



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MEXICO



FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

LAS FUNCIONES DE LOS SECRETARIOS EN LAS
JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIADO EN
DERECHO

P R E S E N T A

MIGUEL BARRIGA MORFIN

ASESOR: LIC. GUILLERMO LEONARDO ZUMAYA PEREZ



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 DIOS

Por darme su mano y señalarme
el camino aún en los momentos
mas difíciles en la vida, con
AMOR y FE.

A mi padre JOSÉ BARRIGA PÉREZ y mi madre SOLEDAD MORFIN LARIOS, por darme la vida, y hacerme un hombre honesto, con su ejemplo de lucha y trabajo.

A mi esposa ANA PATRICIA, por su amor, paciencia e impulso para la realización de este trabajo, a mis hijos, JOSÉ MIGUEL, MARA PATRICIA y RODRIGO ERASMO, con mucho cariño.

A mi hermano JOSÉ y su esposa RAQUEL, por la ayuda brindada, ya que sin ellos difícilmente estaría en donde estoy, a mis demás hermanos, por su cariño y ayuda en la vida.

A la UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, por el honor de pertenecer a nuestra máxima casa de estudios.

A la FACULTAD DE DERECHO,
con orgullo de pertenecer a la
mejor facultad, sin lugar a dudas.

A mi asesor el LIC. GUILLERMO
ZUMAYA PÉREZ, por la ayuda
brindada para la realización de
este trabajo.

LAS FUNCIONES DE LOS SECRETARIOS EN LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

I N D I C E

Introducción.....	1
-------------------	---

CAPITULO 1

Conceptos Generales

1.1 Derecho del Trabajo.....	4
1.2 El derecho del Trabajo y su Denominación.....	6
1.3 Relación Laboral.....	9
1.3.1 Verbal.....	10
1.3.2 Escrita.....	11
1.4 Sujetos de la Relación Laboral.....	13
1.4.1 Trabajador.....	14
1.4.2 Patron.....	18
1.4.3 Intermediario.....	20
1.5 Conflictos Laborales.....	24
1.6 Conciliación y Arbitraje.....	34
1.7 Jurisdicción y Competencia.....	37

CAPITULO 2

Antecedentes del Derecho Laboral en México

2.1 Época Prehispánica.....	40
2.2 Época Colonial.....	43
2.3 México Independiente.....	44
2.4 Nacimiento del Artículo 123 Constitucional.....	46
2.5 Leyes Federales del Trabajo.....	60

CAPITULO 3

Atribuciones, Competencia y Organización de las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje

3.1 Objeto.....	70
3.2 Funcionamiento.....	74
3.3 Organización.....	77
3.4 Competencia de las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje.....	79
3.5 Tipos de Competencia.....	85
3.6 Los Secretarios en las Juntas de Conciliación y Arbitraje. (Atribuciones).....	89

CAPITULO 4

Intervención de los Secretarios en las Resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje

4.1 Acuerdos.....	96
4.2 Resoluciones Incidentales.....	98
4.3 Laudos.....	99
4.4 Tipos de Laudos.....	103

<i>4.4.1 Declarativos.....</i>	<i>103</i>
<i>4.4.2 Condenatorios.....</i>	<i>104</i>
<i>4.4.3 Absolutorios.....</i>	<i>104</i>
<i>4.4.4 Mixtos.....</i>	<i>105</i>
<i>4.4.5 Constitutivos.....</i>	<i>105</i>
<i>4.4.6 Creadores de Nuevas Condiciones de Trabajo.....</i>	<i>106</i>
<i>4.5 Procedimiento Laboral ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.....</i>	<i>108</i>
<i>4.6 Propuesta para que los Secretarios de Acuerdos intervengan en la elaboración del Proyecto de Resolución.....</i>	<i>114</i>
<i>Conclusiones.....</i>	<i>122</i>
<i>Fuentes consultadas.....</i>	<i>124</i>

CAPITULO 1

Conceptos Generales

En el presente capítulo se hará una introducción y análisis de los conceptos generales del Derecho del Trabajo, con la finalidad de irnos introduciendo en el tema a desarrollar en el presente trabajo, para una mayor comprensión del tema y para hacerlo de alguna manera mas digerible para los hipotéticos futuros consultores del mismo.

1.1. Derecho del Trabajo.

Algunos estudiosos señalan que la palabra trabajo, proviene del latín "trabs" o "trabis", que significa madero o traba, por lo tanto, el trabajo se traduce en una traba ó impedimento para los individuos, porque siempre lleva implícito el despliegue de un cierto esfuerzo físico o mental.

Otra corriente ubica al término trabajo dentro del griego "thlibo", que significa apretar, oprimir o afligir. Por lo tanto, concuerda con lo señalado, el hecho de que todo trabajo, demanda un esfuerzo de quien lo ejecuta o tiene por finalidad la creación de satisfactores. Así mismo encontramos a autores que ven la raíz de la palabra en "Laboraré o labrare, del verbo Latino laborare, que es lo relativo a la labranza de la tierra.

El Diccionario de la Real Academia Española define el trabajo como: **"el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza"**.¹

¹DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA, Real Academia Española, Tomo II, vigésima edición, Espasa Calpe, España, 1984.

El tratadista Manuel Alonso García, nos señala que "El trabajo es, en su sentido más amplio, una manifestación de la capacidad creadora del hombre, en cuya virtud éste transforma las cosas y confiere un valor del cual antes carecía a la materia a que aplica su actividad"²

Por lo que vemos que se trata de una misma idea que de alguna manera a ido evolucionado y perfeccionándose con el transcurso del tiempo.

Marx considera que el trabajo es enajenante, puesto que el hombre no es libre para actuar mientras esté al servicio de un patrón.

El concepto legal de trabajo, lo encontramos dentro de nuestra Ley Federal del Trabajo vigente que establece en su Artículo 8º Párrafo segundo, mismo que nos parece muy acertado y que define en los siguientes términos:

"...se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio".

Concluimos entonces que el trabajo puede ser considerado como una actividad humana encaminada directa o indirectamente a la obtención de ciertos satisfactores que son considerados por la sociedad como necesaria para la supervivencia y el progreso de los individuos que la conforman, así como el

medio a través del cual el hombre puede llegar a la realización y la inmortalidad de su obra.

1.2 El Derecho del Trabajo y su Denominación.

A pesar de las diversas denominaciones que se han asignado al Derecho del Trabajo, hasta hoy ninguna de ellas satisface plenamente a los tratadistas, ya que todas gozan de imperfecciones, sin embargo, es indispensable para adentrarnos en nuestro tema que analicemos algunas de las denominaciones más sobresalientes.

En cuanto al origen del Derecho del Trabajo, éste se remonta a la Época Antigua y aparece, en el Derecho Romano en los **colegia opficum**, o bien en las **corps de métier**, que aparecieron en Francia durante la Edad Media. También se piensa que surge en Inglaterra con la Revolución Cartista, y se supone que su aparición se debe precisamente al impulso de los distintos movimientos sindicales por lograr una mayor justicia social entre quienes prestan el trabajo y quienes lo proporcionan.

Al respecto, el tratadista español Manuel Alonso García dice: "El Derecho del Trabajo es, en cuanto a Derecho, un conjunto de relaciones jurídicas vinculadas en un sector determinado en la realidad social, al cual el Derecho reconoce consecuencias jurídicas; por ello, la regula creando en el seno de las mismas un conjunto o núcleo de derechos y deberes recíprocos entre los sujetos de las relaciones que se trate."

² ALONSO GARCIA, Manuel. Curso del Derecho del Trabajo, cuarta edición, Ariel, España, 1973, pág. 113

Este autor, en sentido estricto o jurídico-positivo, define la materia como: "El conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación de servicios personales, por cuenta ajena y en situación de subordinación o dependencia."

De los anteriores conceptos se desprende que el tratadista mencionado nos proporciona un concepto del Derecho del Trabajo, que mas que concepto nos proporciona un conjunto de reglas que regulan las relaciones laborales entre las partes que interviene en ella en tiempo y lugar determinado.

Por otra parte, Mario de la Cueva dice: "El nuevo Derecho del Trabajo está concebido como un conjunto de normas destinadas a asegurar una existencia decorosa al hombre que entrega su energía de trabajo a otra persona".³

Por su parte Guillermo Cabanellas menciona al respecto: "El Derecho del Trabajo es aquel que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado en lo referente al subordinado, y cuando atañe a las profesiones y a la forma de prestación de servicios, y también a lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral independiente".⁴

³ **DE LA CUEVA, Mario.** El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, octava edición, Tomo I, Porrúa, S.A., México 1982, pág. 162.

⁴ **CABANELLAS, Guillermo.** Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Editores Libreros, Argentina, 1968, pág. 162.

Ernesto Krotoschin, lo define como "el conjunto de normas jurídicas destinadas a regular, tanto aquella actividad en sí, como frente a los dadores de trabajo, agregando otros aspectos que extienden la disciplina a las vinculaciones de las personas mencionadas con las asociaciones profesionales de ambos lados, en cuanto sea el caso y con el ente social superior".⁵

Como podemos determinar de las anteriores denominaciones del Derecho del Trabajo de estos últimos estudiosos, podemos determinar que el concepto es mas o menos el mismo con las variantes de que algunos de ellos nos dan un concepto mas amplio en cuanto a introducir mas elementos o palabras que introducen informaciones cuanto a los sujetos o partes que intervienen el una relación laboral.

Al Derecho del Trabajo, se le han atribuido muy diversas y diferentes denominaciones como son Derecho Obrero, Derecho Laboral, Derecho Social en España, así como existen otras que no han tenido relevancia, por ejemplo: Derecho Social del Trabajo, Derecho Económico Social, Derecho Industrial, etc., se puede observar que estas últimas, sus significados son muy restringidos o presuponen dos ramas distintas del derecho en su concepción, de ahí su poca relevancia.

Dadas las anteriores definiciones, podemos elaborar una propia que versaría de la siguiente manera: **Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que regulan la relación de trabajo, buscando el equilibrio entre las partes y teniendo como objetivo la Justicia Social.**

⁵ KROTOSCHIN, Ernesto. Instituciones de Derecho del Trabajo, segunda edición, Ediciones Palma, Argentina, 1968, pág. 3.

1.3 Relación Laboral

Los maestros civilistas consideraron en sus códigos que las cosas que están en el comercio podían ser objeto de contratación, pero fueron varios los escritores a los que les repugnó la idea de que el hombre y las bestias de carga y de tiro, estuvieran regidos por las mismas disposiciones; el maestro Francesco Carneluti sostenía la idea de que la relación de trabajo era un contrato de compra venta, semejante al contrato para el suministro de energía electrónica, pues en virtud de él los trabajadores venden su energía al empresario.

La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios institucionales y normas de la declaración de los derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos, contratos ley y de sus normas supletorias.

El Maestro Euquerio Guerrero sostenía, que: "se pretende por los partidarios de la relación de trabajo, también llamada de la incorporación, que en el momento en que el obrero comienza a laborar es cuando surgen los derechos y obligaciones para el patrón y para el mismo trabajador, siendo intrascendente que hubieran celebrado contrato de trabajo o no".⁶

⁶ GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo, décima cuarta edición, Porrúa, S.A., México 1984, pág. 30

Para la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 20, precisa que se entiende por relación de trabajo:

"ARTICULO 20.- Se entiende por relación laboral, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

De lo anterior se desprende que el maestro Euquerio Guerrero nos da una definición apegada a lo que dispone la Ley Federal del Trabajo en el artículo citado.

1.3.1 Verbal.

Se ha advertido que en el Derecho del Trabajo existe una acentuada tendencia a objetivizar la relación de tal manera que resulta intrascendente la naturaleza jurídica del patrón, es decir, que basta que exista una relación para que se produzca con todas sus consecuencias de carácter legal la relación de trabajo. En otro orden de ideas, el consentimiento puede producirse de manera expresa y formal, otorgando el escrito a que se refiere el Artículo 25, o bien, puede darse en forma tácita, a través de la prestación del servicio y el pago del salario.

1.3.2 Escrita.

La Ley Federal del Trabajo en su parte conducente a las condiciones de trabajo prevé que deben hacerse constar por escrito cuando no existen contratos colectivos aplicables que se deben hacer dos ejemplares, por lo menos, de los cuales uno quedará en poder de cada parte. El Artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo hace referencia a lo que debe contener y que a la letra dice:

ARTICULO 25.- "El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

I.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;

II.- Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;

III.- El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;

IV.- El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;

V.- La duración de la jornada;

VI.- La forma y el monto del salario;

VII.- El día y el lugar de pago del salario;

VIII.- La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y

IX.- Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón."

De lo cual se desprende que el citado artículo enumera de manera enunciativa más no limitativa los elementos que deben contener un contrato Individual o colectivo de una relación de trabajo, pero estos pueden variar en cuanto a contener más o menos elementos a voluntad de las partes que intervengan en dicho contrato.

1.4 Sujetos de la Relación Laboral

Las relaciones de trabajo constituyen uno de los problemas de nuestra idiosincrasia, educación y disciplina; esa importancia no solamente

se le atribuye a la problemática jurídica, sino también a los aspectos económicos y psicológicos, ya que son estos elementos los que influyen y determinan en conjunto una relación de trabajo.

Cuando un trabajador inicia una relación laboral, su pretensión en orden a la duración de ésta, es la de permanencia, o sea estabilidad en el empleo; por otro lado, el deseo del patrón es que la relación laboral no lo comprometa y lo obligue más allá de sus posibilidades económicas, para que en cualquier momento y sin mayor responsabilidad pueda dar por terminada esa relación a su arbitrio. En el inicio de la relación, el deseo se acentúa en el sentido de que, por lo menos, el trabajador acredite durante un lapso razonable que tiene o puede adquirir las condiciones técnicas y de conducta que hagan recomendable su incorporación definitiva al trabajo.

El Derecho del Trabajo establece una clasificación que tiene como base una distinta manera de ser de las relaciones de trabajo, de tal suerte que las personas se diferencian según participen en las relaciones individuales o colectivas, ésto es, conforme entra en juego el interés de la comunidad obrera. Ahora bien, el trabajador interviene exclusivamente en las relaciones individuales, ya que como personas físicas no pueden ser titulares de intereses o derechos colectivos, mientras que los Sindicatos sólo intervienen en las relaciones colectivas, porque su misión consiste en el estudio y defensa de los intereses de la comunidad obrera; sin duda, los Sindicatos pueden actuar en representación de los trabajadores ante las Autoridades y los Patrones.

En México, el principio de la estabilidad fue consagrado en forma absoluta en el año de 1917, pero la ejecutoria dictada por la Corte el 25 de febrero de 1941 la transformó en un derecho relativo, sólo la Reforma Constitucional de 1962 pudo restaurarla, encontrándose diversas Instituciones que han puesto en alto ese principio.

La relación de trabajo puede darse a través de un contrato. El Maestro Mario de la Cueva, sostiene que: "... el acto generador de la relación puede ser considerado contractual, a pesar de que la Ley lo acepta en algunos casos y precisa que es suficiente que se produzca la relación de trabajo". Las condiciones de la prestación dentro de la tesis del maestro de la Cueva, no derivan de un acuerdo de voluntades, sino del estatuto imperativo que es el derecho del trabajador.

1.4.1 Trabajador.

El derecho del trabajo surge para proteger la actividad del hombre, por lo que todas sus normas e instrucciones presuponen la presencia fundamental de la persona. La limitación de la jornada de trabajo, los días de descanso, las vacaciones y el salario, cuya finalidad más que constituir una contraprestación por el trabajo, se propone asegurar al hombre una existencia decorosa, o la protección contra los riesgos de trabajo, son principios que no se conciben sino en función de la persona física; de ahí que se diga que el hombre trabajador es el eje en torno del cual gira el Estatuto Laboral.

El concepto de trabajador, es genérico, porque se atribuye a todas aquéllas personas que con apego a las prescripciones de la Ley entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra en atención a los lineamientos constitucionales que admite distinciones.⁷

Podemos señalar que el concepto de trabajador tiene las siguientes características: **a)** Siempre será una persona física, **b)** Es un prestador de servicios en favor de otra persona que puede ser física o moral, **c)** La prestación de servicios es personal y subordinada.

El Maestro Néstor de Buen, establece como concepto de trabajador una conceptualización o definición de tipo legal, misma que tiene el defecto secundario de hablar de persona moral, concepto arcaico y deficiente, en substitución del más técnico de persona jurídica.⁸

En nuestra opinión la definición más correcta, es la que establece el Artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo que preceptúa:

ARTICULO 8.- "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

Esto es, el hombre puede ser sujeto de una relación de trabajo, solución que sirvió, entre otros objetivos, para que el contrato de equipo, es

⁷ DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I, segunda edición, Edit. Porrúa, S.A, México, 1988, pág. 44.

⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, sexta edición, Tomo I, Editorial Porrúa, S.A., México 1986, pág. 256.

decir, el trabajador que presta un servicio material e intelectual, fuera una fuente de explotación de los trabajadores y quedará al margen de la Ley.

En cambio, la Ley de 1931 no resolvió la duda que existía en relación a lo que se entendía por trabajador, toda vez que en su Artículo tercero se intuía que: trabajador era toda persona que prestaba a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo, de cuya redacción se quiso deducir que los Sindicatos o una Asociación podían ser trabajadores cuando celebran el llamado Contrato de Equipo, esto es, la Ley de 1931 no precisó si sólo las personas físicas o jurídicas podían ser sujetos de la relación de trabajo.

De acuerdo con el criterio anterior, si una persona se encuentra establecida y cuenta con los elementos propios, aunque preste un servicio en forma personal, no tiene la característica de trabajador. De acuerdo a este criterio, no todas las personas físicas son trabajadores, de ahí que el derecho del trabajo tuviera que precisar los requisitos que deben satisfacerse para que se adquiriera aquélla categoría, fue indispensable que la Ley definiera el concepto que nos ocupa. La definición está contenida en el Artículo Tercero de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y en el Octavo de la Ley actual, ambos preceptos ya transcritos, es conveniente señalar que la legislación actual se apartó de su predecesora en tres aspectos que corresponden a otras tantas ideas y que a continuación señalamos:

El precepto que contempla la Ley de 1931, exigía que la prestación de servicios se efectuara en virtud de un contrato de trabajo, lo que era consecuencia de la concepción contractualista que privaba en esta legislación;

para la legislación actual, es suficiente el hecho de la prestación del trabajo para que se aplique automática e imperativamente el Estatuto Laboral. Como un breve comentario, podemos señalar que la Ley de 1970 está cimentada sobre el principio de que el sólo hecho de la prestación de un trabajo subordinado forma una relación jurídica entre el trabajador y el patrón siendo independiente del acto o causa que dió origen a la prestación del trabajo.

La Ley de 1931 habló de una prestación de servicios bajo la dirección y dependencia del patrón, temas que dieron lugar a enconados debates. La Ley de 1970 se refiere a un trabajo subordinado, término éste que también se propuso desde 1938 y cuya finalidad consiste en evitar la polémica de años pasados.

Finalmente y dentro de un profundo respeto a la dignidad humana, la Ley se apartó de la idea tradicional según la cual la persona presta el trabajo bajo la dirección y dependencia del empresario y la substituyó por el pensamiento nuevo, armónico de la teoría de la relación de trabajo que sustenta que no es el trabajador quien se subordina al patrón, sino la pluralidad de las formas de prestación de trabajo; la Ley se ocupó solamente del trabajo subordinado, lo cual no significa que ésta no deba ocuparse de las restantes formas de la actividad humana; más aún, se estima que en un futuro próximo deberán expedirse leyes apropiadas, hasta llegar a la integración de la legislación para el trabajo del hombre.

Es conveniente apuntar también que el concepto de trabajo subordinado sirve no para designar un estatus del hombre, sino más bien, para distinguir dos formas de trabajo: aquella en que el hombre actúa libremente,

haciendo uso de sus conocimientos y de los principios científicos y técnicos que juzgue convenientes y aplicables, y la que debe realizarse siguiendo las normas e instrucciones vigentes en la empresa.

El concepto actual de trabajador contiene una inexactitud, ya que atenta contra la dignidad de los propios trabajadores. Es falso lo que anteriormente se afirmaba, ésto es, que los trabajadores eran: toda persona y las personas podían ser físicas o morales, sin embargo, el trabajador nunca podía ser una persona moral, debiendo ser siempre una persona física.

1.4.2 Patrón.

La Ley de 1931, en su Artículo Cuarto establecía que: "Patrón es toda persona física o jurídica que emplee los servicios de otra, en virtud de un contrato de trabajo".

La anterior disposición es consecuencia de la concepción contractualista que se tenía en aquella época, a diferencia de la Ley de 1970 que expresa en su Artículo Decimo que: "Patrón es toda la persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, definición que clarifica la tesis de que comprobada la prestación de un trabajo subordinado, se aplica automáticamente la legislación del trabajo".

El Maestro Nestor de Buen, sostiene que la definición de patrón se refiere "a quien pueda dirigir las actividades laborales de un tercero que trabaja en su beneficio mediante una retribución."⁹

Recientemente el término de patrón se ha tratado de substituir por el de empleador, sin que haya tenido eco la propuesta o tendencia citada.¹⁰

Para el Maestro Briseño Ruíz, el patrón "es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, aclarando que si el patrón conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos".¹¹

De las anteriores definiciones podemos concluir como ya se ha señalado con anterioridad el patrón es la persona física o moral que recibe de otro los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada. Sin embargo, consideramos que no es adecuada esta definición ya que al expresar que los servicios pueden ser de ambos géneros, se está infiriendo que los mismos pueden ser exclusivamente intelectuales o materiales, lo que no es posible ya que por más material que en apariencia sea un servicio, siempre tendrá algo de intelectual, claro esto siendo demasiado rigoristas.

Es conveniente señalar, que el trabajador no tiene obligación de conocer la situación jurídica de la persona de su patrón, bastando únicamente

⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Décima cuarta edición, Porrúa, S.A., México, 2002

¹⁰ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit., pág. 19

¹¹ BRISEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Porrúa, S.A., México 1985, pág. 154

con que se le identifique a éste para que pueda ser demandado. De conformidad con lo que establece el Artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, el que señala lo que es patrón diciendonos:

ARTICULO 10.- "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

1.4.3 Intermediario.

La intermediación ha sido una de las actividades más innobles en la historia de los trabajadores por ser la acción del comerciante, éste es, la mercancía, el trabajo del hombre, el mercader que compra la mercancía a bajo precio y la vende a una cantidad mayor, el traficante que sin inversión alguna, obtiene una elevada plusvalía. A través de diversos estudios, se ha pretendido suprimir esta figura, sin embargo, existe el temor de que por falta de una reglamentación, pudieran los intermediarios ostentarse en un futuro como patrones, a fin de liberar de responsabilidad a los empresarios beneficiados.

La Ley de 1931 contenía una definición que está en el fondo del Artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo; intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras personas para que presten sus servicios a un patrón. En el texto transcrito aparece el término contrato, lo cual no tiene por qué llamar la atención, pues la intermediación es un acto anterior a la formación de la relación de trabajo; en efecto, la intermediación

es la actividad de una persona que entra en contacto con otra u otras para convenir con ellas en que se presenten en la empresa o establecimiento para prestar un trabajo, o sea, el intermediario es un mandatario, gestor o agente de negocios que obra por cuenta de otra persona.

La Ley Laboral de 1931 contempla la figura que nos ocupa como una simple definición, en tanto que la actual Ley Federal del Trabajo considera el inciso de la prestación del trabajo como el punto de partida para la aplicación de las normas vigentes en la empresa a la situación jurídica objetiva que se creó.

De lo anterior se desprende la razón del Artículo 14, de nuestra Ley Federal del Trabajo, del que surgen los principios fundamentales siguientes:

En su parte introductoria establece: que las personas que se valgan de intermediarios serán responsables ante los trabajadores, por las obligaciones que se derivan de la Ley y los servicios prestados;

La Fracción I del precepto contiene la misma fuerza que la introducción y es ella la que determina la aplicación imperativa de la norma de trabajo: los trabajadores que llegan a una empresa a través de un intermediario, prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento, norma destinada a evitar la desigualdad de tratamiento, por tanto, los prestadores de trabajo tienen derecho a que se les aplique íntegramente el Contrato Colectivo y demás principios vigentes en la empresa;

La Fracción II que dice que los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores, es una aplicación del mandato constitucional que previene que el servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos.

La figura de intermediario en nuestro país tiende a desaparecer, porque el responsable de las obligaciones laborales es siempre el que recibe los servicios pactados, ya que los intermediarios son generalmente insolventes.

El Artículo 12 de nuestra Ley define al intermediario como:

ARTICULO 12.- "Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón".

Así mismo el Artículo 13, señala:

ARTICULO 13.- "no serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, En caso contrario serán solidariamente responsables con

los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores".

De lo cual nos define tanto a quien podemos considerar intermediarios y quienes son patrones aunque se quieran obstar como intermediarios en determinado conflicto laboral.

El Artículo 15 determina una responsabilidad solidaria para las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otras y que no dispongan de elementos propios suficientes.

Los trabajadores empleados en la ejecución de dichas obras o servicios tienen derecho a disfrutar de las condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiada; desde luego, para determinar dicha proporción se tomarán en consideración las diferencias que existían en los salarios mínimos que rijan en las zonas económicas en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo; es pertinente aclarar que la responsabilidad solidaria solamente se refiere a ejecución de otras prestaciones de servicios y no a operaciones de compra-venta.

1.5 Conflictos Laborales

El Maestro y eminente investigador de nuestra Facultad de Derecho, Dr. Néstor de Buen, nos proporciona la siguiente clasificación de los conflictos laborales:¹²

Creemos que la siguiente clasificación es una de las más completas, si no la más completa, de las clasificaciones de todos los conflictos que se pueden dar entre las partes que intervienen en una relación laboral

1. Obrero-Patronales:
 - a) Individuales de carácter jurídico.
 - b) Individuales de carácter económico.
 - c) Colectivos de carácter jurídico.
 - d) Colectivos de carácter económico.
2. Inter-Obreros.
3. Inter-Sindicales.
4. Inter-Patronales.
5. Entre Sindicatos y el Estado.

Los **conflictos obrero-patronales**, son las diferencias surgidas con motivo de una relación laboral. Ordinariamente se trata de una relación laboral ya constituida, por ejemplo el caso de modificación, suspensión, rescisión o terminación de un Contrato de trabajo. Pero también se puede preceder a su nacimiento, como lo sería el caso de que un trabajador pretenda ser contratado

¹² DE BUEN LOZANO, Néstor. La Solución a los Conflictos Laborales, Tomo I, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México 1985, pág. 19.

con base en los derechos de preferencia señalados por los Artículos 154 y 157 de la Ley Federal del Trabajo. O ser posteriores a la conclusión de la relación de trabajo, por ejemplo el caso de muerte de un trabajador en el que sus familiares reclaman responsabilidad al patrón por riesgo profesional, o aún más simple por el pago de la prima de antigüedad.

Estos conflictos se pueden presentar de acuerdo a los siguientes puntos de vista:

Individuales de carácter jurídico. Son los que se hacen referencia a estos propósitos, a lo individual. Esto es, que el interés en juego puede ser de un solo trabajador o de varios, o inclusive de todos los trabajadores de una Empresa o Establecimiento.

La naturaleza jurídica del interés en juego significa que el conflicto trata sobre la interpretación o cumplimiento de una norma laboral. Esta puede ser constitucional, legal o producto de una convención.

La tramitación de estos conflictos se hace en juicio ordinario, que es el de mayor alcance dentro de la Ley Federal del Trabajo. Se regula en todas sus etapas por los Artículos del 870 al 891 del Ordenamiento Legal citado.

Individuales de carácter económico. La naturaleza económica determina que esté en juego la nueva fijación de condiciones de trabajo. En los procesos laborales este conflicto no tiene cabida, ya que la Ley Federal del

Trabajo regula en el orden económico, sólo los conflictos colectivos. En la práctica estos conflictos se ventilan en juicio ordinario.

Colectivos de carácter jurídico. El concepto de colectivo referido al derecho del trabajo es un concepto difícil, ya que no se le dá un tratamiento preciso. Así podemos decir que son los que afectan intereses de carácter profesional o sindical, con independencia del número de trabajadores que participen en este conflicto. En realidad lo colectivo implica un interés de grupo, entendido no como una suma de individuos, sino como un valor en sí mismo. La característica de lo colectivo es que se trata de un interés que sólo puede ser definido por el propio grupo y no por los individuos que lo integran.

Se distingue entre interés general y un interés colectivo. Ejemplo de un interés general, lo es si una Empresa deja de pagar los salarios a sus trabajadores, aquí la reclamación correspondiente podría ser ejercitada conjuntamente o en forma individual.

Un interés colectivo lo constituye por ejemplo, la demanda de un Sindicato por la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo, su cumplimiento o revisión.

Los conflictos colectivos de naturaleza jurídica se resuelven a través de los juicios ordinarios.

Colectivos de carácter económico. Son aquellos en que se ventilan la fijación de nuevas condiciones de trabajo, puede ser hecha en beneficio de los trabajadores o de los patrones.

La vía procesal de tramitación es la llamada precisamente "conflicto colectivo de naturaleza económica", el cual lo define el Artículo 919 de la Ley Federal del Trabajo, que nos indica:

ARTICULO 919.- "La junta, a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y patrones, en su resolución podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y, en general, modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento; sin que en ningún caso pueda reducir los derechos mínimos consignados en las leyes".

El procedimiento de estos conflictos que descansa fundamentalmente en las apreciaciones periciales, está incluido en el capítulo XIX Artículos del 900 al 919 del Título XIV de la Ley Federal del Trabajo.

Los **conflictos inter-obreros**, siempre son individuales, derivan necesariamente de una cuestión de preferencia, pueden presentarse incluso antes del nacimiento de una relación laboral, como es el caso de la ocupación de una vacante o puesto de nueva creación.

Una característica de estos conflictos es que deben repercutir necesariamente en un Patrón o en un Sindicato o en ambos. Pues normalmente son llamados a juicio Empresa y Sindicato, a fin de que reconozcan o no esa preferencia. Estos conflictos son necesariamente jurídicos.

Los **conflictos inter-sindicales**, son los conflictos entre Sindicatos, normalmente se presentan en las demandas de Titularidad de un Contrato Colectivo de Trabajo o en la Administración de un Contrato Ley. Se trata de conflictos jurídico-colectivos y su tramitación se hace mediante un procedimiento especial, previsto en los Artículos del 892 al 899 de la Ley Federal del Trabajo.

Los **conflictos entre obreros y Sindicatos**, generalmente en los Estatutos de los Sindicatos se incluyen los motivos y procedimientos de expulsión de sus miembros y las correcciones disciplinarias aplicables (Artículo 371 Fracción VII de la Ley Federal del Trabajo).

También existen en los Contratos Colectivos de Trabajo, las Cláusulas de Exclusión: De ingreso y de separación (Artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo), estos tipos de juicios se dan en la práctica demandándose al Sindicato y a la Empresa. En caso de que lo gane el trabajador actor, se condena a la Empresa a su reinstalación y al Sindicato al pago de los salarios caídos. Muchas veces se presta esta situación a tergiversar estos conflictos entre Empresa y Sindicato a fin de

perjudicar a un trabajador o trabajadores. Su tramitación se realiza por la vía ordinaria.

Conflictos entre patronos, aunque estos conflictos son raros, está contemplada su regulación en el Artículo 700 Fracción V de la Ley Federal del Trabajo y comprenden a la figura jurídica del patrón sustituto señalada en el Artículo 41 del Ordenamiento Jurídico antes citado, haciéndose notar que siempre será necesario la acción previa de los trabajadores. También existe este conflicto cuando se trata de intermediarios y se fijan responsabilidades solidarias y que pueden dar origen a graves conflictos patronales.

Conflictos entre Sindicatos y el Estado, estos conflictos se pueden presentar como consecuencia de la obligación señalada por la Ley de que todo Sindicato debe registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y los casos de competencia Federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia Local.

La negativa o el silencio reiterado, constituyen actos de autoridad que pueden ser motivo de un juicio de Garantías, que se tramite ante un Juez de Distrito. Aquí aunque no se trata de un proceso laboral, no podemos desconocer que su naturaleza es laboral. La vía de tramitación es de naturaleza jurídica.

La Ley Federal del Trabajo en los Artículos 604 y 700, hace mención a los conflictos que pueden conocer las Juntas de Conciliación y Arbitraje en razón de la naturaleza de los sujetos que en él intervienen.

Los derivados de la naturaleza del conflicto, la Ley señala los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica y los colectivos de naturaleza económica, olvidándose de los individuales de naturaleza económica.

Todo conflicto presupone el enfrentamiento de dos o más personas fenómeno de naturaleza estrictamente laboral.

Así pues el Derecho Laboral reconoce como sujetos de las relaciones de trabajo a: Los trabajadores que siempre son personas físicas, a los patrones que pueden ser personas físicas o jurídicas y a las Organizaciones Sindicales, bien sean de trabajadores o de patrones.

Los conflictos de trabajo, son situaciones que reflejan la crisis económica, social y política por la que atraviesa nuestra sociedad mexicana. Una solución a este problema, no se da corto plazo y es porque no son causa, sino consecuencia de la injusticia social de lo inequitativo del reparto de la riqueza y en suma de los desequilibrios económicos.

El futuro de los conflictos de trabajo, es muy extenso, se espera que entre más industrializado esté un país de economía capitalista, más problemas o conflictos de trabajo se presentarán entre los sujetos que conforman la relación de trabajo.

Por eso es urgente que las Instituciones o Autoridades del Trabajo, sobre todo el Poder Legislativo encuentren formas adecuadas de tratar y resolver esos conflictos, que causan tantos problemas a la sociedad en general,

con sus consecuencias nefastas en la economía, la política y los disturbios de la paz social.

Se ha dicho mucho que la Ley Federal del Trabajo necesita urgentemente de reformas, mismas que pueden ser como imponer el arbitraje obligatorio para aquellas huelgas que se eternizan demasiado, en lugar del arbitraje potestativo, claro esta que siguiendo determinadas condiciones para que no sea un abuso patronal, así como otros Artículos que existen en nuestra Ley Federal del Trabajo que regulan los conflictos colectivos pero que no los resuelven, por lo que deben necesariamente de ser abrogados, por las tales consideraciones.

El Maestro Baltazar Cavazos Flores, formula la siguiente clasificación de los Conflictos Laborales:

Los conflictos Laborales se pueden clasificar tomando en cuenta a los intereses que afectan en individuales y colectivos, jurídicos y económicos.

Conflicto Individual. Son los que afectan intereses de carácter particular, independientemente del número de trabajadores que en ellos intervienen.

Conflicto Colectivo. Son los que afectan intereses de carácter profesional o sindical, también con independencia del número de trabajadores que participen en dichos conflictos.

Conflicto Jurídico. Son los que se refieren al cumplimiento o interpretación de las Leyes o Contratos. Los cuales pueden ser individuales o colectivos, según el interés afectado.

Conflicto de Orden Económico. Son los que crean, modifican, suspenden o terminan condiciones de trabajo y también pueden ser individuales y colectivos; así tenemos que un conflicto individual de carácter económico se presenta en el caso de que un trabajador demande nivelación de salarios, pues se afecta el interés particular y se trata de crear nuevas condiciones de trabajo.

13

El Maestro Emérito Mario de la Cueva, no considera oportuno incluir en un grupo especial a los conflictos individuales de naturaleza económica, afirmando que los conflictos individuales son siempre de naturaleza jurídica, y al respecto expresa: "alguna vez nos inquietó la pregunta acerca de si la fijación por las Juntas de Conciliación y Arbitraje de un salario remunerador para un trabajador determinado, debía considerarse un conflicto jurídico o económico, nos inclinamos ahora por la primera solución, porque el conflicto es idéntico al que tiene por objeto establecer el monto del honorario que debe cubrirse a un médico o Abogado por los servicios prestados a un cliente".¹⁴

Creemos que sí existen los conflictos individuales de carácter económico, con base en lo dispuesto por el Artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dispone: "el trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el

¹³ CAVAZOS FLORES, Baltazar. 35 Lecciones de Derecho Laboral, Tercera edición, Trillas, México 1983, pág. 349.

¹⁴ DE LA CUEVA., Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, México 1979, pág. 521.

salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen".

Atendiendo a los Sujetos que en ella Intervienen, pueden ser:

1. Entre Patrones y Trabajadores, ejemplo: despido de trabajo.
2. Entre Patrones, ejemplo: conflictos en que se trata de determinar un patrón sustituto.
3. Entre Trabajadores, ejemplo: cuando se presentan problemas de escalafón en una determinada Empresa.
4. Entre Sindicatos, ejemplo: Juicio de Titularidad promovido por un Sindicato en contra de otro, afirmando tener la mayoría de los trabajadores que prestan sus servicios en una determinada Empresa.
5. Entre Sindicatos y sus Propios Afiliados, ejemplo: La aplicación de la Cláusula de exclusión.
6. Entre Sindicatos y Terceras Personas, ejemplo: Cuando el Sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo, se opone a que la Empresa contrate a un trabajador ajeno a su membresía.

1.6 Conciliación y Arbitraje

En el derecho civil la conciliación es la aveniencia que se produce sin juicio entre personas que persisten acerca de su derecho en un caso concreto y cuyo desistimiento está a punto de dar origen a una controversia judicial; la conciliación supone la existencia de un estado de derecho entre las personas que se desisten acerca de sus pretensiones derivadas de ese mismo estado, de tal manera que la conciliación no puede jurídicamente darse entre sujetos que no se encuentren ligados por una controversia, ya que de ese conflicto nace una relación jurídica que puede generarse de un contrato, de un hecho o de una situación de hecho.

De tal circunstancia proviene que el procedimiento, cuando instituye la conciliación como un momento del juicio, requiera la fijación de la litis, como condición previa de la conciliación, para el debido conocimiento de la situación de derecho que de margen a la controversia. Entre las relaciones Obrero-Patronales se cree que las relaciones son iguales, toda vez que la relación de trabajo se deriva de una situación de hecho, lejos de derivarse de un estado de derecho anterior.

La Conciliación en materia de trabajo se origina de una relación jurídica, creando una nueva situación de derecho, pero sin extinguir los nexos jurídicos en si mismo. En otras palabras, la conciliación no tiene el efecto de extinguir obligaciones, sino que solamente substituye un régimen jurídico por otro todo es en base a que el contrato de trabajo crea relaciones laborales permanentes entre las partes. El arbitraje comunmente entendido, es la facultad

conferida a simples particulares por la Ley o por las partes, para decidir las cuestiones sobre todo las cuales no está prohibido transigir.

La Conciliación como etapa primera del proceso, se puede observar, desde dos ángulos distintos, vistos desde el ángulo de las partes, tiene por objeto ayudar a que encuentren la solución justa a sus diferencias y considerar del lado del conciliador la actividad que sirve para ayudar a los contendientes a encontrar el derecho que regula o debe regular el futuro de relaciones jurídicas.

La Constitución y la Ley reconocieron a la conciliación como un procedimiento válido para poner fin a los conflictos, éste es, el orden jurídico otorgó validez a los convenios a que lleguen las partes y lo hizo porque colocó entre ellos a una figura conocida como el conciliador, comisionado éste para vigilar el cumplimiento de la Ley. Según el maestro Trueba Urbina la conciliación se define como la aveniencia que, sin necesidad de juicio tiene lugar entre las partes que discuten acerca de sus derechos en un caso concreto y de las cuales una trata de entablar un pleito con la otra, incluso nuestras Leyes establecen el deber de provocar la conciliación entre las partes.

La función conciliadora oficial, corresponde a las Juntas Federales y locales de Conciliación y Arbitraje, en sus respectivas jurisdicciones, así como al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y a la Comisión substanciadora de los conflictos en el Poder Judicial Federal.

En el derecho privado, el arbitraje consiste en la facultad jurisdiccional que las partes confieren por su propia voluntad a simples

particulares, con el fin de que juzgue determinados conflictos. Generalmente supone la sumisión de las partes a un tercero a quien se encarga de la resolución de una controversia, pero corresponde en todo caso su ejecución al Poder Público, al Juez, porque los arbitros privados no ejercen funciones jurisdiccionales ni tienen el carácter de Autoridad y sus laudos, aunque irrevocables por voluntad de las partes, no son ejecutivos, el laudo arbitrado privado sí puede tener la eficacia de una transacción que ya de antemano aceptan las partes.

Es claro que el arbitraje es distinto a la conciliación, pues como sostiene Fremont, el arbitro, puede ser elegido especialmente para un caso, designado de antemano por un convenio de arbitraje, o impuesto por la Ley y éste tendrá solamente un poder moral, o bien, la fuerza de una decisión de justicia, pero siempre será una sentencia; es decir, la opinión de una tercera persona que substituye la opinión de los interesados, algunos autores sostienen que el arbitraje forzoso o impuesto por la Ley, no es precisamente la figura del arbitraje ya que se trata de una delegación parcial de la función pública en beneficio del arbitro.

Es conveniente precisar que no se debe confundir la figura del arbitraje en el derecho privado, con el arbitraje obrero. El arbitraje en materia laboral podría considerarse de cuatro formas a saber:

1. Potestativo para las dos partes.
2. Potestativo para los trabajadores y obligatorio para los patrones.

3. Obligatorio para ambos a solicitud de cualquiera de las partes.

4. Obligatorio para ambos por Ministerio de Ley.

1.7 Jurisdicción y Competencia.

Algunos autores encuentran la esencia de la jurisdicción en la circunstancia de que se trata de un procedimiento que presta garantías a las partes. Este es un elemento intrínseco y mutable que además no es privativo de la jurisdicción, algunos otros autores consideran a ésta como la aplicación del derecho al caso concreto.

El Maestro Cipriano Gómez Lara considera que 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; es conveniente señalar que la jurisdicción está comprendida dentro del proceso, dado que no puede haber proceso sin jurisdicción.¹⁵

La competencia se define como la medida de los poderes de una jurisdicción y como la atribución que tiene un Tribunal para conocer de un asunto, por su naturaleza y disposición de la Ley, en otras palabras, es la aptitud o capacidad del órgano del Estado para ejercer el Poder Jurisdiccional , dirimiendo los conflictos privados, públicos o sociales.

¹⁵ GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. U.N.A.M, México 1983, pág. 111.

De conformidad con lo que establece la fracción XX, Apartado A) del Artículo 123 Constitucional, en relación con la Fracción XXIX que precisa las materias que incumbe a las Juntas Federales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje por la naturaleza del conflicto precisado en la Ley fundamental.

A la luz del Artículo 123 constitucional y de sus Leyes complementarias, la competencia de las Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje para conocer los conflictos del trabajo, es general, en tanto que la de las Juntas Federales es específica y prevista expresamente en la Constitución y en la Ley.

Compete a las Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, conocer los conflictos laborales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje para conocer los conflictos del trabajo, es general, en tanto que la de las Juntas Federales es específica y prevista expresamente en la Constitución y en la Ley.

Compete a las Juntas Federales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, conocer de conflictos laborales que se especifican en nuestra Ley Federal del Trabajo, misma que regula en su Artículo 527.

Todas las Autoridades Jurisdiccionales en el ramo del trabajo tienen facultades para resolver juicios laborales, pero no todas las controversias, si no algunas de ellas, estableciéndose así desde luego, la diferencia fundamental, entre las materias que son del fuero Federal y aquéllas que corresponden a las Autoridades Locales o Estatales.

Dentro de las dos categorías antes citadas y habiendo varias Autoridades de la misma clase, con excepción de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje que como ya se señaló, es única, pueden presentarse casos en los que una persona trabaje en un Municipio o en un Estado y viva en otro, puede ocurrir que el Contrato de Trabajo se celebre en un lugar, pero las labores se desarrollen en otro lugar distinto. Esto requiere que la Ley precise a quien compete intervenir tratándose de casos como los que señala la Ley Federal del Trabajo en el Artículo 527 anteriormente señalado.

CAPITULO 2

Antecedentes del Derecho Laboral en México.

En este capítulo realizaremos una exposición de manera general, de algunos antecedentes que dieron lugar, en primer lugar al nacimiento de una clase denominada obrera y posteriormente a la lucha para la reivindicación de sus derechos laborales, que ha dado como resultado la actual normatividad en nuestro país.

2.1 Época Prehispánica.

Después de una intensa búsqueda bibliográfica del presente inciso, encontramos que existe una muy escasa información acerca de este tema, debido a lo cual no se puede confiar plenamente en esos pocos datos, sin embargo encontramos que diversos autores mencionan que entre los Aztecas existió una sociedad clasista en la cual se encontraba por un lado los sacerdotes y los guerreros, quienes detentaban el poder y en un segundo término los comerciantes y la función de estos últimos, consistía en comercializar con objetos provenientes de lugares lejanos y por último el pueblo también llamados macehuales, quienes tenían la necesidad de prestar sus servicios como medio de subsistencia.

Sin embargo, debido a esta sociedad clasista la clase gobernante era considerada una carga para la gente económicamente productiva, quienes a cambio de mantener a este tipo de gente no recibían absolutamente beneficio alguno de ninguna clase.

Asimismo, es necesario mencionar que en esta época, entre nuestros antepasados en materia laboral, siempre rigió el principio inalterable de la libertad de trabajo donde el mismo sólo podría darse como el resultado de un mutuo consentimiento entre quien prestaba sus servicios y quien lo recibía y ambos fijaban las condiciones en que se debía prestar el servicio.

Otro indicio importante es la segunda carta de relación dirigida a Carlos V, expedida por Hernán Cortés y en la cual menciona que "...hay en todos los mercados y lugares públicos de la dicha ciudad, todos los días, muchas personas trabajadoras y maestros de todos los oficios, esperando quién los alquile por sus jornales".

Las Leyes Indias son el conjunto de normas expedidas por la Corona Española durante el período de la Colonia, cuya aplicación se enfocaba a los nativos de la Nueva España y contenía una serie de disposiciones que buscaron la protección y seguridad en el trabajo de los nativos de la Nueva España, algunas de estas disposiciones adaptadas a nuestro tiempo se encuentran contempladas en los ordenamientos jurídicos actuales, de los que se desprende el adelanto e importancia para nuestro trabajo el estudio de éstas, las cuales señala Genaro V. Vázquez, en los siguientes términos:

1.-La intención de disminuir la duración de la Jornada de trabajo, incluso se estipuló la jornada de ocho horas diarias.

2.- La obligación de otorgar al trabajador un día de descanso a la semana, lo anterior en virtud de que la religión católica así lo manda y precisamente para apoyar a los misioneros en su tarea de evangelización.

3.- En consecuencia, el pago del día descanso semanalmente, es decir el séptimo día.

4.- Algunas medidas tendientes a la protección del salario ya que éste debería hacerse en los términos convenidos como en el lugar señalado por los períodos indicados y en la forma establecida, por lo tanto, el salario debía pagarse íntegro en efectivo y oportunamente.

De igual manera se contempló cuestiones de seguridad social ya que se señaló como edad mínima para trabajar los catorce años, la protección a la mujer embarazada, la protección contra las labores insalubres y peligrosas, así como la obligación de proporcionar casas higiénicas, atención médica, obligatoria y descanso pagado por enfermedad a los trabajadores.

Mas sin embargo, dichas Leyes de Indias, lamentablemente, a pesar de su contenido, no eran aplicadas, puesto que las penas que imponía, no eran aplicadas a los que no acataban sus disposiciones, todo esto era consecuencia de la enorme corrupción que imperaba en aquella época.

2.3 Época Colonial.

En ésta época, surgen los llamados gremios, cuya estructura era la misma que la existente en la Europa Media, o sea, formados por maestros, acompañados y aprendices. Se regían éstos por medio de estatutos, vigilados por una persona y para esto existían los veedores encargados de vigilar la producción y su desarrollo.

Tenían diferencias con los gremios Europeos, dado que éstos surgieron de la necesidad económica de producción y los gremios coloniales estaban manejados por los conquistadores, controlados por España en los precios y en la producción, no había oposición, sino supervisión del desarrollo de estos gremios en beneficios de España, para su existencia se imponían obligaciones, contrario a lo que sucedió en Europa que para su existencia se requería de simple autorización.

Durante esta época se expidieron las Leyes de Indias de 1561 a 1769, de las que hemos comentado en el inciso anterior

Lo único que comentaremos es que dentro de esta serie de disposiciones, se contenían numerosos principios, reglas, y disposiciones que podrían figurar con orgullo en una legislación contemporánea del trabajo.

Es conveniente señalar que aquéllas leyes, como resultado de la pugna entre el derecho y el encomendadero, casi nunca se aplicaron en la Nueva España.

2.4 México Independiente.

El Estado Mexicano no abolió el régimen corporativo, es importante el proyecto de constitución que llevó a cabo Morelos, en 1814, en la que se hace mención a la dignidad del trabajador, al otorgarle un salario justo para que no se le explotara.

Al consumarse la Independencia, se encontró México con el principio de la libertad del trabajo, legado por las Cortes Españolas de 1813. Y nuestro individualismo y liberalismo, fueron en teoría, superiores a sus hermanos de Francia, por un sentido más humanista que será una de las características de nuestro actual Derecho del Trabajo, mismas que se revelan en las legislaciones del siglo pasado.

Las Leyes de desamortización, indirectamente trajeron como consecuencia el aniquilamiento del régimen corporativo. En la época del Archiduque Maximiliano se registran tres actos importantes:

- Se dió una casa para la clase menesterosa, a fin de solventar las necesidades del trabajador.

- Se dió una reglamentación de jornada y descanso para el trabajador.

- Se prohíbe el uso de fósforo blanco que era maléfico para la salud de los trabajadores.

La Constitución de 1857, en su Artículo 5 contempló el principio de la libertad de trabajo; la reforma de este precepto de 25 de septiembre de 1987 dió la garantía previniendo los casos en que el interés público prevaleciera sobre el individual, prescribiendo que el Estado no puede permitir que se lleve a cabo ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el sacrificio de la libertad del hombre ya sea a causa del trabajo, de educación o de voto religioso.

La primera legislatura avanzada que encontramos en nuestro país, es la del imperio, correspondiendo su creación a José María Cortés Esparza Ministro de Gobernación en el año de 1856, contemplando la creación de una junta protectora de las clases menesterosas, a fin de mejorar la situación moral y material de éstas.

Bajo el título de contrato de obra, el Código Civil de 1870, determinó las condiciones de seis diversos contratos y que son los siguientes: doméstico, servicio por jornal, por obra a destajo o a precio alzado, de portadores y alquiladores, de aprendizaje y de hospedaje, quedando comprendido el contrato de trabajo dentro de esta reglamentación, reservando el Legislador algunas medidas protectoras para los trabajadores en materia de salario, disposiciones que nadie se encargó de divulgar razón por la cual no reportaron ningún beneficio o influencia para el trabajador.

2.5 Nacimiento del Artículo 123 Constitucional.

Dos conflictos importantes, la huelga minera de Cananea en 1906 y la huelga textil de Río Blanco en 1907, constituyeron una viva denuncia de graves problemas obreros y que provocaron el despertar a la justicia, a partir de esos momentos y hasta 1910, nuestro México sufrió intensas crisis de transformación y cruentas luchas en las que reclamaban la solución de problemas esencialmente agrarios y obreros, esta situación tan adversa dio nacimiento a distintos documentos pragmáticos y a algunas leyes emitidas durante la Época de lucha. Así pues, surgió el Plan de San Luís, con el que Francisco I. Madero llamaba a la rebelión contra el gobierno Porfirista y en el cual proponía restituir a sus antiguos poseedores los terrenos que les fueron despojados. Asimismo, Emiliano Zapata encabeza el movimiento agrario en el sur del país y en noviembre de 1911 aprueba el Plan de Ayala en el que también se proclama la restitución de tierras, la expropiación de latifundios y el establecimiento de tribunales especiales agrarios.

En consecuencia, como antecedentes de la Constitución que el pueblo reclamaba, fueron expidiéndose documentos de suma importancia, tales como, El Plan del Partido Liberal, del 1º de julio de 1906, El Plan de San Luís del 5 de octubre de 1910, El Plan de Ayala, del 25 de noviembre de 1911, El Plan de Orozquista del 25 de marzo de 1912, Decretos de adiciones al Plan de Guadalupe del 12 de diciembre de 1914, la Ley del 6 de enero de 1915, promulgada por Venustiano Carranza sobre el problema agrario, Francisco Villa también promulgó una ley agraria en junio del mismo año y sobre la situación laboral, las leyes obreras comenzaron a surgir en el Estado de México, en 1904; en Nuevo León en 1906 y después de la Revolución, surgieron leyes obreras más amplias como la de Chihuahua en 1913, Jalisco y Veracruz en 1914, Hidalgo y Yucatán en 1915 y Coahuila y Zacatecas 1916, sin embargo, la representación que mejor caracterizó al movimiento obrero de esos días fue el Pacto celebrado entre el Gobierno Constitucionalista y la "Casa del Obrero Mundial", quienes suscribieron una

alianza político-militar con el gobierno carrancista, el 17 de febrero de 1915, en cuyo artículo 1º disponía:

"El gobierno constitucionalista reitera su resolución, expresada por decreto del 12 de diciembre del año próximo pasado, de mejorar, por medio de leyes apropiadas la condición de los trabajadores, expidiendo durante la lucha todas las leyes que sean necesaria para cumplir con aquella resolución".

Una vez que la situación convulsionada por la que atravesaba el país, fue tomando un cauce mas sereno, se optó por convocar a un Congreso Constituyente. Todas estas cuestiones sociales pasan al primer rango y por ello Venustiano Carranza había adoptado en diciembre de 1914 las adiciones al Plan de Guadalupe, por las cuales el movimiento denominado Constitucionalista se comprometía a dictar leyes, disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales políticas del país, es decir, se comprometía a pasar de las promesas a los hechos mediante el establecimiento de derechos plasmados en un ordenamiento constitucional.

Todos estos documentos contienen la esencia social de nuestra Revolución, como es la liberación de la dictadura política y económica y de la esclavitud en el trabajo, la protección a determinados grupos humanos, campesinos, artesanos y obreros y en general la transformación de vida del pueblo mexicano hacia el proceso social, por todo ello, fue convocado un Congreso Constituyente que se abocara a la difícil tarea de plasmar los ideales del pueblo en un documento que constituyera la máxima jerarquía.

Al respecto, Jorge Carpizo, sostiene que "la fuente del nuevo Constituyente no es el orden jurídico que fallecía, sino el movimiento social que conmovía al país, la vida que sufría las exigencias de mejorar de miles y miles de viudas y huérfanos que anhelaban que la sangre del ser querido brotara en una

realidad de mejoría para su precaria condición económica". Lo cual no estaba nada fuera de una realidad que el constituyente vivía día a día y que observo la necesidad de crear nuevas Leyes que necesitaba todo el pueblo de México, para mejorar su precaria economía familiar.

En septiembre de 1916, Carranza dio a conocer el decreto que reformó algunos artículos del Plan de Guadalupe, dentro de los que se encontraban el artículo 5. En los Considerandos explicó que la Constitución de 1857 no era la más adecuada para satisfacer las necesidades públicas, por lo que debía convocarse a un Congreso Constituyente a través del cual la nación expresara su voluntad.

En dicho Decreto se estableció que se expediría una Convocatoria para un Congreso Constituyente.

El Distrito Federal, los Estados y Territorios debían enviar un diputado propietario y un suplente por cada sesenta mil habitantes, o fracción que pasara de veinte mil, los requisitos para ser diputados serían los señalados en la Carta de 1857 y establecía como impedimento el que las personas hubiesen colaborado con gobiernos hostiles a la causa constitucionalista. Se estipulaba que el Primer Jefe entregaría al Congreso Constituyente un proyecto de Constitución reformada, se preveía como tiempo máximo dos meses para que el Constituyente desempeñara su función y verificadas las elecciones de los poderes federales, el primer jefe presentaría un informe de su administración y trasladaría su cargo a quien el pueblo hubiera elegido como Presidente. La convocatoria al Constituyente establecía que la Asamblea se reuniría en la Ciudad de Querétaro y quedaría instalada el 1^o de diciembre de 1916, también se indicaba que el 22 de octubre se debía llevar a cabo la votación para elegir diputados, se señalaba además a quienes se considerarían vecinos del Estado; se preveía que la Primera Junta Preparatoria tendría lugar el 20 de noviembre, también indicaba la forma en que debían jurar los diputados al entrar en funciones, asimismo, se prenotaba la

presentación del proyecto de reformas por parte de Carranza señalándose que terminada la Constitución debían prestarle juramento todas las autoridades públicas.

El Congreso Constituyente fue integrado por un diputado que cada Entidad Federativa y se llevaron a cabo diez Juntas Preparatorias, que tenían como punto de reunión la Academia de Bellas Artes de la Ciudad de Querétaro, teniendo estas por objeto revisar las credenciales de los asistentes que se presentaron para formar parte del Congreso.

Concluida la discusión de las credenciales se nombraron a los integrantes de la Mesa que Presidiría las sesiones, se decidió que estaría formada por un Presidente, dos Vicepresidentes, cuatro Secretarios y cuatro Pro secretarios, elementos en escrutinio secreto y por mayoría de votos.

La Mesa Directiva del Congreso Constituyente estuvo integrada por Luís Manuel Rojas, en su calidad de Presidente, Cándido Aguilar, primer Vicepresidente, Salvador Torres González, segundo Vicepresidente, Fernando Lizardi, Ernesto Meade, Fierro y José Truchuelo, como primer, segundo, tercer y cuarto Secretario, respectivamente.

La nueva mesa tomó posesión de su cargo y Luís Manuel Rojas tomó la protesta manifestando:

"El Congreso Constituyente de los Estados Unidos Mexicanos, convocado por el primer jefe del ejército constitucionalista encargado del Poder Ejecutivo de la Unión, en decreto del diecinueve de septiembre próximo pasado, queda hoy legítimamente constituido".

La Junta inaugural del mencionado Congreso se efectuó el primero de diciembre de 1917, Venustiano Carranza leyó un discurso y entregó el

proyecto de Constitución reformada, en ese discurso explicó la situación socio-política del país, reconoció a La Constitución de 1857 como una norma de ideales pero sin vigencia efectiva, indicó que no se cumplían principios e instituciones de la Carta Magna y finalmente enumeró las principales reformas que proponía a la Constitución de 1857. La Comisión más importante fue la Comisión de Constitución. La mesa estaba integrada por los Diputados José Natividad Macías, Gerzayn Ugarte, Guillermo Odorica, Enrique Colunga y Enrique Recio, quienes declinaron en favor de Enrique Colunga, Francisco Javier Múgica, Luís G. Monzón, Enrique Rocío y Alberto Román. El proyecto de Constitución fue redactado por Luís Manuel Rojas y José Natividad Macías, auxiliados por Félix F. Palavicini y Alfonso Cravioto.

El Congreso estuvo integrado por Héctor Victoria, Froylán Manjarrez, Carlos L. Gracidas, Pastor Rouaix, Cándido Aguilar, Salvador González Torres, Fernando Lizardi, Ernesto Meade, José María Truchuelo, Antonio Arcona Albertos, Jesús López Lira, Fernando Castaños, Juan de Dios Bojórquez, Flavio A. Bórquez, Fernando Lizardi, Cayetano Andrade, Alfonso Cravioto, Esteban Baca Calderón, Jesús López Lira, Salvador R. Guzmán. Rubén Martínez, y Josafat Márquez, entre otros.

Respecto del Congreso Constituyente, Pastor Rouaix nos dice que "fue la representación genuina del pueblo mexicano, revolucionario en su conjunto, porque todos los diputados fueron elegidos entre los ciudadanos de las provincias que se habían destacado por sus ideas avanzadas o por sus servicios a la causa popular". Con lo cual se pretende que dicho Congreso Constituyente sea realmente defensor de los intereses de sus representados.

Ahora bien, a instancias de los Constituyentes Jara, Góngora, Aguilar, Victoria, y Manjarrez, se incluyeron en la Constitución, la reforma social contenida en el Decreto de Adiciones al Plan de Guadalupe, expedido por Carranza, el 12 de diciembre de 1914 y de esta manera se consagraron garantías

sociales contenidas en los artículos 27 y 123. En efecto, la Constitución de 1917 estructuró nuevas normas sociales para tutelar y reivindicar al hombre como parte integrante de grupos humanos económicamente débiles y consignó derechos y garantías para obreros y campesinos configurándose la primera constitución del mundo que junto a los derechos individuales, formuló una serie de derechos sociales, creando además del régimen de garantías individuales, el de garantías sociales, con tal independencia uno del otro, esta Constitución instaure por su sistematización el primer Código Político Social, ya que antes de 1917, el Derecho Constitucional se ocupaba exclusivamente de la organización política del Estado y contenía la estructura interna del mismo, su organización, funcionamiento y relaciones de los poderes, así como obligaciones y derechos del hombre y del ciudadano, pero a partir de 1917, la Constitución de Querétaro y las siguientes al Tratado de Versalles, introdujeron derechos sociales en favor de grupos débiles que comprenden estatutos económicos, limitaciones a la propiedad, derechos agrarios, así como del trabajo y de la seguridad social. Estas concepciones originaron la teoría del Estado Social del Derecho, que es contraria a la teoría política del Estado Burgués, expresión del derecho político tradicional y sociológicamente revela la estructura capitalista de la sociedad, en tanto que los derechos sociales, consagran derechos de grupos económicamente débiles de obreros y campesinos para su protección y reivindicación frente a los propietarios. Es decir, nuestra Constitución de 1917, por vez primera estableció un constitucionalismo social frente al constitucionalismo político.

En México una de las etapas más bellas de la lucha por la libertad, la igualdad y la dignidad humana, se desarrolló en los días que nuestro Constituyente discutió los antecedentes del artículo 123.

A continuación se reproduce el texto original del artículo 123, ya que el mismo tiene cabal importancia como generador de su Ley reglamentaria correspondiente que es la Ley Federal del Trabajo:

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

I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas en los trabajos de fábricas, talleres y establecimientos industriales, en los de minería y de trabajos similares, en las obras de construcción y reparación de edificios, en las vías ferrocarrileras, en las obras de los edificios y saneamientos y demás trabajos de ingeniería, en las empresas de transportes, faenas de carga, labores agrícolas, labores de comercio y en cualquier otro trabajo que sea de carácter económico.

II.- La jornada de trabajo nocturno será de una hora menos que la diurna, y estará absolutamente prohibida de las diez de la noche a las seis de la mañana para las mujeres, y para los jóvenes menores de 16 años en las fábricas, establecimientos industriales y establecimientos comerciales.

III. - Los jóvenes mayores de doce años y menores de 16, tendrán como jornada máxima la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años, no podrá ser objeto de contrato.

IV. - Para cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso cuando menos.

V. - Las mujeres durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente de descanso, deberán percibir un salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubiere adquirido por contrato. En

el periodo de lactancia tendrá dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

VI.- El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere bastante atendiendo a las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades morales de la vida del obrero, sus placeres honestos y su educación, considerándolo como Jefe de familia.

VII. - Para trabajo igual debe corresponder salario igual sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

VIII.- El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.

IX.- La fijación del tipo de salario mínimo se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinada a la Junta Central de Conciliación, que se establecerá en cada estado.

X.- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal no permitiendo verificarlo con mercancía, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

XI.- En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualesquiera, en que deben aumentarse las horas de jornada se abonará como salario por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas, ni de tres días consecutivos. Los hombres menores de 16 años y las mujeres de cualquier edad no serán admitidos en esta clase de trabajos.

XII.- En toda negociación agrícola, industrial o cualquier otro centro de trabajo que diste más de dos kilómetros de los centros de

población, los patrones estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que serán equitativas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermeras y demás servicios necesarios a la comunidad.

XIII.- Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberán reservarse un espacio de terreno que será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalaciones de edificios destinados a los servicios municipales y centros educativos.

XIV.- Los empresarios serán responsables por los accidentes de trabajo y de las enfermedades de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejecución de la industria o trabajo que ejecute; por lo tanto los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente la incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con las que se determine, esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por intermediario.

XV.- El patrono estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, bajo las penas que al efecto establezcan las Leyes.

XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

XVII.- Las Leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los Patrones, las huelgas y los paros.

XVIII.- Las huelgas serán lícitas, empleando medios pacíficos que lleven por objeto conseguir el equilibrio entre los factores capital y trabajo para realizar la justa distribución de los beneficios. En los servicios de interés público, será obligatorio para los huelguistas dar aviso con diez días de anticipación al Consejo de Conciliación y Arbitraje.

XIX. - Las diferencias y los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de un Consejo de Conciliación y Arbitraje, formado por igual número de los obreros y de los patronos y uno del gobierno.

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

XXI. - El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o un sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por la falta de probidad de parte del patrono, o por recibir de él malos tratamientos, ya que sea en su persona o en la de su cónyuge, descendientes o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes que obren con el conocimiento o tolerancia de él.

XXII.- Los créditos de los trabajadores que se les adeuden por salarios o sueldos cualesquiera otros en los casos de concurso o de quiebra.

XXIII.- De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patrones o de sus asociados o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrán exigir a los miembros de su familia.

XXIV.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes aunque se expresen en el contrato:

a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

b) Las que fijen un salario que no sea remunerado a juicio de los consejos de Conciliación y Arbitraje.

c) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados de esos establecimientos.

d) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

e) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

f) Las que constituyen renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despido de la obra.

g) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a mano del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

XXV.- Se considera de utilidad social el establecimiento de cajas de seguros populares de invalidez, de vida, de cesaciones involuntarias de trabajo, de accidentes y de otras con fines análogos, por lo cual, tanto el gobierno federal como el de cada estado, deberá fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir o inculcar la previsión popular.

XXVI.- Asimismo, serán considerados de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas destinadas a los trabajadores, siempre y cuando éstos las adquieran en propiedad en un plazo determinado".

Como se desprende del citado Artículo Constitucional, de éste emana la Ley Federal del Trabajo de 1931, así como la nueva ley de 1970 y sus reformas procesales, de 1980, que es la vigente y que actualmente rige las relaciones obrero patronales en nuestro país.

2.6 Leyes Federales del Trabajo.

Es de suma importancia hacer referencia sobre los antecedentes de la Ley Federal del trabajo en virtud de que su nacimiento trata desde el año de 1931 en la que surgió la primera Ley Federal del Trabajo que por muchos tratadistas es considerada como el modelo más importante para el derecho del trabajo no solamente de nuestro país sino en otros países de América Latina.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 por primera vez estableció las reglas del procedimiento ante las Juntas centrales, que actualmente se denominan locales de Conciliación) y la federal de Conciliación y Arbitraje.

Es de destacarse como un ejemplo, el hecho de que en la Ley Federal del Trabajo de 1931, el demandado podía ser apercibido de que de no comparecer a la segunda Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, se le tendría por contestada su demanda en sentido afirmativo, esto quiere decir que el demandado podía no comparecer a la primera audiencia y lo más que podía pasar es que fuera apercibido de no comparecer a la segunda fecha de Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, situación que retrasaba invariablemente el trámite judicial, siendo que actualmente en nuestra Ley, como ya sabemos no se otorga este derecho a los patrones.

Si bien es cierto, la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931 rigió en nuestro país según aparece en la doctrina y con las promulgaciones en las subsecuentes leyes como fueron las de 1970 y que pese como pudo verse adolecía más que de errores, de insuficiencias que la hicieron más operativa en beneficio de los trabajadores.

Desde la promulgación de nuestra Constitución Política (1917) se hizo cada vez más necesaria una ley laboral que contemplara los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones, y es a partir del nacimiento del artículo 123 en nuestra Constitución, toda vez que por la inexistencia de esta ley y el desconocimiento de las juntas de conciliación y arbitraje, trabajadores y patrones sufrían por la falta de normas o de fundamentos jurídicos para resolver sus controversias o conflictos ante una representación social que tuviera el carácter de obligatoriedad.

Ley Federal del Trabajo 1970. Esta ley tuvo su nacimiento al ser promulgada por el poder ejecutivo federal que data desde el 23 de diciembre de 1969, la fecha en la que se publicó por primera vez en el Diario Oficial De La Federación que fue el 1 de abril de 1970 y es ésta la que rige o se encuentra vigente hasta la fecha; sin embargo, en el año de 1980 la Ley Federal del Trabajo de referencia tuvo importantes reformas que consideramos fue el resultado de la

fuerza del movimiento obrero y de la acción gubernamental que tuvo el logro de desarrollo de la justicia social, tan solo haremos referencia a las reformas que sufrió dicha ley de la siguiente manera:

Reformas. Tuvo importantes reformas en los títulos catorce, quince y dieciséis, modificaciones al procedimiento de huelga y se amplió el artículo 47; estos entraron en vigor en mayo de 1980, se considera con lo anterior que el derecho procesal del trabajo es actualmente un derecho social de clases. También podemos destacar que en esta reforma a la ley de 1980, los efectos del aviso de despido, la importancia de la conciliación para la resolución de los conflictos, la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador; la concentración del procedimiento laboral; la carga de la prueba al patrón; etc.

Por lo que hace a los ejemplos del aviso de despido las reformas consistieron en:

La Ley de 1970 otorgaba únicamente al patrón el derecho de dar aviso por escrito al trabajador de la causa o motivo de su rescisión laboral y en la ley de 1980 se modificó; al establecer la falta del aviso de rescisión por escrito, da lugar a un despido injustificado.

Ahora bien, por lo que toca a la concentración del procedimiento podemos decir que la Ley de 1970 señalaba una audiencia de conciliación, demanda y excepciones y una vez concluida esta etapa, se citaba a las partes para la etapa de ofrecimiento de pruebas y otra más para la admisión de las mismas, con las reformas de 1980 se concentraron estas etapas en una sola audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

En cuanto a la carga de la prueba, la Ley Federal del Trabajo de 1970 establecía tan solo que las partes tenían obligación de aportar elementos probatorios de que disponían para contribuir a la comprobación de los hechos y/o a su mejor establecimiento.

Con la reforma se beneficia al trabajador, ya que se le exime de la carga de la prueba dejando a las juntas poder conocer por otros medios, la verdad de los hechos, como es el de requerir al patrón de los documentos necesarios que según la ley tienen obligación de conservar y en caso contrario de que no los exhiba los hechos alegados por el autor en su demanda se tendrán por ciertos.

Por último, la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador tuvo a su favor las siguientes reformas, la junta al recibir la demanda observará que el demandante reclame lo que conforme a sus acciones de hechos le corresponde operando para la junta corregir esta omisión; es decir, en caso de que la demanda del trabajador sea incompleta, la junta tiene la obligación de corregirla y demandar las prestaciones restantes.

El 4 de enero de 1980, durante el régimen de José López Portillo se decretaron reformas a la Ley Federal del Trabajo, publicadas el 1o. de abril de 1980, modificando los Títulos Catorce Quince y Dieciséis de la Ley Federal del Trabajo, afectando al tema que nos ocupa en cuanto a los artículos que contemplan el Procedimiento de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica, el cual era señalado por los artículos 789 al 815, siendo modificados los artículos 900 al 919, incluyendo además un nuevo capitulo en cuanto al Procedimiento de Huelga (artículo 920 al 938 Ley Federal Del Trabajo).

Apoyando así de una manera más amplia a la clase trabajadora y consecuentemente reafirmando cada uno de los derechos que inherentemente le corresponden.

CAPITULO 3

Atribuciones, Competencia y Organización de Las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje.”

En este capítulo examinaremos a las autoridades en materia del trabajo, que como ya indicamos, son las encargadas de vigilar el cumplimiento del derecho y resolver los conflictos que se produzcan con motivo de las relaciones jurídicas del trabajo.

Si bien es cierto que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no constituyen Tribunales de Derecho, ni dependen jerárquicamente del Poder Judicial, la naturaleza material de las diversas funciones que estas ejercitan, revisten caracteres de actos jurisdiccionales y les impone la obligación de respetar las formalidades esenciales del procedimiento.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje en la actualidad son considerados como verdaderos Tribunales que poseen la complicada misión de conocer de todas las dificultades que surjan entre el capital y el trabajo.

Tales organismos, han sido considerados como autoridades, puesto que ejercitan funciones de carácter público, de acuerdo con nuestra Constitución Política, y sus resoluciones afectan al orden social. Así mismo tienen funciones de carácter judicial determinadas, desde el momento en que deciden cuestiones de Derecho entre las partes; sin que sean Autoridades Administrativas, pues la división teórica de los poderes no ha existido de una

manera absoluta, ya que, analizando la Constitución se comprueba que es el Ejecutivo el que ejerce, en varios casos, funciones legislativas y aún judiciales; y el Poder Legislativo, a su vez desempeña funciones judiciales y administrativas.

“En la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 523 determina que la aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones

I.- A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

II.- A la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y Educación;

III.- A las autoridades de las Entidades Federativas, y sus

Direcciones o Departamentos de Trabajo;

IV.- A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;

V.- Al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento;

VI.- A la Inspección del Trabajo;

VII.- A las Comisiones Nacional y Regional de los Salarios

Mínimos;

VIII.- A la Comisión Nacional para la participación de los

Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;

IX.- A las Juntas Federales y Locales de Conciliación;

X.- A las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje;

XI.- A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y

XII.- Al Jurado de Responsabilidades" ²⁹

Consideramos, que nuestra actual Ley Federal del Trabajo ha sido objetiva al no incluir a las Comisiones Mixtas como Autoridades, ya que en realidad durante su vigencia nunca tuvieron una verdadera función coadyuvante, pues basta con que cualquiera de las partes no estuviera de acuerdo en su intervención para que dejará o se abstuviera del conocimiento de que se tratara.

Consideramos que dentro de nuestro tema, resulta ser de gran interés mostrar someramente, como se indica que debe regirse la función de las Autoridades Administrativas, señaladas en el Artículo 523 del ordenamiento citado.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, fue creada por decreto del Congreso de la Unión el 13 de diciembre de 1911 pero instituida como una Oficina del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria. Dicho organismo organizó un Instituto del Trabajo, creado esencialmente con el objeto de proporcionar preparación y buscar la elevación del nivel cultural de todo el personal Técnico y Administrativo mexicano.

Cabe aquí un breve comentario en relación a que la Ley indica que estas comisiones deberán tomar en cuenta para la fijación de los salarios mínimos las necesidades más elementales como son: la habitación, la alimentación, el vestido, el transporte, la práctica de deportes, la asistencia médica, la asistencia a la escuela de capacitación, bibliotecas y las relacionadas

²⁹ RAMIREZ FONSECA, Ley Federal del Trabajo comentada, México, 1992, pág. 178 y 179.

con la educación de sus hijos; sin embargo, creemos que nunca se ha cumplido con tal obligación, por diversos motivos como pueden ser de carácter económico, político o cualquier otra circunstancia no es suficiente para aquellas personas que reciben el salario mínimo, ni la mitad de esas necesidades que la propia Ley señala.

La Comisión Nacional, para la participación de los trabajadores en las utilidades de la Empresa. Se encuentra contemplada en nuestra Carta Magna en su Fracción IX del Artículo 123, y el principal objetivo es fijar en unión de los trabajadores y patrones por medio de sus representantes, la participación que deberán tener por motivo de utilidades.

Por último señalaremos las Autoridades Judiciales conforme al Artículo 523, en sus Fracciones IX, X, XI, XII de la Ley en cuestión, **Las Juntas Federales y Locales de Conciliación, Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y El Jurado de Responsabilidades.**

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, se establece que las Juntas Federales de Conciliación serán permanentes y tendrán la jurisdicción territorial que les asigne la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. No funcionarán éstas en los lugares en que esté instalada la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Cuando la importancia y el volumen de los conflictos de trabajo en una demarcación territorial no ameriten el funcionamiento de una Junta Permanente, sólo funcionará una accidental.³⁰

En cuanto a las Juntas Locales de Conciliación, la misma Ley establece; que éstas funcionarán en los Estados o Territorios, instalándose en los Municipios o Zonas Económicas que determine el Gobernador. Que no podrá funcionar en los Municipios o Zonas Económicas en que estén instaladas Juntas de Conciliación y Arbitraje Locales.

En lo que corresponde a las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, sólo existe una radicada en el Distrito Federal que como su nombre lo indica, se ocupa de la materia Federal y que recibe coadyuvancia de la Federal de Conciliación.

Por lo que respecta a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje reciben coadyuvancia de las Juntas Locales de Conciliación; la Ley en su Artículo 621 establece que éstas juntas funcionarán en cada una de las entidades federativas resolverán los negocios en que sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. A su vez el Artículo 622 nos señala que el Gobernador del Estado o Territorio o Jefe del Departamento del Distrito Federal, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje, fijando su ámbito territorial y su competencia.

³⁰ RAMIREZ FONSECA, Ley Federal del Trabajo comentada, México, 1992

Por último el Jurado de Responsabilidades, que lo hemos considerado como Autoridad Judicial, pero que también es Autoridad Administrativa, toda vez que el tipo de sanciones que impone son Administrativas y las aplica tanto a los representantes del trabajador como del capital, pero a su vez es Autoridad Judicial.

Por último, mencionaremos que en la actualidad, dentro de nuestro país, la figura del Jurado de Responsabilidades no ha tenido el desarrollo que es de desear, permanece hasta la fecha, en teoría del Legislador, creemos que no tiene vida efectiva, la Ley Federal del Trabajo trata de dársela por lo que suponemos que el paso a seguir es desaparecer esta figura jurídica y crear otra que realmente cumpla con las expectativas actuales de nuestro país.

3.1 Objeto.

Como es sabido, las Juntas fueron creadas por la Fracción XX del Artículo 123 de la Constitución en el año de 1917, ahora bien, no podemos considerar su aplicación efectiva, mientras no existiera una Ley reglamentaria que fue expedida hasta el año de 1931, el 18 de agosto y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de agosto del mismo año. Esta Ley reglamentaria ya les dió vida práctica en su objeto, en su funcionamiento y en su organización.

Una vez aclarado que si bien la Constitución creó las Juntas, éstas pudieron tener una realidad total y un desenvolvimiento que hiciera posible la aplicación de normas de trabajo, ya que las circunstancias políticas y sociales impedían su aplicación, además de que se requería una Ley que fuera

reglamentaria de esa norma Constitucional para que tuviera efectividad; pudiendo así, crearse un procedimiento para su integración, el modo de funcionar, su organización y su competencia, para la solución de los conflictos obrero patronales.

Por todo lo anterior, es necesario escudriñar en los textos a fin de conocer cuál fue el objetivo que buscó el Constituyente en el momento en que crea las Juntas en el año de 1917 y si dicho objetivo responde a los ideales de la Ley Reglamentaria.

El Constituyente de 1917, vió la necesidad de plasmar el Artículo 123 como una solución a los problemas sociales de México, en el aspecto laboral, procurando con él dar satisfacción cumplida a las urgentes necesidades de la clase trabajadora del país, fijando con precisión los derechos que les corresponden en sus relaciones contractuales entre el capital, a fin de amortizar, en cuanto es posible, los encontrados intereses de éste y del trabajo.

Reconociendo el derecho de igualdad entre el que da y el que recibe el trabajo, como la duración del mismo, los salarios justos y garantías, para los riesgos que amenacen el obrero en el ejercicio de su empleo; al mismo tiempo procuró que las desavenencias se trataran por la fuerza del capital y con el apoyo que otorgaba el Poder Público, fueron arregladas dichas controversias por organismos adecuados, para que no fueran interminables y onerosas las diligencias; satisfacen a juicio del Constituyente la Conciliación y el Arbitraje, mejor que la Intervención Judicial esta necesidad, desde todos los puntos de vista que se considere este problema.

Así también nuestro Legislador reconociendo que la facultad de asociarse es un derecho natural del hombre, que mejor que permitir la unión entre los individuos dedicados a trabajar para el efecto de informar las condiciones en que se ha de prestar el servicio y alcanzar una retribución más equitativa, y cuando los patrones no acceden a las demandas de los trabajadores, entonces el trabajador podrá hacer uso del derecho de huelga (que también debe considerarse como un derecho natural), para lograr sus objetivos siempre y cuando ésta no se haga con violencia.

Esto es a grandes rasgos el contenido inspirador del Constituyente de 1917, plasmado en el Artículo 123 de nuestra Constitución, pues bien, para lograr este pensamiento, el mismo Constituyente tuvo que considerar que era necesario que existiera una Autoridad emanada del Poder Público, que no ayudara a unos ni a otros, que fuera imparcial y que además estuviera ayudada por elementos del trabajo y del capital, que se encargaría de la aplicación de las normas del trabajo, evitando en lo posible las violaciones anteriormente comentadas, haciendo respetar el derecho y la justicia sin ningún favoritismo, es decir, que dicha Autoridad que en el caso que nos ocupa fueron las Juntas de Conciliación y Arbitraje, actuara, como se dijo antes, de manera imparcial en la solución de los problemas que surgieran entre los trabajadores y el patrón.

Hasta este momento nos hemos ocupado del Artículo 123 de la Constitución y de su objetivo principal, de manera general en cuanto a las Juntas de Conciliación y Arbitraje; por último, nos toca examinar si este objetivo es el mismo en la Ley Federal del Trabajo.

Creemos que la Ley les da otro objeto a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que la Constitución se encargó del objeto en cuanto al fondo, y la Ley lo hace en cuanto a la forma. Podemos afirmar de una manera general que el Artículo 123 de nuestra Constitución en cuanto a su contenido y con él, el objeto que les asigna a las Juntas de Conciliación y Arbitraje es sólo una norma general, que implantó las bases necesarias y mínimas del nuevo derecho social, que deja a una Ley secundaria que reglamente lo que ella constituye como norma general, sin que sea contravenida, permitiendo que esa Ley Reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo, individualice cada situación, ampliándola y que inclusive puede crear mejores condiciones que las establecidas por ella misma; siempre y cuando no las contravenga, pues de otra manera todo sería nulo, ya que lo que va en contra de la Constitución es nulo.

Todo lo anterior lo podemos expresar en otras palabras diciendo; la Constitución pone las bases políticas, jurídicas y filosóficas en su Artículo 123, de la Ley Federal del Trabajo completamente y mejora esas bases políticas.

De ahí, que esa Ley reglamentaria, reafirme lo previsto por la Constitución de protección definitiva a los "Llamados derechos renunciables de los trabajadores" creando nuevos derechos, ya que el derecho social se inspira en la nivelación de desigualdad; siendo de esta manera cómo la Ley Federal del Trabajo amplía el objeto de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

No abundaremos transcribiendo los artículos de la Ley del Trabajo que hacen referencias al objeto, sólo los mencionaremos, en términos generales podemos decir que el objeto de las Juntas es: Conocer dentro de su competencia, las controversias que se susciten entre los trabajadores y patrones

actuando como mediador; conflictos que pueden derivarse del Contrato Colectivo de Trabajo o de hechos relacionados íntimamente con él, procurando que las partes lleguen a un arreglo (aquí nos referimos a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje).

Los artículos a que hacemos referencia en el párrafo anterior, de la Ley Federal del Trabajo son 591 para las Juntas Locales Federales de Conciliación y el 604 para las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

3.2 Funcionamiento.

El funcionamiento de las Juntas de Conciliación tanto Locales como Federales, es por regla general en Pleno, es decir, dirigida por el Presidente de la Junta y por un Representante de los Trabajadores y uno de los Patrones, contando éstos últimos con sus respectivos suplentes.

En cambio las Juntas de Conciliación y Arbitraje pueden funcionar en pleno o por grupos (ahora llamadas Juntas Especiales), así la Ley en su Artículo 606 establece: La Junta funcionará en Pleno o en Junta Especial, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades a que se refiere el artículo anterior.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer Juntas Especiales, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.

Una Junta Local de Conciliación y Arbitraje puede resolver eficaz y rápidamente todos los problemas planteados ante ella, de ahí que la Junta tenga

la necesidad de crear Juntas Especiales, que forman parte de ella misma, pero hace una división en los asuntos; estas Juntas Especiales se forman con un representante de los trabajadores y otro del patrón, pertenecientes a una misma rama de la industria, del comercio, etc., y un representante del Gobierno.

Visto ésto, tenemos que cuando las Juntas funcionan en Pleno, lo hacen con el Presidente de la Junta y la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patrones; que cuando funciona en Juntas Especiales, se integra con el Presidente de esa Junta Especial (antes llamado Presidente sustituto, denominación que en la Ley Federal del Trabajo no existe), y los representantes de los trabajadores y del patrón (teniendo suplentes, como ya se dijo), y cuando se trata de conflictos de orden económico se integra con el Presidente Titular y los miembros totales que representan a los trabajadores de los patrones.

Tanto las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje como Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, tienen las facultades en Pleno y sus funciones jurisdiccionales se encuentran señaladas en el Artículo 614 de la Ley Federal del Trabajo que señala:

"El Pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene las facultades y obligaciones siguientes:

I. Expedir el Reglamento Interior de la Junta y el de las Juntas de Conciliación;

- II. Conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la Junta;**
- III. Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones dictadas por el Presidente de la Junta en la ejecución de los laudos del Pleno;**
- IV. Uniformar los criterios de resolución de la Junta, cuando las Juntas especiales sustenten tesis contradictorias;**
- V. Cuidar que se integren y funcionen debidamente las Juntas de Conciliación y girar las instrucciones que juzgue conveniente para su mejor funcionamiento;**
- VI. Informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las deficiencias que observe en el funcionamiento de la Junta y sugerir que convenga dictar para corregirlas; y**
- VII. Las demás que le confieran las leyes”.**

En cuanto a las Juntas Especiales, la Ley señala en su Artículo 615, las normas para uniformar el criterio de resolución, en cuanto al funcionamiento de éstas lo establece y regula el Artículo 616 del propio ordenamiento.

3.3 Organización.

En este inciso nos ocuparemos del estudio de la organización de las Juntas en general, tratando de tocar todos y cada uno de los puntos esenciales de los que se compone una Junta

Por ser los organismos encargados de aplicar la Ley, tiene importancia para nosotros saber como están organizados éstos, es decir, las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas Locales de Conciliación, dependen de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y de las Federales, así como de las Federales de Conciliación y Arbitraje.

Atendiendo a un criterio de eficiencia, la Ley aún cuando considera que las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y la Federal de Conciliación y Arbitraje, constituyen cada una de ellas un sólo Organismo, previó la posibilidad de que no pudiera, en un momento dado, atender la tramitación y resolución de los conflictos de trabajo de su competencia, con la rapidez de que es de esperarse; para hacer frente a ese problema, la Ley otorga a las Juntas un funcionamiento en Pleno o por Juntas Especiales, sin que por ello se desintegren las Juntas, en tal caso los grupos de industrias que se formen con las actividades sujetas a la jurisdicción de la misma, integrándose entonces las Juntas Especiales con los representantes del Gobierno, Capital y del Trabajo.

La propia Ley en su Artículo 593 señala la manera de integrarse o formarse las Juntas de Conciliación tanto las Federales como las Locales.

"Artículo 593.- Las Juntas Federales de Conciliación Permanentes se integran con un Representante del gobierno, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que fungirá como Presidente y con su Representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patronos, designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la misma Secretaría. Sólo a falta de trabajadores sindicalizados la elección se hará por los trabajadores libres".

La Ley establece en su Artículo 594 que: Por cada representante propietario de los trabajadores y de los patronos se designará un suplente.

Hemos dicho que en esencia, la jurisdicción es una sola, pero en virtud de la división del trabajo, pues sería humanamente imposible que un Juez conociera de todas las clases de negocios, razón por la cual la jurisdicción se ha dividido en razón del territorio, de la cuantía, de la materia y del grado; pues bien, estas divisiones y subdivisiones de la jurisdicción se refiere a la competencia.

Examinaremos primero las cuestiones atendiendo a la competencia referida al órgano jurisdiccional. Tradicionalmente se ha hablado de cuatro criterios para determinar la competencia objetiva y ellos son los siguientes:

1. La materia
2. El grado
3. El territorio
4. La cuantía o importancia del asunto.

Además de los anteriores criterios para determinar la competencia de los órganos jurisdiccionales, cabe hacer mención de una serie de fenómenos modificadores de las reglas formales de la competencia "Tanto la competencia jerárquica como la competencia territorial, pueden ser modificadas en virtud de circunstancias que determinan la conveniencia del proceso ante un Juez distinto del que de lo contrario habría de seguirlo. Tales circunstancias son de tres órdenes: a) Pendencia de otro proceso respecto de la misma litis; b) Conexión de la litis o del negocio con uno o varios diferidos a un Juez distinto; c) Acuerdo de las partes para encomendar la litis a un Juez distinto"³¹

3.4 Competencia de las Juntas Federales y Locales de Conciliación y arbitraje.

El Artículo 73 Constitucional en su parte relativa establece: El Congreso tiene facultad para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, instituciones de crédito y energía eléctrica, para establecer el Banco de Emisión

³¹ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. segunda edición, Porrúa, S.A México, 1975pág. 262.

Único en los términos del Artículo 28 Constitucional y para expedir leyes del trabajo reglamentarias del Artículo 123 de la propia Constitución.

Con respecto a este último, el Artículo 123 de la Constitución establece en su Fracción XXXI que la aplicación de las Leyes del Trabajo corresponden a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones; pero es de la competencia exclusiva de las Autoridades Federales en asuntos relativos a la industria textil, eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, minera, petroquímica, metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, hidrocarburos, cemento, ferrocarriles y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal, empresas que actúen en virtud de un contrato de concesión federal y las industrias que le sean conexas; empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y en aguas territoriales; a conflictos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa, y por último, las obligaciones que en materia educativa correspondan a los patrones, en la forma y los términos que fijen la Ley respectiva.

Esta disposición constitucional establece como regla general que a los estados les toca aplicar las Leyes en materia de trabajo, en otras palabras de acuerdo con la naturaleza del sistema federal mexicano, las facultades por regla general, son propias de las entidades federativas y sólo la federación tendrá las facultades que expresamente les sean señaladas. Ahora bien, de acuerdo con los estados les toca aplicar las Leyes del trabajo.

Se define a la competencia como la medida de los poderes de una jurisdicción, pero ante la vaguedad de esta idea burguesa, más bien determina la competencia que de su concepto, se impone precisar éste: Competencia es la atribución que tiene un tribunal para conocer de un asunto por su naturaleza y por disposición de la Ley; en otros términos, es la aptitud o capacidad del Órgano del Estado, ya sea burgués o social, para ejercer el poder jurisdiccional, dirimiendo los conflictos privados, públicos o sociales.

En consecuencia de lo anteriormente expuesto, compete a las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje conocer de los conflictos laborales que se especifican concretamente en el Artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, integradas con representantes del trabajo, del capital y del gobierno son Órganos del Estado del Derecho Social, Autoridades o Tribunales Especiales con funciones jurisdiccionales, legislativas y administrativas, precisadas por la Constitución social, la jurisprudencia y la antigua Ley de 1931.

Dichos organismos se componen por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del Gobierno, tres representaciones integran los Tribunales Mexicanos del Trabajo, por mandato autárquico e inexorable de las Leyes Constitucionales y Reglamentarias. En consecuencia de los Órganos Estatales que administran justicia social están organizadas tripartitamente y son Federales o Locales; los segundos funcionan en Pleno y en Juntas Especiales.

Algunos tratadistas denominan "**Comités Paritarios**" a tales instituciones de derecho social, integradas por representantes del Gobierno, con el fin de regular la vida de la profesión o grupo de profesionistas de que se trata con el territorio de la jurisdicción del Comité".

El funcionamiento de las Juntas de Conciliación tanto Locales como Federales, es por regla general en Pleno, es decir precedida por el Presidente de la Junta y los representantes del trabajador y del patrón, contando éstos últimos con sus respectivos suplentes. En cambio las Juntas de Conciliación o Juntas Especiales, pueden funcionar en Pleno o por grupos.

Una Junta Especial funciona, en una Junta Local de Conciliación y Arbitraje, pueden en un momento dado y en vista de las circunstancias de los negocios que en una determinada región se presenta a diario no pueda resolver eficaz y rápidamente todos los conflictos que se presenten ante ella, de ahí que la Junta tenga la necesidad de crear Juntas Especiales.

Nuestros Tribunales del Trabajo, no tienen composición paritaria sino tripartita, como ya lo hemos indicado con anterioridad. Sin embargo se dice que nuestro Legislador adoptó la forma paritaria, lo cual es inexacto, en todo caso es tripartita.

Las Juntas Locales de Conciliación, están o son dependientes de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, y las Federales de Conciliación a la Federal de Conciliación y Arbitraje.

El decreto del 17 de septiembre de 1927, nos hacía referencia a las Juntas Regionales de Conciliación que funcionaron en diversos lugares del país. Estas Juntas Regionales fueron substituidas por las Juntas Federales de Conciliación que reglamenta la Ley Laboral en los Artículos del 591 al 600.

Las Juntas Federales de Conciliación tendrán las funciones siguientes, es lo que manifiesta la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 591:

I.- Actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones;

II.- Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de conflictos a que se refiere el Artículo 600 en su Fracción IV;

III.- Las demás que confieren las Leyes.

Artículo 592.- Las Juntas Federales de Conciliación funcionarán permanentemente y tendrán la jurisdicción territorial que les asigne la Secretaria del Trabajo y Previsión Social. No funcionarán estas Juntas en los lugares en que esté instalada la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 593.- Las Juntas Federales de Conciliación Permanentemente se integrará con un Representante del Gobierno, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que fungirá como Presidente y con un

representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patrones, designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la misma secretaría. Sólo a falta de trabajadores sindicalizados la elección se hará por los trabajadores libres.

Las Juntas Locales de Conciliación, funcionarán en las entidades federativas y se instalarán en los municipios y zonas económicas que determine el Gobernador del Estado. No funcionarán las Juntas de Conciliación en los municipios o zonas en que estén instaladas las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas Locales de Conciliación tendrán las funciones entre otras las de actuar como instancia conciliadora potestativa para los trabajadores, también podrán actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.

Funcionarán permanentemente y tendrán la jurisdicción territorial que les asigne el Gobernador en la Entidad federativa de que se trate. Estas Juntas no funcionarán en los lugares en que esté instalada la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. Cuando la importancia y el volumen de los conflictos de trabajo en una demarcación territorial no ameriten el funcionamiento de la Junta Permanente funcionará una oficina auxiliar

Las Juntas Locales de Conciliación tendrán las siguientes obligaciones y facultades: Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo, recibir las pruebas que los trabajadores o los patronos juzguen convenientes rendir ante ellas, en relación con las acciones y excepciones que pretendan deducir ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

3.5 Tipos de Competencia.

Se define a la competencia como la medida de los poderes de una jurisdicción, pero ante la vaguedad de esta idea burguesa, más bien determina la competencia que de su concepto, se impone precisar éste: Competencia es la atribución que tiene un tribunal para conocer de un asunto por su naturaleza y por disposición de la ley; en otros términos, es la aptitud o capacidad del órgano del Estado, ya sea burgués o social, para ejercer el poder jurisdiccional, dirimiendo los conflictos privados, públicos o sociales.

El criterio de competencia en razón de la **MATERIA**, surge como consecuencia de la complejidad y especialización de la vida social moderna, que entraña, a su vez la necesidad de una división del trabajo jurisdiccional; cuando los lugares son pequeños sin desenvolvimiento social y económico considerable entonces el Órgano Judicial puede ser mixto. Cuando un determinado lugar crece, se desarrolla, la primera especialización que aparece es la de los Jueces competentes en materia Civil de ahí en adelante, que son otra cosa que diversas esferas o ámbito de competencia jurisdiccional, que deben el surgimiento de nuevas ramas jurídicas. Así en un régimen Federal como el nuestro, surgen los Órganos Judiciales, Comunes o Locales y por otro lado aparecen tribunales de trabajo. Es pues ésta la división de la competencia, en función de la materia, es

decir, de las normas jurídicas sustantivas que deberán ser aplicadas para dirimir o solucionar las controversias, conflictos o litigios, que se hayan presentado a la consideración del Órgano Jurisdiccional respectivo.

La competencia de los órganos judiciales en función del **TERRITORIO**, implica una división geográfica del trabajo, que se determine por circunstancias y factores de tipo geográfico, demográfico, económico y social. Por disposición constitucional el territorio de la República se divide por razones administrativas, en municipios, pero esta división municipal no corresponde a la división del trabajo judicial, por que, por regla general, se hacen reagrupamientos de varios municipios. En todos los Estados de la Federación, estas circunstancias territoriales están fijadas en las leyes orgánicas de los poderes judiciales, respectivos y reciben diversas denominaciones.

Todas las leyes orgánicas de los poderes judiciales, determinan con detalle entre otros aspectos el número de partidos o distritos y los municipios que comprenden.

Por **COMPETENCIA CONSTITUCIONAL** se entiende la capacidad de conformidad con los textos constitucionales, corresponde a un tribunal, sobre un orden determinado de materias y por competencia jurisdiccional, la capacidad de un Órgano, parte integrante de un tribunal, para conocer con exclusión de los demás Órganos que dependen del mismo tribunal de un asunto determinado; ésto es, en el primer caso, la capacidad exclusiva del Tribunal es el conocimiento del asunto, mientras que el segundo los diversos Órganos que integran el Tribunal, tienen capacidad para conocer del negocio y sólo por razones de técnica jurídica se divide entre ellos la competencia, de tal manera que la

resolución por virtud de la cual el tribunal decide su competencia constitucional, implica que la cuestión que le fue sometida no puede ser resuelta por ningún Órgano dependiente de él, en consecuencia, se trata de una materia que corresponde a un tribunal en los casos de competencia jurisdiccional, sólo produce el efecto de que el asunto se lleve al conocimiento de otro Órgano dependiente del mismo tribunal.

La Competencia Constitucional se desprende del artículo 16 Constitucional, en tanto que la competencia jurisdiccional se desprende de las leyes secundarias. El artículo 73 Constitucional fracción X, indica la Competencia Constitucional:

"El Congreso tiene facultades de legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, instituciones de crédito y energía eléctrica, para establecer el Banco de Emisión Único, en los términos del artículo 28 de la Constitución y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 de la propia constitución"

La Competencia en Razón del **GRADO** es aquélla por virtud de la cual los distintos Órganos Jurisdiccionales implican diversas instancias y en consecuencia, existen varios grados de conocimiento de parte de los juzgadores.

En materia de trabajo existe un verdadero problema al respecto, ya que el negocio que se inicia en una Junta Municipal de Conciliación Local o Federal, concluye por una opinión, procedimiento que puede ser considerada como una instancia; en seguida si existe inconformidad de la opinión vertida, entonces el negocio pasa al arbitraje, que es propiamente un juicio y

prácticamente una segunda instancia y, finalmente, cuando se interpone un amparo directo entonces, muy a nuestro pesar pero la realidad es que se han establecido tres instancias todo lo cual es en perjuicio del trabajador que es económicamente la parte débil.

La competencia por razón de la **CUANTÍA** es aquélla que se termina en virtud de un elemento económico, patrimonial o valor de la causa, del negocio.

Con lo anterior la Ley Federal del Trabajo, y con este tipo de competencia que tanta aplicación tiene en el Derecho Procesal Civil carecería de importancia, dentro del derecho del trabajo.

Casi en todos los sistemas judiciales se han creado órganos para conocer de asuntos de cuestiones de poca importancia económica o de otra índole. También es característico de estos tribunales, que sus procedimientos no se sometan a formalidades rígidas, ni a trámites dilatados y complicados.

Creemos que es un gran acierto de parte del legislador hacer la inclusión de la competencia por razón de la cuantía en nuestro derecho del trabajo.

3.6 Los Secretarios en las Juntas de Conciliación y Arbitraje. (Atribuciones)

La ley federal del trabajo de 1931 contenía una serie de atribuciones en el capítulo correspondiente de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, mismas que se encontraban aisladas en la ley en comento.

Esta ley no contemplaba ninguna atribución en el caso de días de descanso, en aquellas empresas en el caso de días de descanso, en aquellas empresas en que sus actividades les impedía dejar completamente de trabajar; es el caso de aquellas empresas que tienen hornos y que el apagar uno de ellos por descanso de los trabajadores significaría una pérdida muy costosa.

En materia de Huelga, la Ley Federal del Trabajo de 1931 señalaba en su artículo 265 fracción II, parte segunda; en caso de que no hubiera Junta de Conciliación y Arbitraje, el escrito de peticiones fuera presentado ante la autoridad de trabajo más próxima, (pudiendo ser la Junta de Conciliación), la cual deberá llegar el mismo día al patrón.

En materia de contrato colectivo de trabajo, la ley en su artículo 45 establecía; que los contratos colectivos de trabajo deberían ser hechos por triplicado y que una copia debía depositarse a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, y que a falta de ésta con la autoridad municipal; siendo ésta la encargada de integrar a las Juntas Municipales de Conciliación, que propiamente eran éstas a quienes se deba esa atribución.

En materia de riesgos profesionales, la ley de 1931 señalaba en su artículo 312; que el patrón está obligado a dar aviso de los accidentes ocurridos,

a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, en caso de que no hubiera, se haría del conocimiento del Presidente Municipal o del Inspector Federal del Trabajo.

Indirectamente también se les conceden atribuciones a las Juntas de Conciliación, ya que la ley señalaba que debían fijarse las causas de cada accidente.

De igual manera, en la ley de 1931, en su artículo 314 señalaba que: El patrón debe dar aviso de las defunciones inmediatas de que tenga conocimiento, a la Junta de Conciliación correspondiente, si no hay, al Presidente Municipal o al Inspector Federal del Trabajo.

Estas son las atribuciones que aisladamente otorgaba la Ley Federal del Trabajo de 1931, a las Juntas de Conciliación.

Creemos que es de suma importancia hacer mención de que también la ley de 1931, contenía atribuciones a las Juntas Municipales de Conciliación, contenidas en el Título VIII, Capítulo II, consagradas en el artículo 340, que previene:

I.- Conocer en conciliación dentro de su territorio jurisdiccional, de todas las diferencias y conflictos que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivados del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con

éste, ya sea que tenga el carácter de individuales o de colectivos, siempre que no sean de la competencia de las Juntas Federales.

II.- Elevar el conocimiento de la Junta Central correspondiente de las controversias que sean de la competencia exclusiva de éstas, y los conflictos en los que no hubiere un avenimiento entre las partes.

III.- Sancionar, llegado el caso los convenios que ante ellas celebren las partes.

IV.- En los casos de Juntas Municipales Permanentes, practicar las diligencias ordenadas por la Junta Central de que dependan y cumplir con las instrucciones que ésta dicte para el mejor despacho de los negocios; y

V.- Las demás que les confieren las leyes y reglamentos. ³²

Nuestra Ley Federal del Trabajo actualmente vigente contiene un sistema similar al de la ley del trabajo de 1931, es decir contiene un número de disposiciones aisladas en distintos preceptos y un capítulo especial que trata de las atribuciones de las Juntas de Conciliación.

En materia de días de descanso obligatorio, la actual Ley Federal del Trabajo en su artículo 75 señala: Que en los casos del artículo anterior (artículo 74, son días de descanso obligatorio), los trabajadores y los patrones determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios. Si no

³² **LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931**, Texto completo expedido el 18 de agosto de 1931, editado especialmente por la Revista Mexicana del Trabajo, México 1993.

se llega a un convenio, resolverá la Junta de Conciliación Permanente o, en su defecto, la de Conciliación y Arbitraje.

La ley señala en su artículo 452, fracción II, Que si no se encuentra una Junta de Conciliación y Arbitraje, se podrá presentar el escrito de emplazamiento de huelga a la autoridad de trabajo más próxima, pudiendo ser la Junta de Conciliación, y ésta deberá remitir el expediente dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

En la misma materia la ley señala en su artículo 453: Que la autoridad que recibe el emplazamiento de huelga, debe hacer llegar al patrón la copia del emplazamiento dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo; debe ser como ya anotamos la Junta de Conciliación y Arbitraje o a falta de esta cualquier autoridad de trabajo, pudiendo también llevarse el emplazamiento a la Junta de Conciliación.

En materia de contrato colectivo, se señala en el artículo 390: El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación el documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido una fecha distinta.

En materia de riesgos profesionales la ley establece en su artículo 503;

"Para el pago de la indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo, se observarán las normas siguientes:

I.- La Junta de Conciliación Permanente o el Inspector del Trabajo que reciba el aviso de la muerte, o la Junta de Conciliación y Arbitraje ante la que se reclame el pago de la indemnización, mandará practicar dentro de las veinticuatro horas siguientes una investigación encaminada a averiguar que personas dependían económicamente del trabajador y ordenará se fije un aviso en el lugar visible del establecimiento donde prestaba sus servicios, convocando a los beneficiarios para que comparezcan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de un término de treinta días, a ejercitar sus derechos;

II.- Si la residencia del trabajador en el lugar de su muerte era menor de seis meses, se girará exhorto a la Junta de Conciliación Permanente, a la de Conciliación y Arbitraje o al Inspector del Trabajo del lugar de la última residencia, a fin de que practique la investigación y se fije el aviso mencionado en la fracción anterior;

III.- La Junta de Conciliación Permanente, la de Conciliación y Arbitraje o el Inspector del Trabajo, independientemente del aviso a que se refiere la fracción I, podrá emplear los medios publicitarios que juzgue convenientes para convocar a los beneficiarios;

IV.- La Junta de Conciliación Permanente, o el Inspector del Trabajo, concluida la investigación, remitirá el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Hasta aquí, las atribuciones que el presente artículo concedía a las Juntas de Conciliación en materia de riesgos profesionales.

En la misma materia, la Ley señala en su artículo 504 fracciones V, VI y VII, los patronos tienen las obligaciones especiales siguientes:

V.- En los casos de muerte por riesgos de trabajo, dar aviso a las mismas autoridades, tan pronto como tenga conocimiento de ella; y

VI.- Dar aviso de los accidentes ocurridos a la Junta de Conciliación Permanente, a la de Conciliación y Arbitraje o al Inspector de Trabajo, dentro de las setenta y dos horas siguientes;

VII.- Proporcionar a la Junta o al Inspector del Trabajo los datos y elementos de que dispongan, especialmente los siguientes:

a) Nombre y domicilio del trabajador y de la empresa;

- b) Nombre y domicilio de las personas que lo presenciaron;**
- c) Lugar en que esté siendo atendido el accidentado;**
- d) Trabajo que desempeñaba;**
- e) Salario que devengaba;**
- f) Nombre y domicilio de las personas a quienes pueda corresponderle la indemnización en caso de muerte.**

Estas son las disposiciones aisladas que contiene la actual Ley Federal del Trabajo, en la cual les otorga atribuciones a las Juntas de Conciliación. Conteniendo además, en el Título Once, Capítulo X, las atribuciones específicas en los artículos del 591 al 624, de la ley en comento.

CAPITULO 4

Intervención de los Secretarios en las Resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En este capítulo expondremos la necesidad de que el Secretario de Acuerdos, que es el Fedatario Público, que por las funciones que desarrolla en la práctica dentro de una Junta Especial de Conciliación y Arbitraje, está en contacto directo de las partes en conflicto durante el desarrollo del procedimiento del asunto en particular que se le asigna para conocer y desahogar las audiencias de ley en sus etapas correspondientes hasta el cierre de instrucción, y por esa propia actividad, está facultado para resolver a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia y emitir por lo mismo un proyecto de resolución más apegado a la equidad, es decir, otorgarle a cada parte lo que merece.

4.1 Acuerdos.

Son las decisiones pronunciadas por las Autoridades jurisdiccionales del Trabajo sobre cuestiones de trámite, dentro del proceso, atendiendo las necesidades de su desarrollo y fuera del juicio, para resolver incidentes o cuando nos encontramos en el procedimiento de ejecución o embargo, y para la solución de un conflicto, o sea cuando se pronuncia la resolución definitiva de la controversia.

Por lo anterior se pronuncian en un momento determinado, por un acto procesal definido y con distinta trascendencia.

De acuerdo al artículo 837 de la Ley Federal del Trabajo existen las siguientes resoluciones laborales:

I.- Acuerdos, si se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio.

II.- Autos Incidentales o Resoluciones Interlocutorias, cuando resuelvan dentro o fuera de juicio un incidente.

III.- Laudos, cuando decidan sobre el fondo del conflicto; además de la llamada.

IV.- Sentencia Colectiva, que se pronuncia en los conflictos de orden económico.

Se suscitan según el orden que debe seguir el proceso, como ejemplo se puede señalar: el proveído que recae al administrarse la demanda, el emplazamiento del demandado, la fecha de la primera audiencia o las subsecuentes, girar oficios para hacer comparecer a los peritos o para los respectivos exhortos.

Son susceptibles de dejarse sin efectos mediante la regularización del procedimiento, cuando de su contenido se notará un error u omisión cometida, sin que esto implique la revocación de su propia resolución (cuestión expresamente prohibida para la Junta, según el artículo 848 de la Ley Laboral), como podría acontecer cuando habiendo admitido una prueba determinada se hubiera abstenido de proveer lo necesario para su desahogo respectivo.

4.2 Resoluciones Incidentales

Se pronuncian únicamente en la decisión de los incidentes, los cuales se promueven por las partes en el curso del proceso o en el procedimiento de ejecución y embargo, impidiendo su continuación hasta en tanto queden dilucidados, por ello se les llama de previo y especial pronunciamiento.

Consisten propiamente en pequeños y breves procesos al tener las partes la facultad de manifestar todo lo que crean pertinente e inclusive la posibilidad de ofrecer pruebas que a su juicio les convenga, debiendo ser forzosamente idóneas, necesarias y convincentes porque de lo contrario se les desecharan.

Dentro del proceso encontramos de manera especial los siguientes incidentes: Nulidad, Competencia, Personalidad, Acumulación, y Excusas, quedando abierta la posibilidad de promoverse cualquier otro, según el artículo 765 de la misma Ley Laboral.

En el procedimiento de ejecución y embargo pueden presentarse las tercerías: Excluyentes de Dominio, cuando se traba embargo en propiedad de terceros, o de Preferencia, cuando se pretende cobrar un crédito con preferencia respecto de otros acreedores.

Así mismo se pueden presentar los incidentes de liquidación inejecución de laudo, nulidad de notificación de laudo, revisión de actos del ejecutor por errores o defectos en la ejecución del laudo, o la reclamación que procede contra las medidas de apremio y disciplinarias aplicadas irregularmente

con abuso de autoridad, entre otros.

5.3 Laudos.

Es el acto culminante del proceso, mediante el cual la Autoridad decide sobre el fondo del conflicto con carácter definitivo, ya que de acuerdo al artículo 848 las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso, es decir, no se pueden apelar o impugnar mediante algún recurso ordinario, por lo que con ello se dan los extremos del principio de definitividad que recurrir mediante tal recurso constitucional.

Es en el laudo donde culmina la función jurisdiccional de los Tribunales de trabajo, denominados en nuestro país Juntas de Conciliación y Arbitraje, denominación que obedece tanto al hecho de que se está en presencia de un órgano colegiado (junta o reunión de representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno), como al que el proceso laboral abarca esos dos períodos: el de conciliación, que busca venir a las partes respecto al conflicto planteado; y el de arbitraje, que tiene lugar una vez fracasada la conciliación.

Es conveniente destacar, que el arbitraje laboral de acuerdo a nuestra legislación específica, dista mucho las características del arbitraje privado, o el compromiso en árbitros ya que implica la facultad de un órgano (Juntas de Conciliación y Arbitraje) para conocer y resolver conforme a procedimientos especiales, todo tipo de conflictos en materia de trabajo, y el laudo es en este caso la denominación que la ley otorga al acto que los resuelve en cuanto al fondo de la cuestión planteada.

La amplitud o limitación del contenido del laudo es, en primer término, reflejo de los alcances que al propio poder decisorio le hayan sido conferidos, bien por el pacto de compromiso, bien por la norma instauradora.

No obstante esta consideración, valedera desde un punto de vista doctrinal de acuerdo a las distintas concepciones del arbitraje en los múltiples sistemas jurídicos, en nuestro país queda perfectamente establecido a través del artículo 123 Constitucional, Apartado A y su ley reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo, que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son verdaderos tribunales y que sus resoluciones definitivas denominadas laudos, son sentencias reales, puesto que tienen efectos vinculatorios.

En consecuencia, de acuerdo a nuestro derecho positivo, la formación del laudo requiere que se haga constar por escrito y que se ajuste a los requisitos de forma y de fondo que prevén las disposiciones legales, para que muestre el juicio de valoración que llevó a cabo el órgano jurisdiccional y que ese juicio se ajustó a los elementos y constancia de los cultos.

La ley exige en el laudo una serie de requisitos formales, no dejando su estructuración al árbitro del tribunal, y así, conforme al artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo, el laudo deberá contener:

- I.- Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie;
- II.- Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;
- III.- Un extracto de la demanda y su contestación, que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y de los hechos controvertidos;
- IV.- Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la

Junta;

V.- Extracto de los alegatos;

VI.- Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y

VII.- Los puntos resolutivos.

Al lado de los requisitos de forma, el laudo debe cubrir otros requisitos en cuanto al fondo, que pudiéramos llamar también internos o esenciales y que conforme a las disposiciones legales que lo regulan podemos desprender los siguientes:

Congruencia. Doctrinalmente significa como la conformidad en cuanto a la extensión, concepto y alcance, entre lo resuelto por el órgano jurisdiccional y las pretensiones que los litigantes han formulado en el juicio.

En la relación específica al laudo, la congruencia implica que sólo puede ocuparse de las cuestiones debatidas por las partes, deberá contener una declaración respecto de cada una de las cuestiones planteadas, o sea que tendrá que absolver o condenar al demandado respecto de cada uno de los puntos litigiosos.

Los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada. Lo anterior significa que los laudos que dictan las Juntas, son resultado de la convicción íntima que sus miembros se forman de la controversia, sin sujetarse a reglas o formalismos sobre estimación de las pruebas es decir, que el órgano goza de la más amplia libertad para elegir los elementos de convicción del proceso, sin más limitación que las que imponen la lógica en el raciocinio, según

ha establecido la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación a través de su jurisprudencia, como la que citamos a continuación.

PRUEBAS, APRECIACIÓN DE LAS, POR LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. La estimación de las pruebas por parte de las Juntas, sólo es violatoria de garantías individuales si en ella se alteran los hechos o se incurre en defectos de lógica en el raciocinio. (JURISPRUDENCIA, Apéndice de 1917-1965. 5a. Parte, Tesis 123, P. 122).

Es decir, que esta facultad esta limitada para las Juntas en el sentido de que no deben alterar los antecedentes, las pruebas, ni incurrir en defectos de lógica y raciocinio, pues dicha omisión sería irregular y conculcaría las más elementales garantías del proceso.

Por lo que hace a la buena fe guardada, es la que en suma debe prevalecer en todo tribunal u órgano jurisdiccional, pero que en el caso del derecho laboral consideramos resulta una premisa esencial, por cuanto a la liberalidad de que disfrutan en la formación de su convicción íntima y que por tanto tendrá una influencia determinante en la bondad y equidad de la resolución.

La apreciación de los hechos en los laudos se hace en conciencia. Este resulta ser quizá, el requisito o característica que más ha identificado al laudo laboral en el concepto de la mayoría de las personas, legados en la materia, y que establece de la manera más gráfica su diferenciación con las sentencias civiles, a las que la propia norma constitucional impone la exigencia de que se dicten conforme a la letra o interpretación jurídica de la ley.

En resumen, que en el laudo laboral, los hechos deben tenerse por probados de acuerdo a esa libertad de valoración y serán apreciados en conciencia; no es la simple existencia fáctica la determinante del juicio, sino las condiciones de todo orden, sociales, económicas y culturales de las partes y de las personas que intervienen en el juicio.

4.4 Tipos de Laudos

Podríamos establecer en términos generales, que el tipo de Laudo está determinado por la acción que el actor ejerce un juicio, y así considerada la demanda por la acción que el actor, ésta tendrá idéntico carácter que la acción de condena, declarativa o constitutiva que en aquélla se ejerce.

De acuerdo al concepto enunciado, podemos establecer entonces los siguientes tipos de Laudos.

4.4.1 Declarativos.

A través de los Laudos declarativos se determina, si el derecho, cuya existencia no se discute, pertenece, corresponde o compete al actor. Esto es, en ellos la cuestión a dilucidar entre las partes no comprende la existencia del derecho en sí, contenido dentro de una norma legal o contractual, sino que la controversia versará sobre si ese derecho corresponde o no al actor, según se encuentre o no dentro de los supuestos de la norma jurídica invocada.

El ejemplo típico de este Laudo sería, el que determinará la aplicación del régimen de trabajo imperante en la empresa, al patrón sustituto.

4.4.2 Condenatorios.

Los Laudos condenatorios, son aquellos por virtud de los cuales la Junta impone al demandado una obligación de dar, de hacer o de no hacer y que a partir de una disposición de la Ley que garantiza un bien, puede procederse a través de los propios órganos del tribunal, a la realización de los actos posteriores necesarios para la consecuencia efectiva del bien garantizado por la Ley, es decir, están dotados de ejecutividad.

Al respecto, de acuerdo con el artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo, cuando se trate de prestaciones económicas, se determinará el salario que sirva de base a la condena; cuantificándose el importe de la presentación y se señalaran las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución.

4.4.3 Absolutorios.

Como su nombre lo indica estos Laudos son aquellos en los que el tribunal determina la improcedencia de la acción ejercida, ya sea por no haberse acreditado suficientemente a su juicio los hechos en que se pretendió fundar, su ejercicio extemporáneo o bien por no corresponder al ejercitante, de acuerdo con los elementos resultantes en el juicio planteado. Los efectos resultantes serán en consecuencia, liberar o determinar en forma definitiva que el demandado no se encuentra legalmente obligado a satisfacer las pretensiones que le reclamó la parte actora, ordenándose el archivo del expediente como asunto total y definitivamente concluido.

Existen otros tipos de Laudos como son:

4.4.4 Mixtos.

Puede acontecer en otros casos, que si bien el actor no acreditó íntegramente la o las acciones ejercidas, sí quedó parcialmente acreditada la procedencia de algunas de sus pretensiones, por lo cual, el tribunal atendiendo a lo que sí quedó demostrado en autos, de acuerdo a la norma tutelar del bien reclamado realiza una condena parcial en cuanto a esto último, absolviendo del resto de lo reclamado al propio demandado; teniendo pues un efecto mixto en cuanto a la condena y absolución impuesta en laudo.

Consideramos que este tipo de laudo, atiende más que nada al alcance de la acción o acciones ejercidas, limitándolas a lo estrictamente probado en autos.

Para efecto de nuestro estudio volveremos a este punto más adelante, por ese aspecto fundamental del mismo.

4.4.5 Constitutivos.

Los Laudos constitutivos son todos aquellos que a partir de la acción ejercida, crean o establecen un determinado derecho o situación jurídica nueva. Como ejemplo de estos laudos podemos citar aquél que establece un nuevo salario para el trabajador, que se considere remunerador; una nueva jornada de trabajo conforme a la índole de las labores desempeñadas, etc.

Tal vez podría confundirse o parecer redundante estos tipos de Laudos, con aquél que crea nuevas condiciones de trabajo, sólo que en el presente caso el laudo se dá dentro de un conflicto de naturaleza jurídica y el otro es propio del conflicto colectivo de naturaleza económica.

El conflicto de naturaleza jurídica, se refiere invariablemente a la interpretación o aplicación de una norma jurídica, cualesquiera que sea su fuente; es decir, es un problema de derecho que se define con la aplicación de la norma jurídica en favor de quien le corresponda el derecho, y por esa misma razón el que obtiene a su favor un laudo constitutivo adquiere un nuevo tratamiento o situación jurídica en su relación laboral, el laudo constituye así para el individuo una nueva situación material en la presentación del servicio.

Para finalizar este punto, cabe citar que el doctor Mario de la Cueva concluye que los conflictos individuales son siempre de naturaleza jurídica y refiere expresamente lo siguiente: "Alguna vez nos inquietó la pregunta acerca de si la fijación por las Juntas de Conciliación y Arbitraje de un salario remunerador para un trabajador determinado, debía considerarse un conflicto jurídico o económico. Nos inclinamos ahora por la primera solución, porque el conflicto es idéntico al que tiene por objeto establecer el monto del honorario que debe cubrirse a un médico o abogado por los servicios prestados a un cliente.

4.4.6 Creadores de Nuevas Condiciones de Trabajo.

Habíamos establecido con anterioridad, que la naturaleza de la acción ejercitada resulta determinante para el carácter o tipo de laudo que se dicte por la Junta respectiva. De esta manera el laudo que crea nuevas

condiciones de Trabajo, no es más que resultante de la pretensión planteada por la parte actora en este sentido. El artículo 900 de la Ley Federal del Trabajo, establece que los conflictos colectivos de naturaleza económica, son aquéllos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien la suspensión o terminación de las mismas.

De acuerdo a lo antes establecido, podemos concluir que este laudo es el resultado típico de un conflicto colectivo de naturaleza económica, es conocido como el más característico de los procedimientos propios del derecho del trabajo, pues como señala el maestro De la Cueva los conflictos jurídicos podrían darse en forma más o menos similares en otras ramas del derecho, mientras que los segundos, constituyen una especie de monopolio del derecho del trabajo, una expresión clara y precisa de ser un derecho de y para la clase trabajadora.

En efecto, mientras que el conflicto jurídico ya sea individual o colectivo, se refiere a la interpretación o aplicación de un derecho actualizado en una norma jurídica o disposición contractual, "el conflicto colectivo de naturaleza económica no puede resolverse mediante la aplicación de una norma de derecho; el árbitro o tribunal arbitral tiene que resolverlos teniendo en cuenta consideraciones de carácter puramente social y económico", según se enuncia en la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931 la que contiene, corroborada por la Ley de 1970, la clasificación de los conflictos en individuales y colectivos, atribuyéndole a los primeros la categoría de jurídica y subdividiendo los segundos en jurídicos y económicos.

4.5 Procedimiento Laboral ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El maestro Euquerio Guerrero, señala en su libro "Manual de Derecho del Trabajo", que el propósito del Legislador era el de solucionar amistosamente los conflictos que pudieran surgir entre el capital y el trabajo, esto es, una fase anterior a lo que constituye propiamente un juicio; la intervención de la Autoridad Laboral se debe concretar a emitir una opinión que las partes puedan aceptar o no; la etapa o el esfuerzo conciliatorio es una fórmula que permite solucionar los conflictos por el mutuo acuerdo de las partes.

Agotada la anterior etapa, la cual no constituye en estricto sentido una parte o etapa dentro del procedimiento o del juicio, sino tan sólo un esfuerzo por conciliar intereses, sin embargo el esfuerzo conciliatorio no es despreciable, pero requiere revisar el procedimiento para encontrar fórmulas que sean más satisfactorias y permitan solucionar los conflictos por el mutuo consentimiento de las partes.

La Ley contempla como partes fundamentales de los juicios laborales a la demanda, la contestación de ésta, las pruebas, los alegatos y la sentencia, señalando en esta etapa del procedimiento como la parte en la que el juzgador analiza todos los elementos que constituyen el proceso o procedimiento, efectuar el razonamiento lógico que lo lleve a desempeñar la función tan elevada en que el hombre juzga a sus semejantes para decidir si conforme a la Ley y al Derecho, tienen la posibilidad de que les sea concedida o respetada una situación determinada.

Es conveniente señalar que una vez concluidas las etapas

anteriormente descritas hasta llegar al **dictamen y laudo**, se deben de considerar algunos requisitos legales para dictar éste, como son que deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio, debiendo ajustarlas a los requisitos legales que señala la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 840, debiendo llegar a cumplir con estos requisitos y ajustarse a lo que establece la Ley de la materia.

Los Artículos 610 y 611 de la Ley Federal del Trabajo, establecen durante la tramitación de los juicios, hasta la formulación del dictamen el Presidente de la Junta y los de las Juntas Especiales serán substituidos por Auxiliares, estableciendo los artículos citados que habrá el número de Auxiliares que se juzgue conveniente, a fin de que la Administración de Justicia del Trabajo sea expedita.

El Artículo 604 de la Ley de 1931 establecía que correspondía a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patronos, sólo entre aquéllos o solo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, solo lo dispuesto en el Artículo 600, Fracción IV.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 contenía las mismas disposiciones, señalando en su Artículo 620 fracción II que en las Juntas Especiales se observarán las normas siguientes; Durante la tramitación de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica, bastará la presencia de su Presidente o del Auxiliar, quien llevara adelante la audiencia, hasta su terminación. Si están presentes uno o varios de los representantes, las

resoluciones se tomarán por mayoría de votos. Si no está presente ninguno de los representantes, el Presidente o el Auxiliar dictarán las resoluciones que procedan.

Las anteriores disposiciones establecen la importancia de la presencia del Auxiliar dentro de la tramitación de los conflictos individuales y colectivos, dado que su presencia es suficiente para revestir de solemnidad y legalidad las actuaciones que se produzcan en la tramitación de los conflictos.

Lo anterior pone de manifiesto el interés del Legislador porque los conflictos laborales en los que se encuentra sujeto el interés de los trabajadores se ha atendido y resuelto de manera expedita, buscando que al trabajador por ser el elemento débil en la relación del trabajo reciba un apoyo tanto legal como práctico que le permita obtener en un tiempo reducido la resolución de los conflictos en los que intervenga.

El maestro Euquerio Guerrero al analizar las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, establece que ésta encomienda al Auxiliar del Presidente de cada grupo especial que formule dentro de las 72 horas siguientes a aquélla en la que se presenten o debieran presentarse alegatos escritos, un dictamen en el que conste, en extracto, la demanda y la contestación apreciando enseguida cuáles fueron los hechos controvertidos y cuáles deben tenerse por ciertos de acuerdo con las disposiciones reglamentarias, expresando cuales son los hechos que deben considerarse probados y formulando en párrafos separados las conclusiones que deben contener a juicio del Auxiliar que suscribe el dictamen los puntos resolutiveos del laudo que se pronuncia.

El maestro Alberto Trueba Urbina en su obra "El Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo", señala la importancia que tienen las Juntas Locales y Federales en la Administración de Justicia para los conflictos en los que intervienen los trabajadores, señalando que dada su condición de clase desprotegida, débil y oprimida, las Juntas tanto Locales como Federales de Conciliación y Arbitraje deben velar por los intereses primordialmente de los trabajadores, de ahí la importancia del trabajo o participación de las autoridades de las mencionadas Juntas, revistiendo singular importancia la de los **Secretarios de Acuerdos**, en razón a que éstos deben vigilar el desarrollo y tramitación de los asuntos ante las Juntas anteriormente citadas, dado que éstos deben vigilar que las actuaciones se ajusten a lo ordenado por la Ley Federal del Trabajo, ya que son ellos los que conocen de la tramitación de los juicios hasta el cierre de instrucción, y por lo tanto deben vigilar que su tramitación sea apegada a derecho.

El maestro Euquerio Guerrero, señala también en su libro "Manual del Derecho del Trabajo", que después de concluida la etapa de recepción de las pruebas, se llega a la fase procesal de los alegatos, que serán los razonamientos que las partes ofrecerán para convencer a las autoridades de trabajo respecto a la procedencia o no de la acción o la defensa, etapa previa a aquella en la que se deberá preparar un dictamen y emitir el laudo que en derecho proceda. Así que es aquí donde el Secretario de Acuerdos podría intervenir para emitir dicho proyecto de resolución.

Señala también que de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo el Artículo 535 (Ley de 1931) se encomienda al Auxiliar del Presidente de cada Junta especial que formule dentro de las 72 horas siguientes a aquella en que se

presenten o debieran presentarse alegatos escritos, un dictamen en el que conste, un extracto de la demanda y la contestación, apreciando enseguida cuáles fueron los hechos controvertidos y cuáles deben tenerse por ciertos de acuerdo con las disposiciones reglamentarias, señalando cuáles hechos deben considerarse probados y formulando en párrafos separados, las conclusiones que deben contener, a juicio del auxiliar que suscribe el dictamen, los puntos resolutiveos del laudo que se pronuncie. Proyecto que en la práctica lo emita el auxiliar dictaminador. Nosotros proponemos que dicho proyecto o pueda emitir el Secretario de Acuerdos que conoció de la tramitación del asunto en particular ya que este está facultado para emitir dicho proyecto con una mayor precisión en la valoración de las pruebas, al conocer la forma en que fueron desahogadas las mismas así como los medios de perfeccionamiento propuestos por las partes para las pruebas ofrecidas por ellos.

En la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, se ha recurrido a la práctica de constituir un grupo de dictaminadores a quienes se turnan los asuntos para este fin, es aquí donde debería intervenir el secretario de acuerdos de las juntas especiales para emitir un proyecto de resolución del conflicto del cual conoció de su tramitación y por lo tanto cumpliría con los requisitos establecidos en el Artículo 841 de la Ley Federal del trabajo, además de emitir una resolución más apegada a derecho y de manera más equitativa.

Según el maestro Euquerio Guerrero, esta práctica tiene ventajas e inconvenientes, pues, por una parte, convierte el proceso laboral en un proceso más rígido, como en los juicios civiles, pues el dictaminador para formular su proyecto de laudo, no puede tener en consideración sino los hechos que aparecen por escrito contenidos en el expediente respectivo.

El dictaminador no presencia la recepción de las pruebas, ni interviene en las audiencias de conciliación y su proyecto de fallo, en consecuencia, se amolda, repetimos, a los cánones de los procesos en general, de carácter escrito.

En cambio, la ventaja de permitir mayor celeridad en el procedimiento, pues los Secretarios de Acuerdos teniendo además una serie de diligencias en que intervenir constantemente, no dispondrían de tiempo suficiente para formular esos dictámenes; por otra parte, la relación personal y directa del Secretario de Acuerdos con las partes, puede dar lugar a sentimientos de simpatía o de antipatía que inclinen su opinión, si se quiere inconscientemente, en conciencia de las pruebas, será más delicada y podrá revestir características de parcialidad.

El dictamen, naturalmente, está sujeto a modificación, pero generalmente es la base que servirá para dictar el laudo y normalmente no se modifica.

Este dictamen se turna a los representantes, quienes o se adhieren al mismo y lo suscriben, o si están inconformes, inclusive el propio Presidente de la Junta, formularán un voto particular, por escrito, que deberá tomarse en cuenta al discutir la resolución final, bajo el concepto de que, si alguno de los representantes omite formular su opinión por escrito y no suscribe el dictamen, se entenderá que se niega a emitir su voto y el asunto se resolverá por mayoría, en el caso de que en la audiencia de resolución tampoco vote.

4.6 Propuesta para que los Secretarios de Acuerdos Intervengan en la Elaboración del Proyecto de Resolución.

Es indudable que el legislador al contemplar la organización y funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, estimó la necesidad de que se protegiera y preservara el derecho de los trabajadores que tutelan tanto la Ley Federal del Trabajo, la jurisprudencia, como los Contratos Colectivos y contratos ley existentes.

Tanto el trabajador como el patrón son objeto de diversas prevenciones de la Ley, cuyo cumplimiento es indispensable para mantener una relación armónica entre ambos, entendiendo que los derechos y obligaciones de las dos partes son correlativos, esto es, al establecer la Ley una obligación para el patrón en favor de los trabajadores, éstos tienen el derecho de exigir su cumplimiento y a la inversa las obligaciones de los trabajadores en relación con su empleador crea, para este último, otros tantos derechos.

En la vida del derecho del trabajo encontramos que en todos los países se han creado organismos, con facultades y funciones diversas, pero que esencialmente tienen como finalidad dirimir los conflictos obrero-patronales o ayudar a su solución, ya sean las Comisiones Mixtas de cada empresa integradas por representantes del patrón y de los trabajadores que buscan la solución a sus problemas, ya los Tribunales de Derecho ante los que se plantean los juicios para resolver los conflictos. Paralelamente se crean conjuntos de disposiciones que pueden estar, dentro de los limitados marcos de un Contrato Colectivo de Trabajo o de un Reglamento, hasta ordenamientos legales expedidos por el poder público que son del todo semejantes a los códigos de

procedimientos civiles o mercantiles, sin embargo no deben de pasarse por alto dos características esenciales que contempla la materia laboral o el Derecho del Trabajo, esto es, **su dinamismo y su contenido político.**

Entendemos la característica de dinamismo a que se refieren tanto diversos tratadistas como nuestra propia Ley Federal del Trabajo a la preocupación del Legislador al establecer que la organización y funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen por objeto la preocupación **de una justicia pronta y expedita**, además de que debe estar dentro de lo dispuesto por la propia ley, dado que es la mejor garantía y un motivo de confianza de los hombres en sus instituciones jurídicas.

Considerando lo anterior, se han dividido las actividades que se realizan en las Juntas Federales de Conciliación, asignándoles funciones a personas que realizan o desempeñan diversos puestos, como es el Actuario, Secretario de Acuerdos, el Auxiliar Dictaminador y el Auxiliar de trámite, sin embargo estos diferentes puestos o cargos aunado al aumento desmedido de nuevas demandas, propiciado por un gran número de factores, como son el poco o nulo avance de la economía nacional, no han agilizado los trámites ante las Juntas, por el contrario, esta diversidad de cargos o puestos han propiciado la dilación de los procedimientos y el desconocimiento de éstos, dando como resultado laudos incongruentes, injustos y apartados del espíritu que animó al Legislador al formular el proyecto de la Ley Federal del Trabajo.

Atendiendo a lo anterior y toda vez que de acuerdo a las funciones de los secretarios de acuerdos de las Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje establecidas en el Artículo 46 del reglamento interior de Trabajo de la

Junta Federal de Conciliación y Arbitraje así como a la propia practica dentro las propias Juntas .

ARTICULO 46. Los Secretarios, además de las facultades y obligaciones que se consignan para ellos

En la Ley Federal del Trabajo, tendrán las siguientes:

I. Recoger previa firma de recibo, todos los días en el archivo respectivo, los expedientes en los cuales deban celebrarse las audiencias, así como aquéllos en los que deban de proveer acuerdos o cualquier otro trámite;

II. Cuidar que le sean remitidos oportunamente por el Archivo los expedientes en los que ha de celebrarse audiencia o que estén pendientes de acuerdo;

III. Proyectar conforme a derecho y las instrucciones de los Auxiliares o el Presidente los acuerdos que deba emitir la Junta, el Presidente o el Auxiliar;

IV. Autorizar con su firma, dando fe de las comparecencias de las partes o interesados, de las

actuaciones y resoluciones de toda clase que emita la Junta Especial respectiva o el Presidente de la misma, así como de las constancias relativas al trámite de exhortos; expedir las certificaciones o copias certificadas que ordene la Junta o el Presidente; practicar las notificaciones por el boletín o estrados que la propia Junta disponga; y requerir y, en su caso, certificar la negativa a votar la resolución de los Representantes de los Trabajadores o de los Patrones;

V. Presentar un informe de labores al Auxiliar de la Junta Especial correspondiente, en la forma que

sea requerido y de acuerdo al manual de procedimientos que al efecto se expida;

VI. Informar al Auxiliar de la Junta Especial de las irregularidades que note con motivo del trámite de los asuntos;

VII. Devolver al Archivo los expedientes que obren en su poder, al concluir las labores del día;

VIII. Guardar bajo su responsabilidad los libros, sellos y documentos que posean con motivo del desempeño de su cargo;

IX. Entregar al Auxiliar, inmediatamente después de que los reciban, los valores que les sean

entregados con motivo del desempeño de sus funciones;

X. No aceptar valores si no es por acuerdo escrito del Presidente de la Junta, los que de inmediato

entregarán al Auxiliar correspondiente;

XI. Vigilar que los expedientes se encuentren debidamente foliados en el centro, de tal manera que

el mismo abarque las dos hojas;

XII. Solicitar, en caso de duda, a los comparecientes y demás personas que intervengan en las

Audiencias, identificaciones, especialmente cuando se trate de desistimientos y pagos;

XIII. Facilitar los expedientes sin que salgan del local de la Junta Especial, únicamente a las partes y

previo acuerdo de la Junta o del Presidente, y a los peritos nombrados en autos;

XIV. Guardar en el secreto los expedientes tan sólo para acuerdo, por el tiempo estrictamente necesario;

XV. Estar presente en las Audiencias para dar fe de lo actuado y anotar en agenda la fecha y hora de

las próximas audiencias, indicando la naturaleza de las mismas, nombre de las partes y número de expediente;

XVI. Autorizar el acceso a la Junta a personas, sólo para la práctica de alguna diligencia;

XVII. Proyectar, en el mismo día que lo reciba, el acuerdo que deba recaer al proveído de los Tribunales de Amparo en que aperciban de multa a la Junta o al Presidente. En caso de no cumplir con una resolución de amparo y no darle cuenta al Presidente de esa situación, su omisión lo hace responsable de la sanción administrativa;

XVIII. Cuando fuere necesario enviar algún expediente junto con el informe justificado a la autoridad

judicial que conozca del amparo, se formará un expedientillo con todos los datos de identificación

y copias certificadas de las constancias necesarias para ejecutar el laudo de su caso;

XIX. Cumplir las instrucciones e indicaciones del Presidente de la Junta, del Presidente de la Junta Especial y del Auxiliar, encaminadas al mejor desempeño de sus funciones, y

XX. Entregar el último día hábil de la semana una lista a los Representantes, de las Audiencias que

se celebrarán la semana siguiente. ³⁸

De todo lo anterior y de acuerdo a las actividades encomendadas al Secretario de Acuerdos se desprende que es el fedatario que por todas sus actividades es el que está en contacto directo de las partes durante todo el desarrollo del procedimiento hasta el cierre de instrucción, es decir, el Secretario de Acuerdos se percato de manera personal de las circunstancias en que se planteó la demanda, se contestó esta, la manera en que fueron ofrecidas y desahogaron todas y cada una de las pruebas de las partes en conflicto, y es por ello que está plenamente facultado para emitir una resolución que se encuentra más apegada a la verdad sabida y buena fe guardada y con mayor equidad, cumpliendo con los requisitos establecidos en los artículos 840 y 841 de la Ley Federal del Trabajo, ya que no se va a constreñir a valorar las pruebas de manera formal, como lo hace el auxiliar dictaminador ya que este solo resolverá de acuerdo a la verdad histórica legal, ya que solo puede apreciar el conflicto de acuerdo a las constancias de autos, y por el contrario el Secretario de Acuerdos al tener un contacto directo con las partes en el desarrollo del procedimiento puede valorar las pruebas aportadas por las partes de una manera integral tazándolas y dándoles un valor más apegado a la verdad histórica legal de los hechos generadores del conflicto y por lo tanto está facultado para emitir una resolución apegada a derecho pero además con mayor equidad, y las partes se encontrarán ante una resolución que no sea violatoria de sus derechos, ya que estaría apegada a lo que establece la Ley Federal del Trabajo, pero además congruente y apegada a una mayor equidad, si es posible, ya que al tener una posición privilegiada en comparación con el Auxiliar Dictaminados está facultado y

³⁸ REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. D.O.F. 17 de noviembre del 2000, p.p 18 y 19

en ventaja con el mismo ya que conoce los hechos que contiene el expediente en particular y por lo tanto se encuentra facultado para resolver con justicia y equidad.

Conclusiones

PRIMERA.- Considerando la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación, estimamos que son Tribunales Administrativos, Autónomos en el ejercicio de sus funciones, dependientes del Poder Ejecutivo, pero que llevan a cabo funciones jurisdiccionales, por tanto son Tribunales de Derecho.

De conformidad con la Ley laboral vigente, las Juntas Federal y Local de Conciliación, tienen la facultad de actuar a instancia de la voluntad de los trabajadores o patrones.

SEGUNDA.- Atendiendo a lo dispuesto por nuestra Ley Federal del Trabajo, se pretende que la justicia que se imparta en las Juntas de Conciliación sea pronta y expedita.

En opinión del cursante para que se logren los objetivos o anhelos del Legislador, es conveniente que se simplifiquen las etapas o momentos de trámite ante las Juntas, esto es, que no obstante que el Auxiliar de Trámite de éstas, quien es el encargado de vigilar el cumplimiento de la Ley en el procedimiento y el **Secretario de Acuerdos** en la práctica es quien celebra la audiencia de ley en todas sus etapas correspondientes, pueda éste emitir los proyectos de resolución o laudo, ya que éste al estar en contacto directo durante todo el desarrollo del procedimiento es quien cuenta con mejores facultades para resolver a verdad sabida y buena fe guardada apreciando los hechos en conciencia .

TERCERA.- La opinión que citamos en la conclusión anterior,

evitaría la dilación en el procedimiento, dando como resultado esto que se emitieran laudos más congruentes y justos, apegados a los puntos en controversia, debido a que como el Secretario de Acuerdos tuvo el conocimiento de éstos durante todo el procedimiento, le será más fácil concluir y resolver con equidad y apegado a lo que establece la Ley Federal del Trabajo y del procedimiento.

CUARTA.- Por otro lado, se evitaría el gran rezago en expedientes que se encuentran con cierre de instrucción pero no se han proyectado ya que los Auxiliares Dictaminadores con que cuentan las Juntas de Conciliación y Arbitraje tanto Locales como Federales, no son suficientes y por lo tanto no es humanamente posible resolver o proyectar ese gran número de expedientes que se encuentran pendientes de dictamen. Ya que el Secretario de Acuerdos una vez que cierra la instrucción en el expediente del cual conoció podría elaborar acto seguido el proyecto de resolución, con una mayor equidad y apegado a derecho.

Fuentes Consultadas.

BORRELL NAVARRO, Miguel.- Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Tercera. Edición, SISTA, México, 1992.

BRICEÑO RUIZ Alberto, Derecho Individual Del Trabajo, Porrúa, S.A..México, 1992.

BUEN L., Néstor de.- Derecho del Trabajo, Novena edición, ampliamente revisada y actualizada, Porrúa, S.A. México 1994.

CASTORENA, J. Jesús.- Manual de Derecho Obrero, Cuarta edición, Porrúa, S.A., México, 1942.

CAVAZOS FLORES, Baltasar.- 35 Lecciones de Derecho Laboral, Tercera edición, Trillas, México 1982.

CAVAZOS FLORES, Baltasar.- 500 Preguntas más Frecuentes sobre Derecho del Trabajo, Trillas, México 1984,.

CAVAZOS FLORES, Baltasar.- 35 lecciones del Derecho laboral, Tercera edición, Trillas México 1982.

CERVANTES CAMPOS, Pedro.- Apuntamientos para una teoría del Proceso Laboral, S.T.Y.P.S. - I.N.E.T. México, 1981.

CORDOVA ROMERO, Francisco.- Derecho Procesal del Trabajo, Primera edición, Cárdenas México 1986.

DÁVALOS MORALES, José.- Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Segunda edición, Porrúa, S.A. México 1989.

DAVALOS MORALES, José.- Derecho del Trabajo, Tercera edición, Porrúa, S.A. México 1990.

DE BUEN LOZANO., Néstor de.- Derecho del Trabajo, Décima quinta edición, Porrúa, S.A. México 1994.

DE LA CUEVA Mario.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, decima cuarta edición, actualizada por Urbano Farías, Tomo II, Porrúa, S.A. México, 2006.

GÓMEZ LARA Cipriano.- Teoría General del Proceso, U.N.A.M., México 1983.

GUERRERO L., Euquerio.- Manual de Derecho del Trabajo, Décima octava edición, Porrúa, S.A. México 1994.

GONZÁLEZ RAMIREZ, Manuel.- Huelga de Cananéa, Tomo III, Fondo de cultura económica, México 1955.

GUTIÉRREZ GARZA, Esthela. (Coord).- Reconversión Industrial y Lucha Sindical, Primera edición, Coedición Fundación Fiedrich Ebert-México, Nueva Sociedad, México 1989,

LOMBARDO TOLEDANO, Vicente.- Teoría y Práctica del Movimiento Sindical Mexicano, Universidad Obrera de México, México 1974.

MORENO TOSCANO, Alejandra.- 75 años de Sindicalismo Mexicano, Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, México 1986.

PUIG HERNANDEZ, Carlos Alberto.- Teoría y Práctica de la Huelga en México, Porrúa, S.A. México 1989.

ROUAIX, Pastor. Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917, Comisión Editorial del CEU, México 1984.

ROMERO LAGUNAS, José.- Derecho del Trabajo, Facultad de Derecho, U.N.A.M. México, 1969.

SALINAS SUÁREZ DEL REAL, Mario.- Practica Laboral Forense, Tomo II, Primera edición, Cárdenas, México 1980.

TAPIA ARANDA Enrique y Carlos Mariscal Gómez.- Derecho procesal del Trabajo, Velux, México 1978.

TRUEBA URBINA, Alberto.- La Primera Constitución Político-Social del Mundo, Porrúa, S.A. México 1971.

TRUEBA URBINA, Alberto.- Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Sexta edición, Porrúa, S.A. México 1981.

TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Artículo 123 Constitucional, Segunda edición, Porrúa, S.A. México 1967.

Diccionarios y Enciclopedias

DE PINA, Rafael.- Diccionario de Derecho, Décima quinta edición, Porrúa, S.A. México 1993

Legislación

* **CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS**, México, 1994, Comentada por Góngora Pimentel Genaro David y Acosta Romero Miguel, Texto vigente, Porrúa, S.A., 4a. Edición conmemorativa del 75 aniversario de su promulgación.

* **CÓDIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES PARA EL DISTRITO FEDERAL**, México, 1995, Castillo Ruiz Editores, S.A. de C.V, 10a. Edición.

* **LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.-** México 1993, Revista Mexicana del Trabajo.

* **LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931**, México 1993, Texto completo expedido el 18 de agosto de 1931, editado especialmente por la Revista Mexicana del Trabajo.

* **LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970 Y SUS REFORMAS PROCESALES DE 1980**, México, 2006, Comentada, Climent Beltrán Juan B., Esfinge, S. de R.L. de C.V., vigésima octava edición, revisión actualizada.