CONSTITUCIONALES EN MATERIA DE TRABAJO EN MEXICO

A lo largo de la historia de México, encontramos que son varias las Constituciones que han tenido vigencia y que por lo consiguiente, han regulado la vida de los mexicanos, de tal suerte encontramos que posteriormente a la guerra de Independencia, la primera Constitución que surge es la Constitución de 1824, que fue publicada el 4 de octubre del mismo año, y esta Constitución proponía más bien fines de estabilidad política; se manifestaba la finalidad de que se reconociera a México como Nación soberana por parte de España, el Vaticano y otras Naciones Europeas

En el aspecto social no se dieron grandes cambios, ya que en nada se mejoraron las condiciones de vida y de trabajo del peonaje mexicano; en este renglón no hubo rompimiento con el pasado. En materia laboral se dió un

estancamiento, ya que de 1823 a 1854 la jornada de dieciocho horas sólo disminuyó una y los salarios de dos reales y medio sólo aumentaron medio real, para llegar a tres reales a la semana.

En los treinta y tres años que corrieron de 1824 a 1857, surgieron otras Constituciones como la de 1836, también llamada las Siete Leyes Constitucionales y la de 1843, llamada bases orgánicas, estas dos Constituciones eran centralistas y sólo buscaban asentar el poder y no tenían ninguna regulación en materia de trabajo. Ni siquiera las Reformas de 1847 que retornaban al régimen federal, otorgaban beneficio alguno a la clase trabajadora. Este periodo también vió como el país se hundía en guerras civiles y en anarquías, además de tener dos guerras con el extranjero, en la última perdió la mitad de su territorio, a fines de este periodo, Antonio López de Santa Ana, con el apoyo de los conservadores, estableció su dictadura, la cual terminaría con la revolución de Ayutla, y en 1855, don Juan Alvarez convoca a un Congreso Constituyente, el cual dió como resultado la Constitución de 1857.

"Con una marcada línea individualista liberal, la Constitución de 1857 tuvo algunas disposiciones de carácter laboral relativas a la libertad de trabajo, profesión o industria en su artículo cuarto y en el quinto la garantía de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin su consentimiento y la retribución respectiva".¹⁷

Las condiciones que prevalecieron en la época, no fueron las propicias para el reconocimiento del derecho del trabajo, y de los debates que hubo para

¹⁷Dávalos, José, *Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa, México 1991. Pág. 33.*

legislar en esta materia destacan las de Ignacio Ramírez, quien reprochó vehementemente a la Comisión, el no haberse ocupado de los grandes problemas de la clase trabajadora y habló de la insuficiencia del salario para satisfacer las necesidades de los trabajadores. Otra intervención sobresaliente fue la de Ignacio Luis Vallarta, quien sostenía que "no era factible proteger al trabajador sin arruinar a las empresas, como consecuencia de la situación general que prevalecía en el país y dijo que además estas eran cuestiones que correspondían a las leyes secundarias y no a la Constitución".¹⁸

Posterior a la Constitución de 1857, encontramos regulada a la materia laboral, en la Ley del Trabajo del Imperio, que fue promulgada en 1865 por Maximiliano de Habsburgo. Dicha ley disponía, entre otras cosas, la libertad del campesino, para separarse de la finca en la cual prestaba sus servicios, sin consecuencias; el establecimiento de la jornada de sol a sol, con descanso de dos horas; descanso semanal obligatorio; el pago de los salarios en efectivo; la reglamentación de las deudas de los campesinos; la creación de escuelas en las haciendas con más de veinte familias y la determinación de sanciones a quien viole estas normas.

"Lo efímero del mandato del Príncipe austríaco, trajo como natural consecuencia que todas las disposiciones legales que instrumentó, plagadas de buenas intenciones, no logran arraigarse".¹⁹

El Código Civil de 1870 dispuso que la prestación de servicios no era

¹⁸Dávalos, José, Ob. Cit., Pág. 34.

¹⁹Dávalos, José, Ob. Cit., Pág. 35.

equiparable al contrato de arrendamiento, puesto que el hombre no es igual que una cosa. Fuera de esta declaración, la reglamentación de la materia laboral tuvo una gran tendencia a beneficiar a los patrones.

Así por ejemplo, se suprimió la jornada de sol a sol y se dejó a lo que convengan las partes, siendo que por la necesidad de los trabajadores el patrón se beneficia por poder imponer la jornada que él quisiera, otra disposición es la que permite al trabajador renunciar sin responsabilidad alguna, pero sin tener derecho al pago de prestación alguna.

El Código Penal de 1872 sancionaba a quien se amotina, forme tumulto o ejerza violencia física o moral para provocar que se aumenten los salarios o para obstaculizar el libre ejercicio de la industria o del trabajo. En otras palabras, el reunirse para luchar por los intereses de los trabajadores, era considerado un delito.

Durante el periodo de la dictadura de Porfirio Díaz se acentuó el maltrato a la clase trabajadora y se dió la alianza de Díaz con la burguesía, lo cual se puede ver claramente con la intervención del gobierno en las dos huelgas más sonadas de la historia como fueron las de Cananea y la de Río Blanco, en las cuales el gobierno selló su destino y su caída fue sólo cuestión de tiempo.

Al estallar la revolución, se da la promesa de mejoras para la clase trabajadora, pero no es en los gobiernos federales en los que se encuentra, ya que fue primero en los distintos estados de la república en los que se sientan las bases para una nueva legislación en materia de trabajo.

Es así que se dan diversas legislaciones estatales como es el caso de Aguascalientes, en donde el militar Alberto Fuentes, estableció la jornada máxima de ocho horas y prohibió las reducciones del salario.

En San Luis Potosí, el General Eulalio Gutiérrez, estableció el salario mínimo, especial para el trabajo en minas, el pago del salario en efectivo, la inembargabilidad del salario, la prohibición de las tiendas de raya, la creación del Departamento del Trabajo y la irrenunciabilidad de los derechos incorporados a la ley

El Gobernador de Tabasco, en 1914 declaró la abolición de las deudas de los campesinos, la jornada máxima de ocho horas y el salario mínimo.

En Jalisco, el gobernador Manuel M. Diéguez, expidió un decreto que consignaba el descanso dominical, los días de descanso obligatorio y las vacaciones, también contenía las sanciones por violación a los derechos anteriores. En esa misma entidad, Manuel Aguirre, reglamentó la jornada de nueve horas y prohibió el trabajo de los menores de nueve años, estableció el salario mínimo, el trabajo a destajo, el riesgo profesional y así mismo las juntas de Conciliación y Arbitraje.

En Veracruz, Candido Aguilar, promulgó la Ley del Trabajo del Estado, que reglamentaba la jornada máxima de nueve horas con descanso para tomar alimentos, los descansos semanal y obligatorios, el salario mínimo y la responsabilidad patronal por el riesgo de trabajo.

En Yucatán, el gobernador Salvador Alvarado expidió dos leyes en materia de trabajo, en la primera, creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje y en la segunda sostenía algunos principios como el salario mínimo, el descanso semanal, la jornada máxima, estableció las asociaciones, los contratos colectivos y la huelga.

En el año de 1916 Carranza convoca a elegir el Congreso Constituyente, que daría como resultado la Constitución de 1917, que es la que actualmente nos rige, pero para que esta Constitución regulara la materia de trabajo, pasó a grandes debates, ya que había que luchar contra quienes pretendían dejar al derecho del trabajo fuera de la Constitución, pues el proyecto presentado al Congreso sólo regulaba la materia de trabajo de una manera superficial en el artículo quinto.

En los debates para lograr incluir a las cuestiones de trabajo en la Constitución, participaron algunos diputados, como Heriberto Jara, quien argumentaba que si se dejaba al derecho del trabajo para después las cosas seguirían iguales, ya que nunca se iba a regular, el diputado Froylán C. Manjarrez señaló que la importancia de las cuestiones el trabajo era tal, que merecían ser sacadas del artículo quinto y se les dedicara un capítulo especial, dentro de la Constitución, esta idea de sacar a la cuestión laboral del artículo quinto, fue ratificada por Alfonso Cravioto.

El rumbo que tomaron las cosas, hizo comprender a Carranza, que la decisión de sacar a la cuestión laboral del artículo quinto, ya había sido tomada y procedió a integrar una Comisión para la elaboración de un anteproyecto, para regular la materia del trabajo en un nuevo título, este anteproyecto fue

Comisión presentó el proyecto a la asamblea. Esta no hizo modificaciones de fondo y el 23 de enero de 1917 fue aprobada por unanimidad de votos presentes.

La Constitución Mexicana de 1917 no ha sido estática en sus disposiciones, pues conforme ha ido evolucionando el país, se ha modificado la Constitución para poder seguir dándole vigencia y actualidad.

"La realidad es dinámica y se modifica de acuerdo con las necesidades y las aspiraciones de un pueblo. La Constitución escrita debe irse reformando en concordancia con los cambios de esa realidad. Si no fuera así, llegaría a tener el valor de una hoja de papel. luego, la Constitución tiene que cambiar".²⁰

Es así como la Constitución, en especial el artículo 123 ha sufrido modificaciones, desde el año de 1917 hasta nuestros días, y dentro de esas reformas que ha sufrido dicho artículo, podemos enumerar a las siguientes:

La primera reforma se dió en el año de 1929 y en esta ocasión se federalizó la legislación laboral, ya que se consideró que no podían haber leyes diferentes para cada estado, además, otra reforma fue para declarar a la expedición de la Ley del Seguro Social como una utilidad pública.

La segunda reforma fue en el año de 1933 y se refiere a que si las Comisiones especiales para fijar el salario mínimo no llegan a un acuerdo, la determinación final la hará la Junta Central de Conciliación y Arbitraje respectiva.

²⁰Carpizo, Jorge, Estudios Constitucionales UNAM. México 1980. Pág. 303. citado Por Dávalos, José, Ob. Cit. Pág. 47.

La tercera reforma corresponde al derecho de huelga y tuvo por objeto eliminar la excepción establecida a los trabajadores de las industrias Fabriles Militares. esta reforma se hizo en el año de 1938.

La cuarta reforma la encontramos cuando en 1942 se añade la fracción XXXI que señala los casos en que por excepción le corresponde a las autoridades federales la aplicación de la ley.

La quinta reforma se dió en el año de 1960 y fue cuando el artículo 123 fue adicionado con el apartado "B" y dejando todo el texto anterior como el apartado "A". En el apartado "B" se encuentran reguladas las relaciones laborales del Estado con sus empleados.

La sexta se trata de una reforma al apartado "B" en la que se indica que en ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo general, esta reforma fue en el año de 1961.

Séptima reforma, en realidad en el año de 1962 se dió un paquete de reformas, en primer lugar se reformo la fracción II en la que se impedía el trabajo de menores de 16 años después de las diez de la noche.

La fracción III se reformó en el sentido de elevar la edad mínima para trabajar de 12 a 14 años.

La fracción VI estableció los salarios mínimos profesionales y a la vez la determinación de los salarios mínimos por zonas económicas.

La fracción IX señaló un nuevo sistema para la participación de las utilidades.

La fracción XXI y la XXII se reformaron para establecer lo que se denominó la seguridad en el trabajo; así mismo la imposibilidad de que el patrón pueda dar por terminada la relación de trabajo sin causa justificada.

La fracción XXXI se adicionó con una relación de nuevas empresas que entraban a la competencia federal.

La octava reforma se dió en el año de 1972 y tuvo por objeto la modificación de la fracción XII del apartado "A" para dar paso a la creación del Fondo Nacional de la Vivienda.

La reforma número nueve se dió, cuando unos meses después de la anterior, se modifican las fracciones correspondientes al apartado "B", para consagrar el derecho habitacional de los trabajadores del Estado.

La décima reforma modifica el párrafo inicial del apartado "B", puesto que antes incluía a los territorios de Baja California y Quintana Roo y al convertirse en estados, cambió su ámbito jurídico.

La décimo-primer reforma se dió en el año de 1974 y se modificaron las fracciones II, V, XI, XV, XXV, XXIX, para consagrar la igualdad en el trabajo de hombres y mujeres.

La décimo-segunda reforma se da con la misma fecha, pero se adicionan las fracciones VIII y el inciso c) de la fracción XI del apartado "B".

En la siguiente reforma se hace otra adición a la fracción XXXI del apartado "A", para incluir nuevas industrias a la competencia exclusiva de la federación, esta reforma se dió en el año de 1975.

En el año de 1978 se dieron cuatro reformas, la primera fue a la fracción XII del apartado "A", en lo que se refiere a reservar en los centros de trabajo que excedan de doscientos habitantes, terrenos para construcciones de uso comunitario como escuelas, mercados, etc. y también se incluyó la prohibición de establecer en los centros de trabajo expendios de bebidas alcohólicas y casas de juegos de azar.

Otra reforma, fue la creación de una nueva fracción XIII, en la se estableció la obligación de dar al trabajador, capacitación y adiestramiento.

Se adicionó el proemio del apartado "A" para establecer, para toda persona, el derecho al trabajador digno y socialmente útil.

La última de este paquete de reformas, fue una modificación más a la fracción XXXI del apartado "A".

En el año de 1982 se adicionó la fracción XIII bis del apartado "B", para incorporar a este régimen a los trabajadores de las Instituciones de Crédito, como consecuencia de la nacionalización de la banca.

La siguiente reforma, la encontramos en el año de 1986, en la reforma que se le hizo a la fracción VI del apartado "A", mediante la cual se desaparece el salario mínimo del campo y se simplifica la manera de establecer los salarios mínimos.

Las siguientes reformas, se dieron en el año de 1990 y se trata de dos, en la primera se agrega a la lista de empresas de competencia federal establecidas por la fracción XXXI del apartado "A" a los trabajadores de la banca comercial, ésto como resultado de la reprivatización de la banca.

La otra reforma fue a la fracción XIII-bis del apartado "B", en la que se determinó que las entidades de la administración pública federal que formen parte del sistema bancario mexicano se regularán en sus relaciones con sus empleados, por lo dispuesto en el apartado "B".

Como pudimos ver, han sido un gran número de reformas las que ha sufrido el artículo 123 de la Constitución, sin embargo, la gran mayoría han sido reformas que surgen como exigencias de las distintas épocas por las que hemos atravesado a lo largo del tiempo y que han servido para darle vigencia al derecho del trabajo.

En México, Estado Federal, "se tiene desde el punto de vista constitucional un régimen general para toda clase de trabajo subordinado (al tenor de los artículos 73, fracción X y 123 apartado "A") y varios regímenes especiales".²¹

Según la fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123, el régimen general lo mismo tiene un orden (o fuero) local que otro federal, siendo éste la excepción. La ley reglamentaria del régimen general es la Ley Federal del Trabajo promulgada en 1970 (la primera Ley Federal del Trabajo fue la de 1931, a consecuencia de las reformas constitucionales de 1929), modificada en 1980.

²¹Ramos Alvarez, Oscar G., Trabajo y Seguridad Social, Trillas, México 1991, Pág. 18.

Dentro de esta ley aparecen regulados trabajos especiales como el de los buques, de las aeronaves, de los deportistas profesionales, de hoteles y restaurantes, de los domésticos, de los agentes de ventas, de las instituciones de enseñanza superior autónomas por ley, y otros, así como el trabajo de las mujeres y de los menores.

En esa Ley Federal del Trabajo aparecen igualmente las bases para la celebración de contratos colectivos de trabajo, de contratos-ley de trabajo y de reglamentos interiores de trabajo, o aún de convenios colectivos (de alcance menor que los contratos colectivos).

Los regímenes especiales son también de orden local o de orden federal.

La reforma a los artículos 115 y 116 constitucionales confirmó lo que la técnica había ya aclarado: que lo no entregado a los órganos federales se entendía reservado a los estados (artículo 124); dispuso que las legislaturas locales son las competentes para legislar sobre el trabajo de quienes prestan sus servicios a los poderes de cada entidad federativa o de cada municipio. Luego es en las constituciones o en esas leyes locales donde se encontrarían las normas atinentes.

Ya existía el apartado "B" del artículo 123 constitucional, para regular el trabajo de quienes prestan sus servicios a los Poderes de la Unión y al Departamento del Distrito Federal, apartado que se creó el 21 de octubre de 1960. Su ley reglamentaria es la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que incluye todas las normas referentes a estos trabajadores.

Adicionalmente, existe el acuerdo del Presidente de la República que dispone para estos trabajadores la semana de labores de cinco días y muy diversos acuerdos de los órganos del Estado, que reducen la jornada de ocho horas.

En la fracción XIII de este apartado "B" se usa la posibilidad (acorde con varios convenios y recomendaciones internacionales del trabajo) de disponer en la ley propia la forma de regular la relación del personal del servicio exterior (consular y diplomático), y de los cuerpos de seguridad pública (ejército, armada, policía, bomberos).

De lo anterior tenemos que existe un régimen general de trabajo (regulado por los artículos 73 fracción X y 123 apartado "A", constitucionales) que a su vez pueden ser de dos órdenes: federal y local, esto debido a la naturaleza del estado federal.

Además del régimen general tenemos varios regímenes especiales, unos de orden federal, tales como los regulados en el apartado "B" del artículo 123 constitucional (trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y del gobierno del Distrito Federal; los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública y el personal de servicio exterior); y de orden local, como los derivados de los artículos 115 y 116 constitucionales, uno por cada entidad federativa y uno por cada municipio, no necesariamente en una ley para cada uno o distinta de la relativa a los trabajadores de su estado.

CAPITULO II**LA COMPETENCIA CONSTITUCIONAL EN MATERIA DE TRABAJO****I.- LA COMPETENCIAL LOCAL.**

Dice la fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 constitucional que:

"La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:..."

Esta disposición pone en claro que la "aplicación de las leyes" es en primer lugar de competencia local. Es así porque aplicar las leyes es un acto jurídico posterior a crearlas; luego deja fuera de este normativo a la facultad legislativa en materia de trabajo, misma que fue entregada al Congreso de la Unión, según lo establece el artículo 73, fracción X, constitucional, y el segundo párrafo del proemio del indicado 123, en cuanto dice: "El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:..."

La aplicación de las leyes, por consecuencia, se refiere a la actuación del Estado en función administrativa o en función jurisdiccional.

Esa es la regla general. Sin embargo de lo anterior, por su orden en la redacción de las reglas que da sobre este punto la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 527, 527A, 528 y 529 pareciera que da la impresión de establecer como regla competencial la federal y por excepción la local; pero es, como se ha visto, a la inversa

En efecto, el artículo 529 dispone:

"Artículo 529.- En los casos no previstos por los artículos 527 y 528, la aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades de las Entidades Federativas.

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 527A, las autoridades de las Entidades Federativas deberán:

I. Poner a disposición de las Dependencias del Ejecutivo Federal competentes para aplicar esta ley, la información que éstas les soliciten para estar en aptitud de cumplir sus funciones;

II. Participar en la integración y funcionamiento del respectivo Consejo Consultivo Estatal de Capacitación y Adiestramiento;

III. Participar en la integración y funcionamiento de la correspondiente Comisión Consultiva Estatal de Seguridad e Higiene en el trabajo;

IV. Reportar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, las violaciones que cometan los patrones en materia de seguridad e higiene y de capacitación y adiestramiento e intervenir en la ejecución de las medidas que se adopten para sancionar tales violaciones y para corregir las irregularidades en las empresas o establecimientos sujetos a jurisdicción local;

V. Coadyuvar con los correspondientes Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento;

VI. Auxiliar en la realización de los trámites relativos a constancias de habilidades laborales; y

VII. Previa determinación general o solicitud específica de las autoridades federales, adoptar aquellas otras medidas que resulten necesarias para auxiliar en los aspectos concernientes a tal determinación o solicitud".

De lo anterior se desprende que por regla general cualquier relación de trabajo del régimen general, corresponde su conocimiento y decisión a una autoridad local, salvo las excepciones que la propia Constitución encomiende a las autoridades federales.

Todavía más, se remarca esa competencia federal por excepción, a tenor del artículo 124 constitucional, que exige, también por regla general, que la facultad sea expresa para la autoridad federal, de modo que si no se expresa, corresponde a la autoridad local. Esto confirma la competencia primaria de la autoridad local. La otra es de excepción.

No hay necesidad, por consecuencia, de poner ejemplos, ya que la regla general está bastante clara en la Constitución.

Para efectos del Nacional Monte de Piedad, Institución de Asistencia Privada, debía de aplicarse esta regla de competencia local, si no hubiera excepción que lo colocara dentro de la competencia federal. Esto es lo que se explora a lo largo de este trabajo.

II.- LA COMPETENCIA FEDERAL.

Vista la situación así, debe entonces poder precisarse que la competencia federal se irroga por excepción de los casos previstos expresamente por la norma constitucional, pero también de las llamadas facultades implícitas ("las facultades implícitas son las que el Poder Legislativo puede concederse a sí mismo o a cualquiera de los otros dos Poderes Federales, como medio necesario para ejercitar alguna de las facultades explícitas"),²² que pueden incluso llegar hasta las conexas.

A propósito de esto último, el artículo 528 de la Ley Federal del Trabajo, aclara que:

"Artículo 528.- Para los efectos del punto dos de la fracción II del artículo 527, son empresas conexas las relacionadas permanente y directamente para la elaboración de productos determinados o para la prestación unitaria de servicios."

Sobre el particular, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en ejecutoria establece el siguiente criterio:

"Industrias conexas. Son aquellas que se dedican a ramas que tienen constante y directa relación con otra industria determinada; pero para considerarlas así, la conexión debe ser constante y directa; pues de entenderse de otra manera, por el solo hecho de celebrarse un contrato de una empresa con otra, aun cuando fuera un contrato accidental, tendría que considerarse a la industria de la empresa contratante, como conexas."²³

²²Tena Ramirez, Felipe, OB. Cit. Pág. 114.

²³ Climent Beltrán, Juan, Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia, Esfinge, México 1995, Pág. 380.

A efecto de tener a la vista el campo total de la competencia federal en materia de trabajo, se transcribe íntegra la fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 constitucional.

"Artículo 123...

...XXXI.- La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

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

14. De celulosa y papel;
15. De aceites y grasas vegetales;
16. Productos de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación, de los que sean empacados, enlatados o envasados, o que se destinen a ello;
17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas, enlatadas o que se destinen a ello;
18. Ferrocarrilera;
19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay y aglutinados de madera;
20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio;
21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco;
22. Servicios de banca y crédito.

b) Empresas:

1. Aquellas que son administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;
2. Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas, y
3. Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas, contratos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o de actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente."

CAPITULO III**LA LEY DE INSTITUCIONES DE ASISTENCIA PRIVADA PARA EL
DISTRITO FEDERAL Y EL NACIONAL MONTE DE PIEDAD.****I.- ANTECEDENTES DE LA LEY DE INSTITUCIONES DE ASISTENCIA
PRIVADA PARA EL DISTRITO FEDERAL.**

La ley de Instituciones de Asistencia Privada para el Distrito Federal fue publicada el 2 de enero de 1943, pero encontramos sus antecedentes más remotos en la Ley de Beneficencia Privada para el Distrito y Territorios Federales de 1926.

En la Ley de Beneficencia Privada de 1926, se establecían las bases para la creación de instituciones de beneficencia privada, así como también, la regulación de las ya existentes, como fue el caso del Nacional Monte de Piedad. En dicha ley, también se establecía la existencia de la Junta de Beneficencia Privada la cual se encargaría de la vigilancia de todas las instituciones de beneficencia privada.

Posteriormente a la ley del 26, se creó la Ley de Beneficencia Privada para el Distrito y Territorios Federales del 23 de mayo de 1933, en la cual se reguló de una manera más completa la creación de las instituciones de beneficencia privada y de la manera en la que debían de desarrollar sus actividades dichas instituciones.

En la ley del 33 se estableció la creación de un fondo que sirviera para el caso de que alguna de las instituciones de beneficencia privada sufriera algún desequilibrio económico. Dicho fondo se llamó "Fondo de Distribución de Riesgos" y se encontraba regulado en la ley de la siguiente manera:

ARTICULO 70.- "Para evitar el desequilibrio económico que en una institución de beneficencia privada pudiera sobrevenir como consecuencia de actos lícitos o ilícitos consumados por su patrono o patronos, o aún de hechos independientes de la voluntad de éstos, se adopta el sistema de distribución de riesgos mediante la constitución de un fondo destinado a ese objeto. Un reglamento especificará los límites dentro de los cuales podrá hacerse aplicación del numerario del fondo de distribución de riesgos; pero nunca se autorizará esa aplicación cuando el desequilibrio que se haya operado en una institución de beneficencia privada, imposibilite a ésta para realizar el fin de utilidad pública para el que fue creada, entonces se procederá a la extinción de la institución en los términos de esta ley."

ARTICULO 71.- "Para la creación del Fondo de Distribución de Riesgos, todas las instituciones de beneficencia privada estarán obligadas a depositar en el Departamento Bancario del Nacional Monte de Piedad o de la Institución de Crédito que señale la Junta de Beneficencia Privada, en caso de extinción de esa fundación, el uno al millar del capital que arroje su balance anual, una vez que éste sea aprobado por aquélla."

El Fondo de Distribución de Riesgos era manejado por la Junta de Beneficencia Privada y sólo ésta podía expedir cheques con cargo a la cuenta del fondo; dichos cheques se expedían únicamente a las instituciones de

beneficencia y no se pagaban si no iban acompañados de una orden de pago que giraba la misma Junta de Beneficencia Privada.

En el año de 1943 se abrogó la Ley de Beneficencia Privada para el Distrito y Territorios Federales de 1933 y se creó la Ley de Instituciones de Asistencia Privada para el Distrito Federal. Con esta nueva ley cambiaron algunos conceptos y algunas reglas con respecto de las instituciones que dejaron de ser de Beneficencia para convertirse en Instituciones de Asistencia Privada.

Con la ley del 43 se transformó a la Junta de Beneficencia Privada en la Junta de Asistencia Privada, encargada de la vigilancia y asesoría de las Instituciones de la misma rama. Este Organismo se encarga de realizar inspecciones a todas las Instituciones de su misma competencia para comprobar que se lleve a cabo el fin para el que fueron creadas, así como las condiciones en las que se realiza.

La Junta de Asistencia Privada solventa sus gastos por medio de la aportación obligatoria de las instituciones que están bajo su vigilancia. Dicha aportación varía de acuerdo al ingreso bruto anual de cada institución.

Es también competencia de la Junta de Asistencia Privada el reclamo de los bienes que sean dejados por testamentos a la beneficencia o asistencia privada y es la propia Junta quien después de reclamar dichos bienes, decide a qué institución le otorga la administración de los bienes para el desarrollo de sus actividades de asistencia.

En la ley del 43 también se dió la desaparición del Fondo de Distribución de Riesgos, como lo podemos desprender del artículo segundo transitorio de la ley, que a la letra dice: "En virtud de que la presente ley suprime la obligación de constituir el fondo común de distribución de riesgos que establecía la ley del 23 de mayo de 1933, así como la de aportar cantidad alguna a ese fondo, las sumas que efectivamente se hayan acumulado conforme a dicha ley y que las instituciones, de acuerdo con las autoridades de la materia, consientan o hayan consentido destinar a fines de asistencia aún cuando no sean de los que específicamente establezcan sus estatutos, quedarán definitivamente afectadas a esos fines."

La Ley de Asistencia Privada para el Distrito Federal ha sufrido como todas las leyes, modificaciones a lo largo de su existencia y dentro de las modificaciones que ha tenido podemos mencionar algunas, como la que se publicó el 23 de diciembre de 1974, mediante la cual se derogó el Título Quinto.

Este Título comprendía los artículos del 135 al 140 y se refería a las Delegaciones de Asistencia Privada, que eran dependencias de la Junta de Asistencia Privada pero con sede en los Territorios Federales, y al desaparecer estos se extinguieron las Delegaciones, ya que las instituciones existentes en los territorios, ahora Entidades Federativas, dejaron de depender de la Junta.

Otra reforma a la ley del 43 fue la publicada en el Diario Oficial de la Federación el día primero de diciembre de 1986, mediante estas reformas se obliga a las Instituciones de Asistencia Privada a usar un símbolo que las identifique como tales; dicho símbolo debe ser utilizado por las instituciones en todos los documentos que emitan.

De tal forma tenemos que la ley que rige actualmente a las Instituciones de Asistencia Privada data de 1943; pero como toda ley ha sufrido cambios para encontrarse en su forma actual, y poder regular de una manera eficaz a las Instituciones de Asistencia Privada.

II.- ANTECEDENTES DEL NACIONAL MONTE DE PIEDAD.

El Nacional Monte de Piedad fue creado hace ya más de doscientos años, cuando no obstante de ser la Nueva España una de las posesiones más ricas de la Metrópoli y la que aportaba mayores recursos a la península, era un territorio poblado por una masa considerable de desposeídos. Este hecho no escapó de los ojos del poderoso minero Don Pedro Romero de Terreros, quien ideó dotar al Reino de una institución que auxiliara a los pobres en sus necesidades más apremiantes y los salvara de recurrir a los agiotistas o usureros.

La idea de don Pedro era "instaurar en la capital un Monte de Piedad a semejanza del que, desde principios del siglo XVIII, operaba en Madrid. Además del mecanismo habitual (préstamos sobre prendas empeñadas susceptibles de rescate al vencimiento del plazo), Romero de Terreros pretendía que el establecimiento sirviera también para hacer sufragios por las almas del purgatorio, con lo que su función de piedad y beneficencia quedaría redondeada".²⁴

²⁴ Cabrera Siles, Esperanza, Historia del Nacional Monte de Piedad, México 1993. Pág. 23.

El 25 de febrero de 1775 el Sacro y Real Monte de Piedad de Animas de México abrió sus puertas en el inmueble del antiguo colegio jesuita, tras cinco largos años de trámites y esfuerzos para lograr primero la autorización del Rey Carlos III y después para poner en marcha el proyecto con la creación de sus estatutos.

La función del Monte de Piedad en la Nueva España, al menos en sus primeros cincuenta años de vida, se limitó realmente a cumplir con los objetivos que delineaban sus estatutos: proporcionar alivio económico a la población menesterosa. No obstante, haya en su existencia un importante elemento adicional que es necesario subrayar, en tanto que institución crediticia civil, el Monte representa el primer establecimiento de este tipo en el territorio nacional.

Hasta 1775, todo aquél que necesitaba de un préstamo solamente tenía tres recursos para obtenerlo: acudir a los agiotistas, a los comerciantes o a la Iglesia.

La primera opción era, sin duda, la peor de todas, ya que los usureros, como particulares no sujetos a ningún régimen legal para llevar a cabo sus operaciones, cobraban intereses elevadísimos por los préstamos. Los comerciantes eran el único grupo que, descontando a la Iglesia, tenían disponibilidad de capital líquido; pero los empréstitos que este sector hacía se aplicaban sobre todo a refaccionar empresas: minería, agricultura, ganadería, etc.

En cuanto a la Iglesia, resulta casi ocioso hacer referencia a su carácter de centro financiero de la colonia. Transcurridos más de dos siglos de dominación

hispanica, la institución eclesiástica había amasado una enorme fortuna, consistente sobre todo en bienes inmuebles urbanos, bastas propiedades rurales y capitales en efectivo. Además de proporcionar empréstitos a pequeños productores y comerciantes, como hacían los almaceneros, la Iglesia también prestaba cantidades reducidas a los necesitados, aunque muchas veces esta ayuda se traducía en donaciones o limosnas, a título de caridad.

Frente a este panorama, la apertura del Montepío como institución civil independiente, no ligada a la Iglesia, al Estado ni a ninguna otra corporación, representó beneficios substanciales para una amplia capa social, esto es, para aquellos que no tenían títulos, posesiones, avales, ni recursos con que garantizar el reembolso de un pequeño préstamo destinado a sus apremios económicos. Es posible afirmar, con amplio margen de certidumbre que quienes resultaron más favorecidos con esta fundación fueron los pobres, pero también es verdad que no fueron los únicos beneficiados con el Monte.

Para darnos una idea del éxito que tuvo el Montepío, basta con decir que "el primer año de operaciones acudieron a sus puertas más de 17,000 personas, cifra que representaba en aquel entonces aproximadamente una cuarta parte de la población total de la ciudad de México."²⁵

Cabe decir, que no todo fue éxito, ya que el Montepío tuvo que sufrir primeramente con los errores de la administración y con los problemas de una institución que cada vez era más requerida por la población y cuyos ingresos no eran suficientes para cubrir la demanda de capital.

²⁵Cabrera Siles, Esperanza, Ob. Cit. Pág. 38.

Posteriormente, ya en el siglo XIX, el Monte sufrió junto con todo el pueblo de la guerra de Independencia y al término de ésta tuvo que cambiar sus estatutos e incluso aunque oficialmente no cambió su nombre de Sacro y Real Monte de Piedad, a partir de ese momento empezó a llamársele Nacional Monte de Piedad.

En 1836 el gobierno pide al Monte una ayuda para los gastos de guerra contra los colonos de Texas, ayuda que el Monte no puede dar. "En diciembre de este año se adquiere en propiedad, mediante compra, la casa que actualmente ocupa el Montepío".²⁶

Alrededor de 1850 el Gobierno tenía una gran intervención en el funcionamiento del Monte, que había sufrido grandes cambios en su estructura y que dichos cambios no siempre fueron decididos por una Junta Gubernativa supuestamente autónoma, sino por decretos y órdenes presidenciales o ministeriales que, si no de derecho si de hecho, se arrogaron todas las facultades que creyeron convenientes para intervenir en el manejo de la institución. La continua e ininterrumpida injerencia de las autoridades nacionales en los asuntos del Monte generalmente causó males y problemas al establecimiento, como sucedió por la práctica de obligarlo a conceder "préstamos" al régimen en turno, destinados a sofocar levantamientos o a sostener a un desfalleciente erario nacional.

Otras veces, sin embargo, dicha intervención fue encaminada a beneficiar y a favorecer las actividades del Montepío. Por ejemplo, en el último período

²⁶Cabrera Siles, Esperanza, Ob. Cit. Pág. 53.

presidencial de Santa Ana se dictó una ley para el "arreglo" de la libertad de imprenta, en la cual se ordenaba a los editores de periódicos que depositaran una cierta cantidad para el pago de las multas en que incurriesen los periodistas por "abuso" de la libertad de imprenta, tal depósito debía efectuarse en el Monte de Piedad. Con esto, los fondos del Monte se vieron incrementados.

En los años siguientes el Monte se vio obligado a realizar préstamos a los gobiernos, primeramente a los conservadores que requerían de capital para financiar la guerra contra los liberales y que aumentaron las contribuciones al Monte y después, le solicitaron un préstamo que se respaldaría con joyas que pertenecían al Ayuntamiento, préstamo que no sería pagado porque al finalizar la guerra los triunfadores fueron los liberales junto con Juárez.

En 1861, Juárez eximió al Monte del pago de contribuciones por considerar que se trataba de una institución de beneficencia pública; sin embargo, los tres años que había durado la guerra fueron suficientes para dejar a la institución junto con el resto del país en una situación difícil.

En 1963, con el avance del ejército francés que invadía México, el presidente Juárez abandonó la capital, llevando con sí la representación del Gobierno Federal. "Para sostener su régimen solicitó y obtuvo del Monte de Piedad un préstamo de 50 mil pesos".²⁷

Posteriormente, con el régimen imperialista también fue el Monte el

²⁷Cabrera Siles, Esperanza, Ob. Cit. Pág. 69.

encargado de realizar los préstamos que se requerían para solventar los gastos del gobierno. Estos préstamos tampoco fueron pagados, ya que con el regreso de Juárez al poder no sólo no los pagó, sino que requirió de otros préstamos.

Fue hasta el régimen de Díaz cuando se delinearón con mayor precisión el carácter del Monte de Piedad y el sentido de su función. Así, se consideraba que los bienes del establecimiento no eran propiedad de la Nación, pero que por estar destinados a un objeto público, su administración debería contar con el respaldo y la vigilancia de las Autoridades Federales. No por eso el Gobierno estaba facultado para disponer ni aplicar dichos bienes a otro objeto distinto del estatuido, pero sí debía cuidar que se emplearan convenientemente, sin tomar parte para sí ni permitir que otras personas o entidades lo utilizaran en beneficio propio.

Los años de paz habían hecho que la gente recobrara la tranquilidad y la confianza y parecían avecinarse épocas prósperas para el Monte de Piedad, ya que el ingreso a las arcas iba en aumento. Por ello se creó un banco dependiente de la institución y más adelante se autorizó al Monte para emitir billetes, los llamados "certificados de depósitos confidenciales".

La primera emisión fue de tres millones de pesos, y fue tan grande su éxito que se pidió la autorización para realizar una segunda, la cual se concedió y el Monte comenzó esta por la cantidad de seis millones de pesos.

Al concluir el año de 1881 era tal la prosperidad del Monte que se compraron casas, se aceptaron hipotecas y se aumentó el salario de los

empleados. Todo marchaba sobre ruedas hasta que se desató una crisis financiera, por lo que el público comenzó a cambiar los billetes por pesos fuertes y cada vez fue más el número de gente que hacía efectivos sus billetes y se creó un círculo vicioso: a mayor demanda de pesos fuertes mayores los apuros del Monte para satisfacerla y más aumentaba la desconfianza del público que aún conservaba billetes, por lo que se apresuraba a cambiarlos. Frente a esta situación el Monte recurrió a los bancos para pedir ayuda, la cual no le fue dada: entonces recurrió al gobierno para que pagara los préstamos que se le habían hecho, pero el gobierno no estaba en condiciones de realizar ningún pago. Como único y último recurso, el Monte empezó a vender las propiedades que tenía.

"En 1885, la institución renació de entre sus cenizas, en especial por el aliento que le dio el gobierno de Díaz a los establecimientos de beneficencia, en especial al Monte de Piedad".²⁸

Cabe resaltar que, "por decreto y leyes del 7 de febrero de 1898, 7 de noviembre de 1899 y 23 de agosto de 1904, se reconoció formalmente a la institución personalidad jurídica y patrimonio propios, atribuyéndosele el carácter de "privada" a la por entonces llamada Junta de Beneficencia".²⁹

Los acontecimientos de la revolución determinaron, particularmente entre los años de 1911 y 1916, que el Monte de Piedad recurriera a la adopción de medidas de seguridad para resguardar los bienes, caudales y efectos que tenía

²⁸Cabrera Sites, Esperanza, Ob. Cit. Pág. 77.

²⁹Cabrera Sites, Esperanza, Ob. Cit. Pág. 78.

en custodia y propiedad para su operación. Así, en mayo de 1911, el director del Monte solicitó se tomasen algunas precauciones para salvaguardar a la institución y sus fondos en caso de desórdenes. Entre ellas demandó, por ejemplo, que se reforzaran las puertas del área de empeño, que eran las más endebles; que los guardias redoblasen la vigilancia, y que se proporcionara a éstos algunos rifles y suficiente parque para sus pistolas. Además, se dispuso que en las cajas fuertes se guardasen las alhajas más valiosas del depósito y que se compraran otras cajas para las sucursales.

En 1913, y debido a que imperaba un ambiente de inseguridad, las sucursales y la matriz cerraron sus puertas temporalmente y suspendieron todas sus operaciones. De esta suerte continuaron las cosas hasta que en 1915 las sucursales fueron reabiertas, toda vez que estimó que existían ya las garantías de que las operaciones de la institución ser realizaran sin contratiempos.

A medida que la tranquilidad retornaba a la ciudad, las autoridades del Montepío, decidieron reabrir la casa matriz en el año de 1916.

En el año de 1927, el presidente Plutarco Elias Calles, expidió un acuerdo por el cual se suprimieron las Juntas Particular y Superior, que fueron reemplazadas por un Patronato compuesto de tres miembros con los cargos de Presidente, Revisor y Secretario. Como fuera el deseo del fundador del Montepío, don Pedro Romero de Terrerros, uno de sus descendientes directos formó parte del órgano gubernativo de la institución.

El carácter de organismo público del Nacional Monte de Piedad fue ratificado cuando la Ley de Beneficencia Privada del año de 1933 reguló el fondo de distribución de riesgos, tendiente a evitar los desequilibrios económicos que en

una institución de beneficencia privada pudieran sobrevenir, y cuyo manejo correspondía a la Junta de Beneficencia Privada, a través del Departamento de Ahorro del Nacional Monte de Piedad, como custodio de los depósitos correspondientes.

Por decreto presidencial, en 1949 se separa al Departamento Bancario del Montepío para darle estructura de sociedad anónima con su propia administración. Se crea al Nacional Monte de Piedad, Institución de Ahorro, S.A., organismo financiero de depósito, ahorro y fideicomiso.

En 1950, la afianzadora y el banco pasan a formar parte del grupo de Banobras. A partir de este momento el Nacional Monte de Piedad empezó a crecer en cuanto a que estableció nuevas sucursales.

Para 1965 el Montepío cuenta ya con 25 sucursales y sus labores como institución de asistencia se reparten ya en un gran número de ramas como son la educativa, la de hospitales, la de casas para menesterosos y ayuda en general para los pignorantes que empeñaban sus enseres de poco valor.

En 1985, a solicitud expresa del Nacional Monte de Piedad, la institución fue reestructurada y pasó a incorporarse a la administración pública paraestatal. En oficio del 25 de mayo de ese año, la Dirección General de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de Programación y Presupuesto comunicó a las autoridades del Monte que se había otorgado al organismo la condición de empresa paraestatal y que se designaba a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público como cabecera de su administración. Esta nueva personalidad jurídica planteó la necesidad de definir, mediante una ley o decreto, la figura de un organismo

descentralizado sectorizado a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, pues el artículo 9 de la Ley de Instituciones de Asistencia Privada para el Distrito Federal prohibió al Estado ocupar los bienes de las instituciones de asistencia privada o celebrar cualesquier contratos respecto de ellos.

Esta condición subsistió durante cinco años. En julio de 1990, se considera una vez más que el Nacional Monte de Piedad es una institución de asistencia privada, que pertenece precisamente al tipo fundacional, con personalidad jurídica propia; que se maneja y sostiene económicamente con sus propios recursos y que tiene como objetivo primordial la realización de obras asistenciales y servicios sociales en beneficio de la población económicamente débil. Por todo ello, no es una institución lucrativa.

Por decreto publicado el 7 de enero de 1991 en el Diario Oficial fue reformada la Ley de Instituciones de Asistencia Privada para el Distrito Federal, cuyo artículo 83 establece: "La Junta de Asistencia Privada es un órgano administrativo por fundación jerárquica subordinado al Departamento del Distrito Federal, por medio del cual el poder público ejerce la vigilancia y asesoría que le compete sobre las instituciones de asistencia privada que se constituyen conforme a esta ley".³⁰

De lo anterior concluimos que el Nacional Monte de Piedad es un organismo que cuenta con personalidad jurídica y patrimonio propios y se rige por la Ley de Instituciones de Asistencia Privada para el Distrito Federal y demás ordenamientos sobre la materia, así como por sus estatutos. Su nombre y personalidad jurídica emanan del reconocimiento oficial hecho por la Junta de Beneficencia Privada el 7 de febrero de 1922. El Patronato constituye el

³⁰ Diario Oficial de la Federación, publicado el 8 de enero de 1991.

órgano supremo del Monte y a él le corresponden la representación legal y la administración de la institución, sin más limitación que lo ordenado por la Ley de Instituciones de Asistencia Privada.

III.- ORGANIZACION Y FUNCIONAMIENTO DEL NACIONAL MONTE DE PIEDAD.

Antes de entrar en el tema de la organización y funcionamiento del Nacional Monte de Piedad, cabe mencionar que el objeto de esta institución es: Celebrar contratos de prenda en los términos del artículo 2892 del Código Civil para el Distrito Federal; realizar obras asistenciales con fines humanitarios en beneficio de las clases económicamente débiles, dentro de la República Mexicana; ayudar a los pequeños comerciantes a que vendan sus artículos en las almonedas a precios módicos.

Dicho lo anterior podemos iniciar diciendo que el Patronato es el órgano supremo de la institución y es a él a quien le corresponde la representación legal y la administración de la misma.

La administración de la institución está a cargo de una Dirección General, cuyo titular tiene todas las facultades para el logro de los objetivos de la misma. Para el eficaz cumplimiento de sus funciones, la Dirección General está dividida en dos áreas, una prendaria y la otra de asistencia privada.

El área prendaria está integrada por las Direcciones Prendaria, de Mercadotecnia, de Finanzas, Administrativa y Jurídica, con sus correspondientes subdirecciones, departamentos y oficinas necesarias.

El área de Asistencia Privada está integrada por una dirección, una Subdirección y los Departamentos de Servicio Social, Servicio Médico, Servicio Administrativo y de Planeación Educativa, con sus respectivas oficinas.

El Patronato está integrado por seis miembros, cuyos cargos son de Presidente, Revisor, Secretario y tres Vocales. Para respetar la voluntad del fundador (Don Pedro Romero de Terreros), uno de los patronos deberá ser el mayor de sus descendientes en la rama masculina, en línea recta y para su designación es requisito que lleve el apellido Romero de Terreros. Esta persona podrá ocupar cualquiera de los cargos del patronato, por designación del mismo.

Los demás miembros del patronato serán designados por la Junta de Asistencia Privada.

El Patronato tiene las siguientes atribuciones:

- 1.- Nombrar al Director General.
- 2.- Aprobar el presupuesto anual de ingresos y egresos de la Institución
- 3.- Resolver sobre las modificaciones relacionadas con el patrimonio del Nacional Monte de Piedad y en particular acerca de las enajenaciones, gravámenes, adquisiciones de bienes o construcción de edificios, determinando cuáles se deben asignar a cada área.

4.- Aprobar la apertura de nuevas sucursales o dependencias, así como el cierre de las mismas.

5.- Aceptar donaciones y legados.

6.- Aprobar los requisitos a que deban sujetarse las operaciones prendarias y fijar el tipo de interés para las mismas.

7.- Aprobar la creación de las reservas especiales del patrimonio del Nacional Monte de Piedad.

8.- Aprobar los reglamentos y demás ordenamientos legales que permitan el cumplimiento del objeto de la Institución.

El Patronato celebra sesiones ordinarias dos veces al mes y las sesiones extraordinarias cuando así lo requieren las necesidades del Nacional Monte de Piedad, o bien cuando son convocadas por alguno de los patronos o por el Director General. Los acuerdos que se toman en las sesiones, se toman por mayoría de votos y en caso de empate el Presidente tiene voto de calidad, a excepción de aquellos casos que traten de modificaciones a los estatutos o que impliquen resoluciones sobre inversiones o erogaciones de carácter especial, los cuales se tomarán por unanimidad de votos.

El Director General tiene las siguientes atribuciones:

1.- Planear, organizar dirigir y supervisar el funcionamiento de las áreas prendaria y de asistencia privada.

2.- Coordinar y vigilar la correcta administración de los recursos humanos, materiales y financieros.

3.- Informar al Patronato sobre el estado que guarda la administración del Nacional Monte de Piedad.

4.- Hacer cumplir los acuerdos del Patronato, así como las disposiciones de los ordenamientos legales que rijan a la institución.

- 5.- Presentar anualmente al Patronato los presupuestos de egresos e ingresos.
- 6.- Representar legalmente al Nacional Monte de Piedad por delegación del Patronato, ante las autoridades y dependencias federales y de los estados, organismos descentralizados y empresas de participación estatal, así como ante particulares, con la suma de todas las facultades que se requieran para realizar actos judiciales y de administración.
- 7.- Convocar a sesiones extraordinarias a los miembros del Patronato.
- 8.- Otorgar poderes generales para pleitos y cobranzas y para administrar bienes y los especiales que se requieran en los términos del artículo 2554 del Código Civil para el Distrito Federal o sus equivalentes en las legislaciones de los estados, con la facultad expresa para substituir total o parcialmente el mandato.
- 9.- Autorizar los préstamos que excedan los límites que tenga fijados el Director Prendario.
- 10.- Autorizar los recursos que deben suministrarse a las direcciones y unidades administrativas auxiliares para el cumplimiento de sus funciones.
- 11.- Programar y establecer las políticas generales de la administración que sirvan de base para que cada dirección y unidad administrativa auxiliar cumpla con sus funciones.
- 12.- Crear los puestos de confianza y nombrar y remover al personal necesario, asignándole su correspondiente retribución.
- 13.- Ampliar o suprimir dentro de las direcciones y unidades administrativas auxiliares, el número de dependencias y personal que deban integrarlas.

14.- Aprobar y hacer cumplir los manuales de organización y métodos de las direcciones y unidades administrativas auxiliares.

15.- Autorizar el establecimiento de nuevos servicios que pueda prestar la institución.

16.- Aprobar las políticas operacionales que realice la institución de acuerdo con su objeto.

Como ya dijimos, la Dirección General está dividida para su funcionamiento en dos áreas, la prendaria y la de asistencia privada y que el área prendaria está dividida a su vez en varias direcciones y la primera es la Dirección Prendaria, la cual tiene facultades para:

1.- Proponer las políticas, planes y programas de distribución de recursos económicos, para operaciones de préstamos prendarios.

2.- Dirigir y vigilar las operaciones de contratos de prenda, de mutuo con interés, avalúos, reavalúos, refrendos, desempeño y almonedas que se realicen tanto en la casa matriz como en las sucursales.

3.- Vigilar que se cumplan las políticas y procedimientos que norman las actividades de registro, análisis y control de las operaciones prendarias.

4.- Ordenar que se practiquen los avalúos solicitados por autoridades competentes, debiendo informar acerca de sus resultados.

5.- Cumplir con lo establecido por el artículo 31 del Título Especial de la Justicia de Paz del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal.

Otra dirección que depende del área prendaria es la Dirección de Mercadotecnia, la cual tiene facultades para:

- 1.- Formular los planes, programas y presupuestos anuales para la adquisición, comercialización y venta de mercancías en general y coordinar, supervisar y evaluar los programas de publicidad, promoción y venta que se aprueben.
- 2.- Supervisar y evaluar el reporte mensual de ventas, verificando que sus variaciones no rebasen los límites mínimos establecidos y en su caso, proponer las medidas correctivas necesarias.
- 3.- Coordinar y supervisar las actividades en las almonedas para evaluar la recuperación de las inversiones que se hayan hecho en prendas, que no fueron desempeñadas, así como de las mercancías que se adquieran para su comercialización.
- 4.- Analizar los resultados obtenidos en los programas de desarrollo comercial para evaluar la contribución de esta Dirección en el cumplimiento del objeto del Nacional Monte de Piedad.

La siguiente Dirección que tenemos es la Dirección de Finanzas y ésta tiene facultades para:

- 1.- Elaborar el proyecto del presupuesto anual de ingresos y egresos de la institución.

2.- Planear la obtención de fondos, en cantidades, oportunidades y condiciones favorables, destinados a la realización de los fines de la institución.

3.- Administrar los fondos y recursos económicos mediante su planeación y correcto manejo financiero.

4.- Proveen los fondos y recursos económicos al igual que distribuirlos mediante su planeación y correcto manejo financiero.

Dentro del área prendaria encontramos también a la Dirección Administrativa, la cual tiene facultades para:

1.- Dirigir y controlar la prestación de los servicios de apoyo administrativo en materia de Recursos Humanos, Servicios Generales de Bienes Muebles e Inmuebles, Correspondencia, Archivos y Fondo Revolvente.

2.- Dirigir y controlar el aprovisionamiento de las dependencias de la institución, así como el funcionamiento de los almacenes generales.

3.- Efectuar las adquisiciones de artículos de consumo y de bienes muebles que requieran las direcciones y unidades administrativas auxiliares.

4.- Proponer y promover el otorgamiento de premios, estímulos y recompensas a los empleados que se hagan merecedores de ello.

5.- Aplicar a los empleados las medidas disciplinarias y las sanciones administrativas que marque la Ley, el Contrato Colectivo de Trabajo y el Reglamento interior de Trabajo.

La última dirección del área prendaria es la Dirección Jurídica, la cual tiene facultades para

- 1.- Representar legalmente al Nacional Monte de Piedad, al Patronato, al Director General y a los demás funcionarios cuando sean parte en juicios contenciosos y en otros procedimientos judiciales o administrativos.
- 2.- Prestar asesoría jurídica a las demás dependencias de la institución
- 3.- Encomendar a las sucursales foraneas, cuando la institución sea parte, la atención de asuntos jurídicos específicos.
- 4.- Formular denuncias de hechos y presentar querellas, así como otorgar los desistimientos correspondientes, previa información que se de en cada caso al Director General y revisar los contratos y convenios, especialmente aquellos de carácter laboral, fiduciario, comercial, crediticio, civil, de finanzas y de seguros.
- 5.- Promover la regularización de la propiedad o posesión de los bienes inmuebles destinados al servicio y objeto de la institución.
- 6.- Mantener actualizadas las bases legales para el adecuado funcionamiento del Nacional Monte de Piedad.

7.- Elaborar todos los anteproyectos de los ordenamientos legales que rijan la institución.

Por otra parte tenemos en el área de asistencia privada una sola dirección que es precisamente la Dirección de Asistencia Privada y ésta tiene facultades para:

- 1.- Planear y desarrollar las actividades asistenciales y administrar y dirigir los establecimientos en que se realicen dichas actividades.
- 2.- Atender la prestación de servicios médicos y sociales, tanto para los empleados de la institución, como para los derechohabientes.
- 3.- Vigilar y controlar la atención médica y hospitalaria que se preste a los empleados y derechohabientes, en establecimientos particulares.
- 4.- Promover la creación y desarrollo de planes y programas educativos.
- 5.- Intervenir en la formulación de convenios con dependencias oficiales e institucionales públicas o privadas para el cumplimiento del objeto social del Nacional Monte de Piedad.
- 6.- Administrar los fondos provenientes de cuotas de recuperación.

Además de las direcciones mencionadas anteriormente, la Dirección General cuenta con las unidades administrativas auxiliares de Contraloría,

Relaciones Públicas y divulgación, la Comisión Interna de Administración, Programación y Evaluación.

Pero, a virtud de modificaciones funcionales, desapareció el cargo de Director General y la organización y operación recae, además del H. Patronato, que tiene ya 7 miembros, en las siguientes Coordinaciones: Técnica, Jurídica, de Administración, Prendaria, de Comercialización, de Finanzas y de Auditoría, Informática y Sistemas, de cada una de las cuales dependen Subdirecciones y los respectivos departamentos de éstos, lo que lo ha llevado a una mayor especialización de actividades.

A manera de ejemplo, la Coordinación Jurídica cuenta con una Subdirección Jurídica y con los Departamentos de Asuntos Penales, Fiscales, Civiles y Mercantiles y de Relaciones Laborales.

CAPITULO IV**EL SINDICATO TITULAR DEL NACIONAL MONTE DE PIEDAD****I.- REGISTRO.**

Para que un sindicato exista debe cumplir con varios requisitos, tales como la voluntad de sus integrantes para pertenecer a él, el objeto del propio sindicato, el cual debe ser según el artículo 356: el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes de sus miembros, el número mínimo de integrantes debe ser de 20 trabajadores en activo o de tres patronos; el otro requisito es el de registrarse ante la autoridad competente.

Según el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo "los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado...".

Para los efectos del registro del sindicato la regla general es que son de competencia local y la excepción es de competencia federal, y éstos serán registrados ante las autoridades federales. Los sindicatos que pertenezcan a las ramas de la industria que son consideradas por la ley como de competencia federal serán registrados ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y todos los demás ante La Junta de Conciliación y Arbitraje, salvo los sindicatos Nacionales de Industria, los cuales serán federales por abarcar dos o más entidades federativas

Los requisitos para obtener el registro de un sindicato los encontramos enumerados en el propio artículo 365 que nos establece que para el registro de un sindicato se remitirá por duplicado:

I.- Copia autorizada del acta de asamblea constitutiva;

II.- Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;

III.- Copia autorizada de los estatutos; y

IV.- Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

Debemos entender que cuando se refiere a copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva, se requiere de la copia del acta de la asamblea en la cual se constituyó el sindicato, pero no es necesario el original, ya que posiblemente éste no pueda presentarse por estar en un libro de actas; también cabe mencionarse que sólo se necesita una copia en la que se establezca la constitución del sindicato, la cual deberá ser firmada por quienes estén facultados para ello en los estatutos.

Debe decirse que es de especial importancia que se haya realizado la asamblea en un lugar y fecha que pueda ser verificada por la autoridad registradora, que tiene la misión de cerciorarse de que se han cumplido con los requisitos y que son ciertos.

El padrón de socios es necesario no sólo para la verificación que debe realizarla autoridad, sino porque de ahí se toman elementos de prueba en varios aspectos, y contará su número en las votaciones.

Por lo regular la autoridad registradora suministra los formatos para las listas de los miembros del sindicato: nombres, puesto, patrón, salario, domicilio y demás datos si son trabajadores; nombres de sus trabajadores y sus datos respectivos, si la lista es de patrones.

La copia autorizada de los estatutos debe contenerlos en su totalidad, ya que son la ley que regira toda su vida y muchas veces sirven como prueba de la legalidad de los actos realizados por los dirigentes.

Los estatutos pueden aprobarse en la misma asamblea constitutiva o en la siguiente, para lo cual es válido convocarla en la constituyente, sin otra formalidad que no sea la de asentar en el acta que así se acordó.

También la elección de la directiva puede válidamente ser realizada en la asamblea constitutiva, siempre que se adopte ese acuerdo y conste que por esa única vez se efectuó la elección sin seguir las formalidades que seguramente se establecerán en los estatutos.

Si no es así, puede convocarse para que en la asamblea de estatutos también se elija a la directiva, o este acto puede dejarse para una tercera ocasión. Siempre deberá ser en ese orden, ya que quedaría sin materia el caso de ser elegida una directiva sin antes aprobar los estatutos; no habría organos ni personas que elegir y, naturalmente, la autoridad podría hacer observaciones sobre el particular o, directamente, negar el registro.

Una vez que son satisfechos los requisitos establecidos por la ley, la autoridad competente no podrá negar el registro. "Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro no resuelve dentro de un término de 60 días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguiente, a expedir la constancia respectiva".³¹

Cabe mencionar que el registro no es automático, toda vez que si no se hace el requerimiento establecido en la ley, el plazo de tres días para que la autoridad emita su resolución no empieza a correr y entre el día 60 y el día en que se haga el requerimiento pueden transcurrir días, semanas, meses e incluso años y el sindicato sigue sin estar registrado.

Para el caso del Sindicato Nacional de Empleados y Trabajadores del Nacional Monte de Piedad, debemos mencionar que este sindicato obtuvo su registro de acuerdo con la ley del 31 y cumplió con los requisitos previstos por el artículo 242 de dicha ley, pero que tales requisitos son los mismos que se establecen en el artículo 365 de la ley actual.

El sindicato Nacional de Empleados y Trabajadores del Nacional Monte de Piedad obtuvo su registro en el año de 1955 ante el entonces Departamento de Trabajo de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo y es de acuerdo con el dictamen de dicha secretaría que se resolvió registrar al S.N.E.T. del N.M.P. como un sindicato obrero de empresa de jurisdicción federal.

³¹ **Ley Federal del Trabajo, Artículo 366, Tercer Párrafo.**

II.- CELEBRACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

El contrato colectivo de trabajo que rige las relaciones entre los trabajadores del Nacional Monte de Piedad y los empleados de la misma institución, es el resultado de las negociaciones entre la propia institución y el sindicato, y este contrato se renegocia cada dos años, para lo cual se requiere de la intervención del sindicato y de la representación de la institución.

Como sabemos, en la propia Ley Federal del Trabajo se encuentra estipulado que todo contrato colectivo de trabajo será revisable cada dos años; así todos los trabajadores sindicalizados tienen derecho a participar en la elaboración del pliego de peticiones para la revisión del contrato colectivo; dicha participación es a través de la elaboración de ponencias en la cuales manifiestan se actualicen las cláusulas del contrato colectivo de trabajo de carácter jurídico o administrativo así como el incremento de las diversas prestaciones de carácter y ayuda económicas.

Estas ponencias se hacen llegar a través de una comisión elaboradora del pliego de peticiones designada por los trabajadores en una asamblea convocada por su delegado sindical del lugar donde presten servicio. Las ponencias presentadas son analizadas en el congreso, siendo aprobadas aquellas que sean congruentes con las necesidades de los trabajadores, con las que se elabora el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga por revisión de contrato colectivo de trabajo y aumentos salariales o bien emplazamiento a huelga por revisión salarial, o por exigir el cumplimiento de

dicho contrato, o las disposiciones legales en materia de participación de utilidades, o por solidaridad con otra huelga.

Dicho pliego de peticiones es perfeccionado de acuerdo a la ley por los asesores del sindicato: una vez perfeccionado el pliego de peticiones es presentado en tiempo y forma ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. De acuerdo con la ley éste debe ser presentado sesenta días antes de su vencimiento tratándose de revisión contractual y treinta días antes de éste tratándose de revisión salarial. Dentro del pliego de peticiones se señalan en forma ordenada todas y cada una de las propuestas de mejoras a dicho contrato, igualmente, la Institución puede solicitar la reforma de dicho contrato, basado en las consideraciones de derecho o de otra índole que estime pertinentes.

Una vez presentado el pliego, la Junta de Conciliación y Arbitraje deberá señalar fecha para que se lleve a cabo la audiencia conciliatoria en donde las partes dialogarán respecto de las peticiones presentadas. En dicha audiencia se levantará acta pormenorizada de todo lo ocurrido, la cual será firmada por todos los que en ella intervengan. En caso de que no se llegue a un acuerdo favorable en dicha audiencia, es probable que pudiera continuarse la misma, dentro del periodo de prehuelga, por inducir a un arreglo.

Durante estas pláticas conciliatorias el sindicato se encarga lógicamente de mantener su postura de pretender mejoras, lo mismo que la institución respecto a negarlas o en su caso, a ofrecer contra ofertas. Por esto es que generalmente se llevan a cabo varias reuniones como continuación de la audiencia. Si la situación se llega a poner demasiado tensa, ya que cada parte

mantiene firme su posición de defensa de sus peticiones planteadas, y el conflicto se vuelve cada vez más difícil, generalmente se resuelve el conflicto en los últimos momentos previos a la conclusión del plazo fijado para el estallamiento de la huelga.

Como vemos, en los procedimientos de revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, el sindicato busca mejoras para los trabajadores y la institución debe evaluar si es posible darlas.

El Contrato Colectivo de Trabajo se encuentra redactado cumpliendo con los requisitos previstos por la ley, y se encuentra dividido en tres títulos denominados:

- I.- Del régimen laboral.**
- II.- De la especialidad de peritos valuadores.**
- III.- De las comisiones mixtas.**

En el título del régimen laboral encontramos las condiciones generales de trabajo, tales como:

- 1.- Los requisitos para ingresar a prestar servicios a la institución.**
- 2.- La distinción entre los empleados que prestan sus servicios en la Institución y que se encuentran divididos en empleados de base y que son miembros del sindicato y los empleados de confianza.**

Dentro de los empleados de confianza quedan divididos en dos grupos.

El primer grupo comprende a los titulares de las direcciones, subdirecciones, jefaturas de departamentos en sus diferentes niveles, los cuales serán designados libremente por la administración y que quedan excluidos de la aplicación del contrato colectivo.

El segundo grupo comprende a los jefes de departamentos de peritos valuadores y de personal, gerentes de casa matriz y sucursales locales y foráneas, jefes de la oficina de proveeduría e imprenta, intendencia, archivo, estadística, compras, cobranzas, almoneda de la casa matriz, empeño, desempeño, y refrendo de la casa matriz, anticipado, encargados de la oficina de crédito del sistema, cuarenta empleados en el puesto de inspector de contraloría o supervisor de operación y cuatro inspectores valuadores, los puestos de este grupo se cubrirán con personal de extracción sindical, pero se establece que la administración tendrá el derecho de designar a las personas que los ocuparán.

Se establece además en este contrato que la administración podrá reclasificar los puestos de confianza cuando lo juzgue conveniente.

3.- Se establece también en este contrato la jornada máxima de trabajo que será de cuarenta horas semanales y se podrá cubrir en cinco o seis días; el tiempo extraordinario se pagará de acuerdo a la ley.

4.- Los días de descanso: se establece como día de descanso general el domingo y se enumeran los días de descanso obligatorio con goce de sueldo y en caso de coincidir con el domingo se pagará doble su importe a los trabajadores.

5.- En lo que se refiere a las vacaciones, lo estipulado en el contrato colectivo es mucho muy superior a lo que establece la ley, ya que de inicio concede 25 días para los primeros diez años de servicio y posteriormente se aumentan en cinco días por cada cinco años de servicio en la institución hasta llegar a cuarenta días de vacaciones.

Se estipula que ningún trabajador disfrutará más de treinta días de vacaciones en tiempo, esto es, que no se acudiera a trabajar, pero aquellos que tengan derecho a más días se les cubrirá en efectivo el importe del excedente de los días restantes.

También en el contrato colectivo se establecen los salarios de los trabajadores, las formas de cubrir los puestos vacantes, y otras prestaciones a las que tienen derecho los trabajadores de la institución.

Desde el punto de vista legal, el contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Por otra parte tenemos el Reglamento Interior de Trabajo, el cual es definido por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 422, en los siguientes términos: "Reglamento Interior de Trabajo es el conjunto de disposiciones

obligatorias para trabajadores y patronos en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento".

Para la formulación del Reglamento se crea una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón y una vez que las partes se hayan puesto de acuerdo, cualquiera de ellas, dentro de los ocho días siguientes a la firma, lo depositará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El Reglamento Interior de Trabajo del Nacional Monte de Piedad contiene entre sus disposiciones las reglas que se deben de seguir en el desarrollo de las actividades de trabajo, dentro de ellas podemos mencionar algunas como son:

- 1.- La jornada y el horario de trabajo, el cual será ajustado de acuerdo a las necesidades de la institución.**
- 2.- La reglamentación de los permisos para no presentarse o para ausentarse de las labores de trabajo.**
- 3.- Se establece que los periodos de vacaciones deben programarse y que cuando se enferme el trabajador en el periodo de vacaciones, se le repondrán los días que el médico le dé de incapacidad.**
- 4.- La formulación obligatoria por parte de la empresa de los escalafones y la manera de realizarlos.**
- 5.- La forma de ocupar las vacantes que se presenten en la institución.**

6.- Las reglas para la realización de permutas de puestos entre los trabajadores.

7.- Las reglas que rigen el fondo de ahorro.

8.- De las responsabilidades en las que pueden incurrir los trabajadores, la forma de investigar dichas faltas y de las sanciones que se podrá imponer a los trabajadores.

9.- De los exámenes médicos que deben realizarse a los trabajadores al momento de ingresar a la institución y los que se les pueden practicar con posterioridad.

10.- Se establecen las medidas de seguridad para prevenir accidentes en el desempeño de sus labores y el suministro oportuno de los primeros auxilios.

11.- De la fecha, lugar y forma de pago.

12.- La reglamentación especial de los peritos valuadores, en la que encontramos la forma de realizar sus operaciones, la forma de cubrir las vacantes de los peritos valuadores, de las responsabilidades en las que pueden incurrir y las sanciones a las que se hacen acreedores en caso de incurrir en alguna falta, así como de su capacitación especial para tener acceso a esos puestos, muy restringidos por la organización sindical.

De lo anterior podemos deducir que mientras que en el Contrato Colectivo de Trabajo encontramos las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo, en el Reglamento Interior de Trabajo encontramos las reglas que regulan la prestación del trabajo.

III.- LA REVISION CONTRACTUAL DEL AÑO DE 1992 Y LA RESOLUCION DE LA H. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

El Contrato Colectivo de Trabajo que rige las relaciones laborales del Nacional Monte de Piedad se revisa cada dos años, para lo cual se debe presentar la solicitud de revisión 60 días antes de su vencimiento ante la autoridad competente.

En el año de 1992 la solicitud de revisión del contrato colectivo de trabajo se realizó en tiempo y forma ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, misma que le dió entrada y señaló fecha para la audiencia de conciliación.

El día ocho de octubre de 1992 tuvo lugar la audiencia de conciliación y después de que cada una de las partes manifestó lo que convenía a sus intereses, se señaló nueva fecha para la continuación de la audiencia, posteriormente se señalaron otras fechas para continuar con la audiencia, todas ellas antes del cumplimiento de la fecha para el estallamiento de la huelga.

Lo anterior es de comprenderse, pues como ya es sabido las negociaciones que se llevan a cabo en la audiencia son demasiado largas, pues se trata de conciliar los intereses tanto de los trabajadores como de los patronos y es realmente complicado como para que se pongan de acuerdo en la primera cita.

El dieciocho de octubre de 1992, fecha en la que se continuaba con la audiencia de conciliación, se tomó la decisión de señalar nueva fecha para efecto de continuar con la audiencia de conciliación, y dicha fecha fue el día veintiocho del mismo mes, pero antes de dicha fecha la Junta se declaró incompetente, como lo podemos ver en la resolución dictada el veintitrés de octubre de mil novecientos noventa y dos.

En la resolución mencionada la junta toma en cuenta los siguientes considerandos:

"I.- Que la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional señala que la aplicación de las normas del trabajo corresponden a las Autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las Autoridades Federales los casos de excepción a que se refiere el Artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo".

"II.- En el segundo considerando la Junta hace alusión a la personalidad del Nacional Monte de Piedad y dice que con base en el testimonio notarial que exhibió la empresa, se está ante una empresa de asistencia privada la cual está regida por la Ley de

Instituciones de Asistencia Privada para el Distrito Federal y demás ordenamientos sobre la materia; que la institución tiene personalidad jurídica propia de acuerdo con el reconocimiento hecho por la Junta de Asistencia Privada del siete de febrero de mil novecientos veintidós”.

Además de lo anterior, también se hace alusión al objeto del Nacional Monte de Piedad, el cual es, en primer término, celebrar contratos de prenda en los términos del artículo 2892 del Código Civil para el Distrito Federal, realizar obras asistenciales con fines humanitarios en beneficio de las clases económicamente débiles, dentro de la República Mexicana y por último ayudar a los pequeños artesanos y comerciantes a que vendan sus productos en las almonedas a precios módicos.

Como podemos observar, según la resolución, el Nacional Monte de Piedad no realiza ninguna de las actividades que se encuentran enumeradas por la ley como exclusivas de competencia Federal.

En el tercer considerando la Junta manifestó lo siguiente: “III.- Que el escrito promovido por el sindicato emplazante y recibido el treinta de agosto del año en curso, constante de siete fojas útiles y especialmente el que obra a fojas cincuenta y ocho de los autos, menciona que será competencia exclusiva de las Autoridades Federales la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afectan a dos o más entidades federativas y haciendo mención a fojas cincuenta y nueve, los establecimientos en diversos centros de trabajo en la República Mexicana y atendiendo a lo manifestado por el organismo emplazante es de tenerse en consideración lo previsto en la tesis

jurisprudencial que a continuación se cita: COMPETENCIA LOCAL. SE SURTE AUN CUANDO EL CONTRATO COLECTIVO APLICABLE DISPONGA QUE REGIRA EN LOS ESTABLECIMIENTOS QUE LA EMPRESA TUVIESE EN DIVERSAS ENTIDADES FEDERATIVAS, SI NO HA SIDO ELEVADO A CONTRATO LEY.- Cuando el artículo 527, fracción II, inciso 3), último párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, establece que corresponde a las Autoridades Federales la aplicación de las normas de trabajo en asuntos relativos a contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa, debe entenderse que se está refiriendo a los Contratos Ley, pues estos, conforme a los artículos 404 y 415 de dicha Ley, son los únicos que pueden declararse obligatorios al entrar en vigor desde la fecha en que se expidió el decreto que les da fuerza y carácter de Ley, características éstas de las que carece un contrato colectivo de trabajo; consecuentemente, el hecho de que un contrato colectivo rija en los diversos establecimientos que una empresa tenga en varias Entidades Federativas, no basta para que surta la competencia de los Organos Federales en los términos de la disposición mencionada y la competencia corresponde a una Junta Local".³²

Tomando en cuenta los considerandos mencionados, la Junta resolvió de la manera siguiente:

³² Resolución de la H. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, emitida el 23 de octubre de 1992, en el Juicio del Sindicato Nacional de Empleados y Trabajadores del Nacional Monte de Piedad, en contra del Nacional Monte de Piedad.

"Primero.- Esta Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se declara INCOMPETENTE para conocer y resolver el conflicto de huelga planteado por el Sindicato Nacional de Empleados y Trabajadores del Nacional Monte de Piedad en contra de la empresa Nacional Monte de Piedad.

Segundo.- Se concede al organismo emplazante un término de veinticuatro horas para que indique la autoridad que considere competente a efecto de remitirle el expediente en que se actúa con fundamento en el artículo 928 fracción V, párrafo segundo de la Ley Laboral, quedando apercibido el promovente que para el caso de no desahogar en sus términos la presente resolución con fundamento en el artículo 920 y 923 de la Ley Laboral, se entenderá su desinterés jurídico en el presente conflicto y se archivará como asunto total y definitivamente concluido".³³

Es de advertirse que la Junta Federal se declaró incompetente en un acto posterior y no en el momento de admitir a trámite el conflicto, y que por lo tanto lo actuado es nulo, salvo el acto de admisión de la demanda, con fundamento en el artículo 706, de la Ley Federal del Trabajo.

³³ **ib. idem.**

CAPITULO V**OTROS ELEMENTOS PARA DETERMINAR LA COMPETENCIA
LABORAL.****I.- EL PRINCIPIO DEL ESTADO DE DERECHO Y LA COMPETENCIA
PARA ACTUAR CON FACULTACION EN LA LEY.**

"El Estado de Derecho o Estado propiamente dicho nace con la Revolución Francesa, sus notas definitorias son las siguientes: Gobierno constitucional, división de poderes, plena garantía de los derechos públicos subjetivos; en suma, frente al gobierno de los hombres el gobierno de la ley".³⁴

Podemos decir que para que exista el Estado de Derecho, se necesita que exista una ley suprema que regule todas las relaciones existentes dentro de un estado, ya sean entre particulares o entre éstos y algún órgano del gobierno. La ley que contiene toda esta regulación es la constitución y es necesario que todo Estado tenga una constitución para poder mantenerse dentro de un estado de derecho.

³⁴ Burgoa Orihuela, Ignacio, *Derecho Constitucional Mexicano, México 1989, Pág. 403.*

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

79

Esto resulta de que la Constitución es creada por un poder constituyente, el cual ejerce la soberanía del pueblo al crear la constitución, pero una vez que se ha ejercido dicha soberanía, ésta reside exclusivamente en la Constitución y no en los órganos ni en los individuos que gobiernan. Kelsen dice que "sólo un orden normativo puede ser soberano, es decir, autoridad suprema, o última razón de validez de las normas que un individuo está autorizado a expedir con el carácter de mandatos y que otros individuos están obligados a obedecer, el poder físico, que es un fenómeno natural, nunca puede ser soberano en el sentido propio del término".³⁵

Nadie puede estar por encima de la constitución ya que al ser ésta la máxima voluntad de un pueblo y que rige la vida entera de dicho pueblo, tiene que ser forzosamente la ley suprema y todas las demás leyes tendrán que estar subordinadas a ésta.

La Constitución es la fuente creativa de los órganos primarios del Estado, la demarcación de su competencia y la normación básica de su integración, es por esto que es la ley fundamental, lo que significa también que esta es la fuente de validez formal, de todas las normas secundarias que componen el derecho positivo de un estado.

"Este carácter fundamental que concede a la Constitución la nota de ley suprema del Estado, supone que todo el ordenamiento jurídico se encuentra condicionado por las normas constitucionales, y que ninguna autoridad estatal

³⁵ Kelsen, *Teoría General del Derecho y del Estado*, Pág. 404, citado por Tena Ramírez Felipe, *Derecho Constitucional Mexicano, México 1958*, Pág. 9.

tiene más poderes que los que le reconoce la constitución, pues de ella depende la legitimidad de todo el sistema de normas e instituciones que componen aquel ordenamiento".³⁶

La constitución es la ley suprema porque es la expresión normativa de las decisiones fundamentales de carácter político, social, económico, cultural y religioso, así como la base misma de la estructura jurídica del estado que sobre éstas se organiza, debe auto preservarse frente a toda la actuación de los órganos estatales que ella misma crea.

La Constitución es el ámbito de validez de todas las normas del estado, y no se pueden salir de ella ya que cualquier ley que autorice un acto que sea contrario a la constitución es ilegal y no puede declararse válido dicho acto por encontrarse en contra de la constitución.

La Carta Magna es la única que puede facultar a los poderes y autoridades a actuar, en consecuencia, dicha conducta de las autoridades está supeditada a las facultades que la propia constitución o las leyes que de ella emanan les otorgan, es decir, las autoridades tendrán competencia para accionar en los casos que la ley los faculte.

De la misma manera en que las autoridades no pueden intervenir en donde la ley no las autoriza, tienen la libertad para hacerlo en todo lo que las faculta la propia ley, ya que para que el Estado funcione se necesita de la actuación de sus órganos de poder, y es por esto que se tienen que otorgar las facultades a cada autoridad para que pueda desarrollar sus actividades.

³⁶ Burgoa, Ob. Cit. Pág. 358.

La propia constitución contempla de manera general las facultades que corresponden a cada órgano del estado y precisa la forma en que deben proceder y hasta donde pueden llegar, marcando los lineamientos para su actuación.

Si partimos de la idea de que vivimos en un estado de derecho en donde la constitución es la ley suprema que consagra las garantías de los ciudadanos, al igual que la organización del Estado, así como las funciones que corresponden a cada órgano de poder, es comprensible que las autoridades tengan la competencia para actuar con facultación en la ley y que puedan decidir los asuntos que le atañen.

Cuando los órganos del Estado no actúan con facultación en la ley, se salen del orden normativo que prevalece en el Estado y se rompe con el Estado de Derecho puesto que se viola la constitución.

II.- EL PRINCIPIO DE QUE LAS AUTORIDADES FEDERALES CONOCEN DE LO EXPRESAMENTE FACULTADO.

Cualquiera que sea el origen de un Estado Federal, ya lo tenga en un pacto de estados preexistentes que ceden su soberanía exterior y ciertas facultades internas en favor de la federación, o en la adopción de la forma federal por un estado primitivamente centralizado que otorga facultades a gobiernos locales que le pertenecen, de todas formas le corresponde a la constitución federal hacer el reparto de las competencias.

De tal forma, tenemos que mientras en el primer caso los estados transmiten solo algunas facultades y se reservan las demás, en el segundo encontramos que es a los estados a los que se les transmiten determinadas facultades y las demás son reservadas al poder federal.

"Esta diferencia de sistema tiene un gran interés práctico, ya que cuando surge una duda acerca de a quién corresponde una determinada facultad. En un sistema donde el poder federal está integrado por facultades expresas que se le restaron a los estados, la duda debe resolverse en favor de los estados, no sólo porque éstos conservan la zona no definida, sino también porque la limitación de las facultades de la federación, dentro de lo que expresamente le esta conferido, es principio básico de este sistema".³⁷

Nuestra constitución se colocó en el supuesto de que la federación mexicana nació de un pacto entre estados ya existentes, que delegaron ciertas facultades; adoptó el sistema norteamericano y es claramente visible en el artículo 124 de la constitución el cual a la letra dice:

"Artículo 124.- "Las facultades que no están expresamente concedidas por esta constitución a los funcionarios federales se entienden reservadas a los estados".

De lo anterior podemos deducir los poderes federales no son sino representantes, con facultades enumeradas y perfectamente determinadas, de las cuales no puede excederse, ya que cualquier ejercicio de facultades no

³⁷ Tena Ramirez, Ob. Cit. Pág. 112.

las cuales no puede excederse, ya que cualquier ejercicio de facultades no conferidas es un exceso e implica que se realice un acto nulo, por lo tanto, "el límite de las facultades está donde termina su enumeración".³⁸

Cabe mencionar que las facultades federales no pueden extenderse por analogía, por igualdad ni por mayoría de razón a otros casos distintos de los expresamente previstos.

"Tenemos, pues, en nuestro derecho constitucional un sistema estricto, que recluye a los poderes federales en una zona perfectamente ceñida. Sin embargo, existe en la constitución un precepto, que es a manera de puerta de escape, por donde los poderes federales están en posibilidad de salir de su encierro para ejercitar facultades que, según el rígido sistema del artículo 124, deben pertenecer en términos generales a los estados. Nos referimos a la última fracción del artículo 73, que consagra las comunmente llamadas facultades implícitas".³⁹

Mientras que las facultades explícitas son las conferidas por la constitución a cualquiera de los poderes para actuar en una materia en concreto, las facultades implícitas son las que el poder legislativo puede concederse así mismo o a cualquiera de los otros poderes federales, como medio necesario para ejercitar alguna de las facultades explícitas.

³⁸ Tena Ramírez, Ob. Cit. Pág. 113.

³⁹ Tena Ramírez, Ob. Cit. Pág. 114.

El otorgamiento de las facultades implícitas sólo puede justificarse cuando se reúnen los siguientes tres requisitos: 1.- la existencia de una facultad explícita, que no puede realizarse por sí sola; 2.- la relación del medio necesario respecto a fin, entre la facultad implícita y el ejercicio de la facultad explícita, de tal manera que sin la primera no podría alcanzarse el uso de la segunda; 3.- el reconocimiento por el Congreso de la Unión de la necesidad de la facultad implícita y su otorgamiento por el mismo congreso al poder que la necesita.

De lo dicho en anteriores párrafos concluimos que en México los poderes y las autoridades federales sólo pueden actuar en lo que se les confiere en la constitución, ya que si no, sus actuaciones serán nulas y estarán fuera de toda legalidad.

III.- LA REGLA GENERAL DE COMPETENCIA EN MATERIA LABORAL DEL RÉGIMEN GENERAL.

Como ya lo mencionamos en el primer capítulo de este trabajo existen, en materia de trabajo un régimen general, que está basado en los artículos 73 y 123, apartado "A", constitucionales y varios regímenes especiales, unos federales como los que menciona el artículo 123, apartado "B", y otros locales como los que encontramos en los artículos 115 y 116 también constitucionales.

Ahora bien, cabe mencionar que el régimen general puede ser federal o local, según sea el caso en concreto y que la resolución de un conflicto del

régimen general tendrá que ser resuelto por la autoridad competente, de acuerdo al fuero de que se trate, ya sea local o federal.

La existencia de la competencia federal o local se debe a la organización federal de la nación mexicana, pues como ya sabemos en un estado federal como el nuestro, existen asuntos que atañen a la federación en su conjunto que deben ser atendidos por autoridades federales y asuntos que no atañen directamente a toda la federación y que corresponde a las autoridades locales resolverlos.

"El principio general que sirve para la distribución de la competencia es el mismo que consigna la constitución para la distribución de facultades entre el estado federal y las entidades federativas".⁴⁰ Esto lo podemos observar en el artículo 124 Constitucional, cuando dice que, "las Facultades que no están expresamente concedidas por la constitución a los funcionarios federales se entienden reservadas a los estados". Y a esta idea la encontramos claramente indicada en la fracción XXXI, del apartado "A" del artículo 123, cuando dice que "La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los estados en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a...".

Por lo tanto podemos decir que la regla general de competencia en materia laboral del régimen general es local y por excepción es federal; es decir, que los conflictos laborales se resuelven por las autoridades locales y sólo por excepción por las autoridades federales.

⁴⁰ De la cueva, Mario, *Derecho Mexicano del Trabajo*, Pág. 929.

Lo anterior es porque las autoridades federales sólo pueden conocer de lo expresamente facultado en la constitución y es por ello que se hace un listado de los asuntos de los que puede conocer la autoridad federal, se deja todo lo demás a las autoridades locales, por ser ellas las que están facultadas para hacerlo.

La misma constitución otorga la facultad a las autoridades locales al decir que la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los estados en sus respectivas jurisdicciones, es decir, que cada estado de la federación, debe contar con autoridades propias para la solución de los conflictos de trabajo.

La regla general no puede ser de otra manera, si partimos de la idea de que la competencia es originaria de los estados y que solamente ceden una parte a la federación, para que se puedan resolver los asuntos que competan a más de uno de los propios estados o que sean de interés general para todo el país.

IV.- LAS EXCEPCIONES FEDERALES.

Partiendo del principio de que la competencia laboral es por regla general local y por excepción federal, debemos conocer cuáles son esas excepciones y las podemos encontrar enumeradas en la fracción XXXI, Apartado "A", artículo 123 constitucional, que nos las enlista de la siguiente manera:

a).- Ramas industriales y servicios;

- 1.- Textil;
- 2.- Eléctrica;
- 3.- Cinematográfica;
- 4.- Huleira;
- 5.- Azucarera;
- 6.- Minera.
- 7.- Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
- 8.- De hidrocarburos;
- 9.- Petroquímica;
- 10.- Cementera;
- 11.- Calera;
- 12.- Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
- 13.- Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
- 14.- De celulosa y papel;
- 15.- De aceites y grasas vegetales;
- 16.- Productora de alimentos, abarcando, exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
- 17.- Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
- 18.- Ferrocarrilera;
- 19.- Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;
- 20.- Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio;

21.- Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco; y

22.- Servicios de banca y crédito.

b).- Empresas:

1.- Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;

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

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

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas, contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente".

Como podemos ver la lista se divide primeramente en ramas industriales y servicios, que son de interés general y que por lo tanto tiene que reservarse la solución de los conflictos que se susciten en dichas industrias a las

autoridades federales, ya que dichos conflictos no sólo afectan a una entidad federativa, sino a todo el país, por su importancia estratégica, ya que se trata de ramas industriales que influyen en gran medida en la economía nacional.

En segundo término encontramos empresas en las que tiene que ver la federación, ya sea en su administración o concesión para su funcionamiento o por encontrarse en territorios federales, de cualquier forma la federación interviene y por lo tanto no se puede dejar la competencia en autoridades locales, puesto que no es posible que una autoridad local juzgue asuntos en los que interviene la federación.

Igualmente, encontramos que también son de competencia federal, los conflictos que afecten a dos o más entidades federativas, las que tengan que ver con contratos colectivos de trabajo declarados obligatorios en más de una entidad federativa, esto es porque cuando hay un conflicto que afecte a dos entidades federativas o más, ninguna de ellas puede resolver sobre la otra y por ende corresponde a la federación la solución de dichos asuntos. También encontramos como de competencia federal los conflictos con motivo de las obligaciones patronales en materia de capacitación y adiestramiento, en materia educativa, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, esto es porque son asuntos de carácter social y económico que interesan de manera directa a toda la federación.

**V.- LA LEY QUE REGULA LA CREACION DE LA ENTIDAD ES
DIFERENTE DE LA ATRIBUCION DE COMPETENCIA LABORAL.**

La ley que rige la creación de una empresa, entidad, institución, etc., no tiene nada que ver con la determinación de la competencia laboral, esto es porque para la determinación de la competencia laboral no importa bajo que normas se creó la empresa o entidad, sino que se basa en el ramo de la industria a que pertenece o al tipo de empresa que es o si afecta a una o más entidades federativas, o a la materia del conflicto, como lo vimos en el punto anterior de este trabajo

Lo anterior es debido a que la creación de las empresas, instituciones o sociedades estan reguladas por diversas leyes que no tienen nada que ver con la ley laboral. Una de estas leyes es la Ley de Sociedades Mercantiles, y si por ejemplo bajo esta ley se crea una sociedad anónima que se dedique a la producción de telas, tendremos que los conflictos laborales que ahí surjan serán de competencia federal, pero si esta empresa en lugar de dedicarse a la producción de telas, se dedica a la venta de las mismas telas, su competencia ya no es federal, porque su actividad ya no es industrial y no esta dentro de las excepciones que la ley nos marca como de competencia federal.

Esta situación la podemos ver claramente poniendo el ejemplo de una Sociedad Anónima de Capital Variable, que se dedica a la producción de cemento. Esta empresa se creó bajo las normas contempladas en la Ley de Sociedades Mercantiles, que es la que enumera las bases para la creación de una Sociedad Anónima de Capital Variable y regula su existencia, pero dicha

ley no influye en nada para la determinación de la competencia laboral, por que ésta la encontramos en el artículo 123 constitucional, apartado "A" fracción XXXI la cual nos establece entre otras a la rama de la industria cementera como de competencia federal.

Un ejemplo distinto lo encontramos en una empresa que se dedica a la producción de zapatos, la cual se creó bajo la Ley de Sociedades Mercantiles como una Sociedad Anónima de Capital Variable y que sus conflictos laborales son de competencia local, pero si en esa misma empresa se da un conflicto en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores, el conflicto será de competencia federal, y no por eso se tiene que cambiar la ley que regula la creación de dicha empresa. Ni tampoco esta ley es apta para fijar la competencia laboral.

Con lo anterior aclaramos que la ley que regula la creación de la entidad no influye en ningún momento en la atribución de la competencia laboral, porque su función es diferente a la rectora de la competencia laboral, aunque en su cuerpo otra cosa dijera, además, la ley que regula la creación de la entidad y la ley laboral son obra de un legislador facultado para cosa distinta.

VI.- LA COMPETENCIA DEL REGISTRO SINDICAL NO IRROGA LA COMPETENCIA PARA LOS CONFLICTOS LABORALES.

Como sabemos, la competencia del registro sindical "dependerá de la actividad a que se dediquen sus socios, salvo el caso de los sindicatos

nacionales de industria que, por abarcar dos o más entidades federativas, siempre son de competencia federal”,⁴¹ por tanto, habrá sindicatos cuyo registro sea de competencia local y otros cuyo registro sea de competencia federal.

La competencia del registro sindical no irroga la misma, es decir, no la causa por lo mismo que la competencia del conflicto no varía de acuerdo a la del registro del sindicato, porque ésta se establece en función de la creación de la persona moral sindicato, constituido previamente al registro, y para que el mismo opere en su ámbito propio, mientras que la norma competencial para resolver el conflicto se establece para este fin.

Pongamos el caso de sindicatos de trabajadores que prestan sus servicios en una empresa que es de competencia local, y que por lo consiguiente, el sindicato se registró bajo la competencia local. Ahora bien, en un conflicto que verse sobre las condiciones de seguridad e higiene en el centro de trabajo, la competencia será federal independientemente de que el sindicato haya sido registrado ante la autoridad local.

Lo mismo sucede en los casos de sindicatos de trabajadores de empresas de competencia local, pero que posteriormente al registro del sindicato, las relaciones colectivas de trabajo se rigen por un contrato-ley; en este caso la competencia para resolver los conflictos será federal, sin que el registro del sindicato pueda afectar dicha competencia.

⁴¹ Ramos Alvarez, Oscar G. *Sindicatos, Federaciones y Confederaciones*, México 1991, Pág. 33.

Un caso distinto sucede en empresas de competencia local en la que sus trabajadores pertenecen a un sindicato federal, como sería el caso de un sindicato nacional de industria, que en este caso la competencia seguiría siendo local, sin importar que el sindicato se registre ante una autoridad federal y como ejemplo podemos mencionar el citado por el Lic. Ramos Alvarez, en su libro "Sindicatos, Federaciones y Confederaciones", que nos dice que "es el caso del sindicato de la industria hotelera, gastronómica, similares y conexos de la República Mexicana, que por ser nacional de industria es de competencia federal; pero cuyas actuaciones son generalmente o en su mayor número, de competencia local, como sus contratos colectivos, salvo que los hoteles o restaurantes sean de concesión o propiedad federales".⁴²

Con lo anterior dejamos en claro que la competencia del registro sindical, no afecta en nada a la determinación de la competencia para la solución de los conflictos, ya que el registro del sindicato es un acto diferente de la solución de los conflictos laborales y, por tanto, no puede ni determinar ni modificar la competencia laboral.

VII.- LA PERSONALIDAD DEL NACIONAL MONTE DE PIEDAD TIENE EFECTOS EN LA FEDERACION Y EN TODAS LAS ENTIDADES FEDERATIVAS.

Como ya sabemos, el Nacional Monte de Piedad es una Institución de Asistencia Privada, con patrimonio y personalidad jurídica propios, su nombre

⁴² Ramos Alvarez, Oscar G. Ob. Cit. Pág. 34.

y personalidad actuales emanan del reconocimiento oficial hecho por la Junta de Beneficencia Privada el 8 de febrero de 1922. Dicha Junta fué transformada en años posteriores y actualmente se le conoce como Junta de Asistencia Privada del Distrito Federal.

La Institución tiene el carácter de permanente y debe procurar su desarrollo y progreso mediante las operaciones autorizadas para su sostenimiento, a fin de que extienda y amplíe la prestación de los servicios sociales que constituyen su objeto.

El domicilio legal del Nacional Monte de Piedad está ubicado, según el artículo tercero de sus estatutos, en la Ciudad de México, Distrito Federal, y para la ampliación de sus tareas asistenciales, puede establecer sucursales o agencias en toda la República.

Establece el artículo 121 de la Constitución que "en los estados de la Federación se dará entera fe y crédito a los actos públicos, registros y procedimientos judiciales de todos los otros. El Congreso de la Unión, por medio de leyes generales, prescribirá la manera de probar dichos actos, registros y procedimientos, y el efecto de ellos, sujetándose a las bases siguientes..."

De tal suerte que si la personalidad del Nacional Monte de Piedad es reconocida por la Junta de Asistencia Privada del Distrito Federal, tiene que ser reconocida, como de hecho lo es, por todas las Entidades Federativas, además de que por contar con bienes propios que se rigen por las leyes locales, su personalidad tiene efectos en dichas Entidades.

Decimos que la personalidad del Nacional Monte de Piedad tiene efectos en la Federación y en todas las Entidades Federativas, porque al ser una institución que cuenta con sucursales en casi todas las Entidades Federativas y con la posibilidad de establecer sucursales en las entidades en las que no existen en este momento y más aun tiene la posibilidad de realizar actos jurídicos en cualquiera de ellas y dichos actos tendrán efectos en toda la Institución en su conjunto.

Ahora bien desde el punto de vista de la competencia laboral, el Nacional Monte de Piedad tiene efectos en el orden federal cuando se suscitan conflictos colectivos como el caso de revisión del contrato colectivo de trabajo que es apoyado por la huelga, puesto que la solución de los mismos afecta a todos los trabajadores de la Institución sin importar si trabajan en alguna de las sucursales o en la matriz.

Por otra parte, el Nacional Monte de Piedad tiene efectos en todas las Entidades Federativas donde opera, porque al tener la posibilidad de establecer sucursales en cualquiera de ellas, éstas están obligadas a reconocer la personalidad de la Institución y a darle validez a los actos que realice la propia Institución con apego a las leyes, además de que la Institución puede tener propiedades en cualquiera de las entidades y éstas deben de ser reconocidas por todas.

VIII.- TESIS JURISPRUDENCIAL SOBRE LA COMPETENCIA LOCAL.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha dictado la siguiente tesis jurisprudencial sobre la competencia local.

"COMPETENCIA LOCAL. SE SURTE AUN CUANDO EL CONTRATO COLECTIVO APLICABLE DISPONGA QUE REGIRA EN LOS ESTABLECIMIENTOS QUE LA EMPRESA TUVIESE EN DIVERSAS ENTIDADES FEDERATIVAS, SI NO HA SIDO ELEVADO A CONTRATO LEY; cuando el artículo 527, fracción II, inciso 3, último párrafo, la ley federal del trabajo establece que corresponden a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en asuntos relativos a contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa debe entenderse que se está refiriendo a los contratos ley, pues estos, conforme a los artículos 404 y 415 de dicha ley, son los únicos que pueden declararse obligatorios al entrar en vigor desde la fecha en que se expidió el decreto que les dá fuerza y carácter de ley, características estas de las que carece un contrato colectivo de trabajo; consecuentemente, el hecho de que un contrato colectivo rija en los diversos establecimientos que una empresa tenga en diversas entidades federativas, no basta para que surta la competencia de los órganos federales en los términos de la disposición mencionada la competencia corresponde a una junta local".⁴³

⁴³ **Semanario Judicial de la Federación, Tomo V, Enero-Junio, 1990, Pleno y Salas, Primera parte, Pág. 206.**

A tenor de esta tesis jurisprudencial, el hecho de que un contrato colectivo rija a una empresa que tiene establecimientos en varias Entidades Federativas, no es suficiente para que surta la competencia federal en la solución de los conflictos que se susciten con motivo de la firma de dicho contrato, ya que se necesita que la autoridad lo declare obligatorio.

De tal forma que sólo los contratos ley son de competencia federal por ser los únicos susceptibles de ser declarados obligatorios por una autoridad federal, en más de una Entidad Federativa y por tanto, ninguna autoridad local puede resolver los conflictos que versen sobre un contrato ley, pues se estaría juzgando un asunto para el que no están legalmente facultados.

IX.- ANALISIS DE LA HIPOTESIS DEL CONFLICTO QUE AFECTA A DOS O MAS ENTIDADES FEDERATIVAS.

Establece la ley federal del trabajo en su artículo 527, último párrafo que "también corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas...."

Lo anterior está muy claro hasta el momento en el que se tiene que decir cual es el conflicto que afecta a dos o más Entidades Federativas.

Un ejemplo es el conflicto que resulta del incumplimiento de un contrato colectivo de trabajo ordinario, que rige en una empresa cuyos establecimientos

se encuentran distribuidos en varios Estados de la República, ya que este conflicto desborda la frontera de un solo Estado.

Todavía más; si fueran uno o dos trabajadores los que reclamaran, el incumplimiento, o bien un número indeterminado pero que se tratara de su respectivo despido, entonces el conflicto será individual, de donde resultaría competente la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, pues obviamente los conflictos individuales en ningún caso podrían alcanzar a más de una Entidad Federativa y en el laudo se individualizaría la situación de cada uno, no así en el caso de celebrar, o de revisar un contrato colectivo ordinario pues en ese caso el interés de clase que está de por medio califica al conflicto de colectivo, y generalmente de carácter económico si se trata de establecer nuevas normas o cambiar las existentes del contrato colectivo de trabajo. En el caso del incumplimiento, tendrá que analizarse si se está en presencia de un conflicto individual en donde se hayan ejercido acciones individuales, o si es el sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo el que reclama, y ante esta situación dilucidar si el interés por el que reclama, es el interés de clase, esto es, interés colectivo o si a diferencia de éste sólo reclama la violación de intereses individuales en cuyo caso también es individual, salvo que igualmente lo haga por su interés colectivo simultáneamente, de donde se afectaría a más de un Estado, siempre partiendo de la hipótesis de que se trata de un contrato colectivo de trabajo ordinario que se aplica o tiene vigencia en dos o más Entidades Federativas

A mayor abundamiento, sería también colectivo el conflicto si la violación que se reclama es colectiva pues en este caso estaría apoyado con la huelga, según el artículo 450, fracción IV. Por tanto, si se trata de uno o más de los

casos en que la ley reconoce como objeto lícito el de huelga, y el conflicto se extendiera a dos o más Entidades Federativas, se estaría en la hipótesis de la competencia federal

Aun suponiendo que el conflicto que se está arreglando, pudiera ser conocido por cada Junta Local de Conciliación y Arbitraje en la hipótesis de atribuirle competencia local, entonces tendría que plantearse ante cada una, un conflicto y una huelga, que pudieran desembocar en textos diferentes y en resoluciones que pueden ser hasta contrarias o contradictorias, amén de que a nuestro juicio serían inconstitucionales por conocer de un conflicto sobre el que no ejercen jurisdicción.

Esto es así porque en nuestra opinión, el hecho de que la Constitución diga que el conflicto para ser de la competencia federal afecte a dos o más Entidades Federativas, no puede llegar a exigir que se afecte a toda la Entidad Federativa, porque resultaría una hipótesis imposible prácticamente, porque no se trata de un conflicto que abarque todas las actividades de una Entidad Federativa ya que la norma misma no lo exige, de donde el sentido más concorde con la lógica y con los principios jurídicos ya examinados del Estado Federal, lo que la norma pretende es no dejar sin solución los conflictos, sino atribuir la competencia para conocer y resolver de ellos, a la autoridad creada para atender a aquellos asuntos que desborden la jurisdicción de un sólo estado, lo que sólo se logra al atribuir la competencia a la autoridad federal. Consideramos por ello dar satisfacción lógica jurídica a la hipótesis constitucional que se viene estudiando.

**X.- ANALISIS DE LA HIPOTESIS DEL CONTRATO COLECTIVO
DECLARADO OBLIGATORIO EN MAS DE UNA ENTIDAD
FEDERATIVA.**

Para que un contrato colectivo sea declarado obligatorio en más de una Entidad Federativa, se debe presentar solicitud ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por las dos terceras partes, por lo menos, de los trabajadores sindicalizados de una misma rama de la industria en las diversas Entidades Federativas o por los patrones que tengan a su servicio al mismo número de trabajadores. Después de seguir los trámites establecidos por la Ley Federal del Trabajo, una vez satisfechos éstos, el Presidente de la República podrá declarar si proviene de uno que tenga el alcance numérico que se señala, o bien forzosamente declararlo obligatorio si es fruto de una convención, elevándolo a contrato ley y se publica en ambos casos, en el Diario Oficial de la Federación, produciendo efectos a partir de esta fecha.

Como ya sabemos, todos los conflictos de trabajo que versen sobre contratos colectivos declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa, son competencia de las autoridades federales.

Lo anterior es lógico, pues si en el proceso de la declaración de obligatoriedad de dicho contrato intervienen autoridades federales y hasta el Presidente de la República, no pueden ser juzgados por autoridades locales, por las reglas ya expresadas en el apartado anterior.

Por supuesto, la base legal para que los conflictos que versen sobre contratos colectivos declarados obligatorios en más de una entidad federativa sea federal, la encontramos en el último párrafo del artículo 527 de la ley reglamentaria, la cual nos establece que: "También corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa...".

De manera que en este aspecto la ley es muy clara y no tenemos ningún problema para establecer la competencia federal, ya que no hay necesidad de interpretar nada, pues si un contrato colectivo de trabajo es declarado obligatorio en más de una entidad federativa, siempre existe constancia por escrito de ello, debido a que existe la publicación en el Diario Oficial de la Federación y esto basta para que las autoridades federales conozcan de los asuntos relativos a dicho contrato.

XI.- LA CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO Y LA COMPETENCIA ATRACTIVA

Para hablar de la competencia atractiva, es necesario que primero hagamos un recorrido por los diferentes tipos de conflictos de trabajo que existen, y para tal efecto comenzaremos diciendo que los conflictos de trabajo son aquellos que se suscitan con motivo de la producción, ya sea entre los miembros de un mismo factor de la producción, (entre trabajadores, entre sindicatos o entre patrones) o bien entre los miembros de los diferentes factores de la producción, que también son llamados obrero-patronales.

Para efectos de nuestro estudio, tomaremos en cuenta únicamente a los conflictos obrero-patronales que son los que se generan entre el capital y los trabajadores, y tenemos que dentro de este tipo de conflictos podemos encontrar una subdivisión en dos grupos, el primero lo establecemos desde el punto de vista del interés obrero afectado, "si el interés es individual y puede individualizarse la situación en la sentencia, el conflicto es individual: tal es el caso del despido. Si el conflicto afecta a la clase trabajadora, como en el caso de la revisión o celebración del contrato colectivo de trabajo, en estos casos el conflicto es colectivo",⁴⁴ entre otras cosas porque se extiende a todos los trabajadores aun cuando no sean miembros del sindicato que lo celebró.

El segundo grupo de conflictos obrero-patronales, surge del criterio de solución de los mismos, "si se trata de ajustarse a una norma jurídica preexistente, como el caso del despido o de la titularidad de un contrato colectivo de trabajo que un sindicato le dispute a otro, el conflicto es jurídico. Si se trata de no ajustarse a esa norma jurídica preexistente, porque simplemente no existe o se quiere otra nueva, o la desaparición, cambio o suspensión de la anterior, el conflicto es económico. Tal es el caso de exigir la celebración de un contrato colectivo".⁴⁵

Dicho de otra manera, cuando se trata de un conflicto que para su solución se sujeta a las normas preexistentes porque las reclamaciones se refieren al asunto que está regulado con anterioridad, se trata de un conflicto jurídico, y

⁴⁴ Ramos Alvarez, Oscar G. Trabajo y Seguridad Social, Pág. 110.

⁴⁵ Ramos Alvarez, Oscar G. Ob. Cit. Pág. 110.

cuando se trata de un conflicto en el que se busca precisamente modificar las reglas, como es el caso de aumentos salariales, aumentos a las vacaciones o a la prima vacacional, a la jubilación, etc. se trata de un conflicto de naturaleza económica, porque precisamente es un criterio económico el que debe utilizarse para darle solución, ya que dicha solución afecta de manera directa la capacidad económica de la empresa y además no existe ley que fije esa solución.

Combinando las dos subdivisiones de los conflictos obrero-patronales, tenemos que los conflictos de trabajo pueden ser, conflictos jurídicos, individuales y colectivos, por una parte, y conflictos económicos colectivos, por la otra.

Ahora bien, cuando el conflicto verse sobre un asunto que no es alguno de los casos que la Constitución en su artículo 123, fracción XXXI menciona como de competencia federal, expresamente, surte la competencia local, sin embargo, cuando nos encontremos un conflicto colectivo, que solo afecte a una Entidad Federativa, como sería el caso de una empresa que solamente cuenta con un establecimiento o varios, pero siempre dentro de la misma Entidad, en este caso también la competencia sería local, pero he aquí que la competencia no siempre será local en el caso de una empresa que cuenta con sucursales en varias Entidades Federativas.

Para el caso de una empresa o institución que cuenta con establecimientos en diversas Entidades, la competencia varía de acuerdo al caso concreto. En el caso de un conflicto individual, la competencia puede ser local y en el caso de que el conflicto sea colectivo tendremos que ver

primeramente si el conflicto afecta solamente a una entidad, pues en este caso la competencia será local, como sucede por ejemplo cuando se despiden injustificadamente a un grupo de trabajadores de un sólo establecimiento; pero en el caso de que el conflicto afecte los intereses colectivos de todos los trabajadores de la empresa, sin importar si prestan sus servicios en la casa matriz o en alguna de las sucursales, o bien que afecte a los que prestan sus servicios en dos o más entidades federativas, entonces dicho conflicto será de competencia federal

Por otra parte, y con mayor relevancia, tenemos el caso de un conflicto colectivo de naturaleza económica, como sería el caso de la demanda de firma de contrato colectivo de trabajo, apoyado por la huelga, puede en este caso, tratándose de una empresa que cuenta con establecimientos a lo largo de la República, la competencia es federal, por estar en la hipótesis del conflicto que afecta a dos o más Entidades Federativas y por tratarse de un sólo contrato colectivo aplicable a todos los trabajadores de una empresa.

Tenemos pues que en los casos de revisión o firma del contrato colectivo de trabajo, se trata de crear la ley que regule las relaciones laborales entre el patrón y los trabajadores, y que por lo tanto se trata de un conflicto colectivo de naturaleza económica que puede ser apoyado por la huelga y al afectar a dos o más Entidades Federativas, debe de ser resuelto por las autoridades federales. Cabe mencionar que de la solución de este tipo de conflictos surge la norma que va a regular las relaciones laborales individuales y que tendrá vigencia en todas las Entidades en las que la empresa tenga sucursales.

De tal suerte, que los conflictos individuales aunque sean resueltos por las autoridades locales, están influenciados por la federal, ya que para su resolución debe de tomarse en cuenta lo establecido por el contrato colectivo de trabajo, que surgió dentro de la competencia federal.

Por lo anteriormente dicho, la competencia en estos casos debería de ser siempre federal, puesto que si los conflictos de mayor importancia, que es en donde surge la norma que se aplica para la resolución de todos los conflictos y que regula las relaciones laborales es federal, no existe la necesidad de repartir esa competencia federal en diversas competencias locales, ya que estaríamos en el caso de las competencias coincidentes, que son el resultado de un régimen federal como el nuestro, en donde existen autoridades federales y locales que pueden ejercer simultáneamente su competencia en un mismo caso.

Dice el maestro Tena Ramírez que, "la Constitución no realizó en toda su pureza el sistema de enumerar las facultades del poder federal y dejar todas las restantes a merced de los estados, puesto que en algunos artículos de la Carta Fundamental se confieren a los Estados algunas atribuciones, en otras se les prohíbe el ejercicio de otras que también se especifican, y a veces se concede la misma facultad atributiva a la Federación y a los Estados, estableciéndose así una jurisdicción concurrente o coincidente".⁴⁶

Cuando se está ante competencias concurrentes, la federal debe de imponerse, no por tratar de centralizar el poder, sino porque para eso se ideó

⁴⁶ Tena Ramírez Felipe, *Derecho Constitucional Mexicano* Pág. 121.

la Federación, que uniforma el tratamiento de los asuntos frente a las jurisdicciones locales, más aun cuando se trata de un conflicto que se encuentra regulado por la Federación por una parte y por los Estados por otra y en dicho conflicto intervienen varios de ellos, la competencia federal debe de resolver porque las locales no pueden juzgar de lo que excede su territorio.

La competencia federal atrae para sí los conflictos que corresponden a la competencia local cuando son coincidentes, porque como ya dijimos, la federal debe sobrevivir y porque lo general atrae a lo particular.

XII.- EL NACIONAL MONTE DE PIEDAD NO ES UNA INSTITUCION DE CREDITO

Establece la Ley de Instituciones de Crédito en su artículo 2 que "El servicio de banca y crédito sólo podrá prestarse por instituciones de crédito, que podrán ser:

- I.- Instituciones de Banca Múltiple, y
- II.- Instituciones de Banca de Desarrollo.

Para efectos de lo dispuesto en la presente ley, se considera servicio de banca y crédito la captación de recursos del público en el mercado nacional para su colocación en el público, mediante actos causantes de pasivo directo o contingente, quedando el intermediario obligado a cubrir el principal y, en su caso, los accesorios financieros de los recursos captados.

No se consideran operaciones de banca y crédito aquellas que, en el ejercicio de las actividades que les sean propias, celebren intermediarios financieros distintos a instituciones de crédito que se encuentren debidamente autorizados conforme a los lineamientos legales aplicables. Dichos intermediarios en ningún caso podrán recibir depósitos irregulares de dinero en cuenta de cheques".⁴⁷

Las instituciones de crédito cualquiera que sea su modalidad, son creadas y rigen su vida de acuerdo con la propia Ley de Instituciones de Crédito y realizan las actividades ahí estipuladas, mientras que el Nacional Monte de Piedad (I.A.P.) rige su vida por la Ley de Instituciones de Asistencia Privada, y su objeto no es ninguno de los establecidos para las instituciones de crédito, porque como lo establecimos en capítulos anteriores, el Nacional Monte de Piedad no es ni siquiera intermediaria financiera, y tiene por objeto:

I.- Celebrar contratos de prenda en los términos del artículo 2892 del Código Civil para el Distrito Federal.

II.- Realizar obras asistenciales con fines humanitarios en beneficio de las clases económicamente débiles, dentro de la República Mexicana.

III.- Ayudar a los pequeños artesanos y comerciantes a que vendan sus artículos en las almonedas a precios módicos.

⁴⁷ Ley de Instituciones de Crédito, contenida en el Código de Comercio, Ed. Mc. Graw Hill, México 1996, Pág. 159.

Como podemos apreciar el objeto del Nacional Monte de Piedad es muy diferente al de las instituciones de crédito, por lo tanto es sencillo determinar que el Nacional Monte de Piedad no es una institución de crédito.

Además cabe mencionar que desde 1775, año en el que fué creado el N. M. P. por Don Pedro Romero de Terreros, Conde de Regla, se ha dedicado a las labores asistenciales y que si en un momento de su historia, tuvo una institución de crédito adjunto, ésta se regulaba y se administraba de manera independiente hasta su total disolución, quedando únicamente el Nacional Monte de Piedad, Institución de Asistencia Privada.

Por tanto no es aplicable el artículo 123, Apartado "A", Fracción XXXI, inciso a), punto 22, Constitucional, pues además de ser evidente lo dicho, esta disposición no siempre puede atribuir la competencia federal en materia de bancos conforme a nuestra ley de instituciones de crédito que se cita, pues retornó al sistema de autorizaciones para funcionar, lo que haría de competencia local sus conflictos, ya que la autorización no es concesión ni contrato federal, y para eso nos declara que expresamente se confiere a la federal tal competencia. En modo alguno se tuvo en cuenta a las Instituciones de Asistencia Privada, cuyos contratos de prenda específicamente están reguladas por el Código Civil, por la Ley respectiva y por sus Estatutos, ley que no es ni puede ser la de Instituciones de Crédito.

Como tal institución, el Nacional Monte de Piedad lo es de asistencia; no es Institución de Crédito, esto es, una Institución legalmente definida como tal.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Dentro de la Función Jurisdiccional encontramos diversas competencias, que son la parte de la jurisdicción que se otorga a un órgano determinado, para que pueda conocer y resolver un caso en concreto.

SEGUNDA.- Dentro del ámbito laboral mexicano encontramos un régimen general para toda clase de trabajo subordinado, al tenor de los artículos 73 Frac. X y 123 Apartado "A" constitucionales y varios regímenes especiales como los establecidos por el Apartado "B" del artículo 123 y por los artículos 115 y 116 también constitucionales.

TERCERA.- La competencia en materia de trabajo en el régimen general, la encontramos regulada por la Fracción XXXI del artículo 123 constitucional y por la Ley Federal del Trabajo y dicha competencia puede ser Local o Federal.

En el régimen general, la competencia es por regla general local y por excepción es federal, cuando se trata de alguno de los casos previstos por la propia Constitución y por la Ley como de competencia federal.

CUARTA - En México, estamos regidos por un sistema en el cual las facultades de los órganos federales se encuentran establecidas en la Constitución de manera expresa, sin embargo, la propia constitución les concede la facultad para actuar de una manera menos rígida, ejercitando para ello las facultades implícitas, que son las que el Poder Legislativo puede

otorgarse a sí mismo o a cualquiera de los otros poderes, como medio necesario para ejercitar alguna de las facultades explícitas.

QUINTA.- El Nacional Monte de Piedad es una Institución de Asistencia Privada, la cual tiene patrimonio y personalidad jurídica propios y está regida por la Ley de Instituciones de Asistencia Privada para el Distrito Federal y demás Ordenamientos sobre la materia, así como por sus estatutos. Con base en estas reglamentaciones, el Montepío tiene la facultad para establecer sucursales a lo largo de la República.

SEXTA.- El Nacional Monte de Piedad tiene celebrado contrato colectivo de trabajo con el Sindicato Nacional de Empleados y Trabajadores del Nacional Monte de Piedad, y dicho contrato rige las relaciones laborales de los trabajadores de la casa matriz y en todas las sucursales de la República, y la Institución.

SEPTIMA.- Cuando se está ante un conflicto colectivo de trabajo, como en el caso de la revisión del contrato colectivo de trabajo o el cumplimiento del mismo, en una empresa que cuenta con establecimientos en varias Entidades Federativas, en este caso, dicho conflicto afecta los intereses de clase de los trabajadores, y por eso debe ser resuelto por la autoridad federal, porque se afecta a los intereses de más de una Entidad Federativa.

OCTAVA.- Si bien es cierto que el Nacional Monte de Piedad no se encuentra encuadrada en ninguna de las empresas ni en las actividades expresamente mencionadas en la Ley Federal del Trabajo como de competencia Federal y su contrato colectivo no es un contrato declarado

obligatorio en más de una Entidad Federativa, es decir, no es contrato ley, también es cierto que cuando existe un conflicto colectivo que involucra a los trabajadores de varios de los establecimientos del Monte de Piedad, y sobre todo cuando se trata de uno de naturaleza económica, se encuadra perfectamente en el caso del conflicto que afecta a más de una Entidad y en este caso la competencia es federal

De tal forma tenemos que en el caso del Montepío, la competencia federal surge en algunas ocasiones y en otras surge la local. Pero la competencia, desde nuestro punto de vista debe ser siempre federal, puesto que si en los casos de mayor relevancia corresponde a la federal resolverlos, y en los casos individuales corresponde a la local, nos encontramos ante una competencia concurrente y por lo tanto es la federal la que debe imponerse, además de que al ser la autoridad federal la competente en el caso de la firma del contrato colectivo de trabajo y es éste el que se aplica para la resolución de los conflictos individuales pero también los colectivos, la autoridad federal debe atraer para sí todos los conflictos de menor jerarquía, y de esta manera se evitan resoluciones incongruentes o contradictorias, así como los conflictos de competencia, que retardarían los procesos, contra los principios modernos aplicables.

BIBLIOGRAFIA

Arnaiz Amigo, Aurora. **Derecho Constitucional Mexicano**. Trillas, México. 1990.

Burgoa Orihuela, Ignacio. **Derecho Constitucional Mexicano**. Porrúa, México. 1989.

Cabrera Siles, Esperanza, et al. **Historia del Nacional Monte de Piedad**. Ed. Nacional Monte de Piedad, México, 1994.

Carnelutti, Francesco. **Derecho Procesal Civil y Penal, Derecho y Proceso**. Ediciones Juridicas. Buenos Aires, 1971.

Castorena, José de Jesús. **Manual de Derecho Obrero**. Fuentes Impresoras, México. 1971.

Castorena, José de Jesús. **Procesos del Derecho Obrero**. Fuentes Impresoras, México. 1971.

Cavazos Flores, Baltazar. **Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada**. Trillas, Mexico, 1980.

Climent Beltrán, Juan B.. **Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia**. Esfinge, México, 1987.

Dávalos José, Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1988.

De Buen L., Néstor. Derecho del Trabajo, Tomos I y II, Porrúa, México, 1974.

De la Cueva, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomos I y II, 6a. Ed. Porrúa, México, 1964.

De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomos I y II, Porrúa, México, 1979

Escriche, Joaquín, Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia, Porrúa, México, 1979.

Gómez Lara, Cipriano, Teoría General del Proceso, Harla, México, 1990

Muñoz Ramón, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomos I y II, Porrúa, México, 1983.

Pallares, Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil, Porrúa, México, 1986

Ramos Alvarez, Oscar G., Trabajo y Seguridad Social, Trillas, México, 1991:

Ramos Alvarez, Oscar G.. Sindicatos, Federaciones y Confederaciones en las Empresas y en el Estado. Trillas, México, 1991.

Ramírez Fonseca, Francisco. Ley Federal del Trabajo. Pac. México, 1987, 6a. Ed.

Tena Ramírez, Felipe. Derecho Civil Mexicano. Porrúa, México, 1978.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Porrúa, Mexico. 1996 112a Ed.

Ley Federal del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Ley de Instituciones de Asistencia Privada para el Distrito Federal, Ediciones Andrade

Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Colecciones Mayo

Estatutos del Nacional Monte de Piedad I.A.P.

Contrato Colectivo y Reglamento Interior de Trabajo del N.M.P.