

VI. Deben derogarse los artículos 448 y 902.

VII. Debe de desaparecer la prueba de recuento de los trabajadores del artículo 931.

VIII. Debe de cambiar el primer párrafo del artículo 937 para quedar de la siguiente manera: "Dentro del término de veinte días después de que se resuelva el procedimiento de declaratoria de inexistencia de huelga, si ésta se declara legalmente existente, se someterá a la decisión de la Junta el conflicto motivo de huelga, lo cual se tramitará conforme al procedimiento ordinario".

IX. Debe de estimarse que la resolución dictada en el Incidente sobre Declaratoria de Inexistencia de la Huelga, pone fin al conflicto y consecuentemente, en su contra procede el Amparo Directo, en los términos de la fracción IV del artículo 158 de la Ley de Amparo.

Los razonamientos para validar las anteriores conclusiones, están en el texto de la ponencia.

Creación del Recurso de Revisión

Lic. Héctor S. Maldonado Pérez

La Constitución mexicana vigente, promulgada en 1917, marca el inicio formal y legal del derecho del trabajo en nuestro País.

Por la época en que se promulgó y por su contenido, ha sido considerada como una Legislación pionera a nivel mundial, pues reconoció y reglamentó derechos laborales que ningún otro cuerpo de disposiciones lo había hecho antes.

Desde sus disposiciones originales, creó un sistema especial de impartir justicia laboral apartándose de los sistemas tradicionales de la justicia común. En efecto, su artículo 123 fracción XX, precisa que los conflictos de orden laboral se resolverían por las Juntas de Conciliación y Arbitraje con una integración tripartita de los trabajadores y de los patrones en unión de un representante del gobierno.

Mucho se ha discutido sobre la naturaleza jurídica de las juntas, pero lo cierto es que a partir de 1931, después de haberse emitido criterios de la Suprema corte de Justicia de la Nación en la década de los años 20, la Ley Federal del Trabajo reglamentaria del artículo 123, les dio a estos tribunales, con toda claridad, facultades jurisdiccionales, quedando bien definido que sus resoluciones son de carácter obligatorio en las intervenciones que tengan para solucionar conflictos laborales en sus distintas modalidades: individuales, colectivas e intergremiales.

La ya invocada Ley de 1931, reglamentó su integración, funcionamiento y competencia.

Como es sabido, existen diferentes modalidades: de Conciliación, accidentales y permanentes; de Conciliación y Arbitraje, funcionando en juntas especiales o plenariamente, tanto en el ámbito local como federal.

Es oportuno recordar que la Ley de 1970 modificó su denominación, su estructura, su competencia interna y el artículo 123 constitucional ha variado, en diferentes reformas que se han hecho a su fracción XXXI, su competencia por materia.

En efecto, las reformas del 70 transformaron a las Juntas Centrales en Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y en su forma de distribución de trabajo los grupos especiales que las integraban, pasarían a denominarse Juntas Especiales. Se creó una integración especial para la solución de los conflictos colectivos y se dio facultades para designar más personal, que las auxilien en su trabajo.

Su integración original, tal y como estaba prevista en la Ley de 1931, ocasionó dificultades en la celeridad de la tramitación de los diferentes asuntos sometidos a su decisión, por lo que la Legislación de 1970 permitió, con riesgo de contrariar la Constitución, que las Juntas Especiales que componen a estos tribunales, actúen en algunos estadios procesales de los diferentes juicios, con la sola presencia del Representante del Gobierno. Esto tiene una justificación, pero no podemos soslayar una preocupación de orden jurídico. Los representantes obreros y patronales con frecuencia no estaban presentes en las audiencias y la Legislación de origen consideraba por esa circunstancia desintegradas las juntas, impidiéndoles que actuaran, ocasionando retrasos muy marcados en los procedimientos. La nueva reglamentación, sigue conservando la integración tripartita, pero le da facultades al representante del gobierno de seguir adelante en las diversas etapas procesales de los juicios, cuando estén ausentes, uno o ambos representantes, salvo las excepciones que la propia Ley señala.

Los constituyentes del 17, por las circunstancias históricas que en este momento se vivía, por razones ideológicas y de seguridad jurídica creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Las reformas procesales de 1980, crearon en la Ley Laboral una separación definitiva de las disposiciones sustantivas respecto de las procesales y se reglamenta con mayor precisión la integración y competencia de los tribunales laborales.

Se ha analizado en muy diferentes foros, por especialistas y por los sectores obrero-patronal, si el actual sistema de impartición de justicia laboral en los tiempos modernos se justifica o debemos cambiarlo.

Las juntas como organismos jurisdiccionales no pertenecen, en el ámbito Federal ni en el ámbito local, al Poder Judicial. Son Tribunales *sui generis*, porque se apartan de lo tradicional y de la estructura de los Poderes que la Constitución marca para nuestro estado. Las leyes que han reglamentado su actuación y que han precisado su naturaleza, a la fecha la siguen considerando tribunales de conciencia sin exigir formalidades en los tramites de los conflictos, valorando la buena fe guardada por las partes y tomando como base, además, para sus resoluciones, la verdad sabida, para alcanzar la meta del Derecho Laboral Mexicano: la justicia social.

Por disposición constitucional, las juntas de Conciliación y Arbitraje, tienen el monopolio para la impartición de justicia, así como el ministerio público por orden del artículo 21 de nuestra Carta Magna, tiene el monopolio para el ejercicio de acciones penales.

Se ha discutido, en la doctrina y en la jurisprudencia, sobre si las juntas son aún tribunales de conciencia o la práctica las ha convertido en Tribunales de Derecho. Hay opiniones no unificadas, tanto de los investigadores como de los juzgadores. Sin embargo lo que sí es notorio o irrefutable es que las juntas han sido órganos de eficacia profunda para la solución de los conflictos laborales, porque han continuado en su actuación,

en contacto directo con los involucrados en las controversias que les permite ejercer funciones conciliatorias y su estructuración también facilita la celeridad de los procedimientos. Son los Tribunales mexicanos, en todos los órdenes, penal, fiscal, civil, etc., que acusan mayor celeridad y son los tribunales que resuelven más conflictos, de los que se someten a su competencia, por la vía de la conciliación. La conciliación está instituida como una forma eficiente de resolver controversias, porque permite la participación en las fórmulas de arreglo de los propios interesados; porque es rápida; porque no tiene costos económicos para las partes y los regresa con prontitud a un estado de armonía que habían perdido con el conflicto y porque, en fin, la conciliación, es el mejor camino para que la justicia alcance su máxima expresión de equidad, cuando se ejerce con plenitud, con buena fe, con decencia y profesionalismo, es la misma justicia impartida en la medida del caso concreto de que se trata.

Sin embargo, hay quienes piden desaparezcan las juntas de conciliación porque las condiciones históricas, sociales y culturales de México han cambiado y porque piensan que las juntas se han desnaturalizado por algunas prácticas o por irresponsabilidades de quienes temporalmente las integran, desde los representantes obreros y patronales hasta los del sector oficial.

Si somos francos la justicia en México está en crisis, tanto en la prevención como la impartición, empero, el sistema de impartición de justicia en materia laboral está probado que es el mejor sistema que actualmente existe en nuestro País, por eso debemos ser cuidadosos en no destruir esta institución sino reestructurarla, pues siempre será más fácil corregirle deficiencias a un sistema ya probado antes de plantear innovaciones en donde no ha experiencias y si las hay no son tan positivas.

Habrá que reconocer que muchas de las soluciones de los conflictos laborales, contrariando la Constitución, se escapan

a la decisión de las Juntas de Conciliación, porque sus resoluciones, a pesar de que no existen recursos para combatirlos, según la Ley Federal del Trabajo, no obstante eso, son impugnadas en la vía del amparo.

Esto es normal, que los organismos encargados del control jurisdiccional, cuiden que no se violen las garantías de audiencia y de seguridad jurídica así como las de celeridad y gratitud que consagran los artículos 14, 16 y 17 de nuestra constitución. Siempre, aunque no con tanta frecuencia como acontece en la actualidad, se han promovido amparos en contra de los laudos. No obstante la Suprema Corte de Justicia, siempre ha mantenido un respeto por la actuación de estos Tribunales y por no violar su autonomía y sus facultades únicas de decisión, consagradas por la fracción XX del artículo 123 constitucional. Si, en cambio se vigilaba el respeto a las reglas procesales y la garantía de audiencia y la celeridad, y que no se omitiera razonar las pruebas, propiciando que se emitieran laudos congruentes y con apoyo de raciocinios lógicos y jurídicos los que debería de dictar la junta con toda libertad para dar sustento y constancia a sus decisiones.

Sin embargo, especialmente con motivo de la nueva competencia que se ha establecido en materia de amparo para los Tribunales Colegiados de Circuito, en las resoluciones dictadas por la autoridad de amparo, con mucha frecuencia, se viola la autonomía de las Juntas de Conciliación y estos tribunales que ejercen el control jurisdiccional emita criterios de fondo para sentar bases, de cómo resolver un conflicto y, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ajustándose a nuestra Legislación vigente, tienen que acatar, esas decisiones y dar soluciones diferentes a las que en conciencia, verdad sabida y buena fe guarda habían dado en su original resolución.

No es tan injustificado este rumbo de la resolución de amparo, pues a veces las mismas juntas, por su descuido o por falta de celo profesional emiten resoluciones que obligan al Tribunal de Amparo, en busca de justicia, a ir más allá de sus facultades

legales. Con todo eso, esto no debe ser motivo para pensar en la desaparición de las juntas y de un sistema acreditado de impartición de justicia. Pero entonces ¿Qué hacer?

Nos preguntamos porqué se acude tanto a los Juicios de Amparo y la respuesta la hemos dado en renglones anteriores, sin embargo lo cierto es que, no se cumple con la disposición constitucional que da el privilegio a las Juntas de ser las impartidoras de justicia en el orden laboral. Por ello, con base en nuestra experiencia, consideramos que las resoluciones que dictan las Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje tanto en el orden Federal como Local, deben de ser revisadas por un órgano superior de igual composición, es decir tripartita, con representación obrero-patronal y del gobierno. Para ello, proponemos la creación de un recurso de revisión que se ejerza por las partes y del que conozca el pleno de la Junta Local o Federal de Conciliación y Arbitraje.

Cierto que, actualmente la Ley en su artículo 607 establece la existencia de los plenos y en diversas disposiciones determina su competencia y su integración, pero aquí nosotros propondríamos una diferente integración del pleno y una modificación a los asuntos de su competencia. Proponemos que igual que ahora, las Juntas especiales sigan integradas con representantes obreros y patronales elegidos conforme lo determina la actual Ley o como se determine en el futuro, pero que exista un pleno que sea integrado por representantes obreros y patronales distintos a los que forman las juntas especiales con un mejor perfil, y que sean designados sólo para integrar el pleno, para que bajo las mismas reglas y con la misma libertad de apreciación de las pruebas, conozcan de la revisión de los laudos y los confirmen o modifiquen bajo los mismos lineamientos de verdad sabida, de buena fe guardada y en conciencia para evitar que otros tribunales que no tienen esta composición sustituyan a las Juntas al revisar bajo lineamientos de la justicia tradicional, sus laudos evitando que se alcancen los fines de la justicia laboral que es la justicia social que busca el equilibrio en los sectores de la producción,

con base en los principios marcados en los artículos 2, 3, 17 y 18 de la actual Ley Federal del Trabajo.

Después de revisados los laudos y confirmados o modificados, obviamente que las partes conservarían el derecho de promover juicios de amparo, pero el recurso interno que proponemos constituiría un filtro que retendrá en la propia jurisdicción laboral, las soluciones de los conflictos y además propiciaría una nueva oportunidad de conciliación que sería ejercida por la propia autoridad laboral.

Al crearse un pleno con las anteriores características, se ampliarían las facultades que la Ley da a los plenos, pues se asumirían las funciones, además de las actuales, que se asigne a los jurados de responsabilidades y serían competentes, con base a las razones expuestas, de conocer, a petición de parte de un recurso de revisión sobre los laudos individuales no incluyendo a los colectivos, porque el Presidente de la Junta Local, que sería a su vez el Presidente del Pleno integrará las Juntas Especiales y habría una doble representación de su actuación al constituirse en un órgano competente para asumir las facultades del Jurado de Responsabilidades; conocería, además, no sólo de las denuncias contra los representantes de los obreros y patronos, sino también de todo el personal jurídico de las juntas.

Hoy más que nunca tenemos necesidad de vivir en un estado de derecho; hay que cumplir con los preceptos legales, con más razón los de carácter constitucional. Si la constitución creó las Juntas con un fin específico, hagamos que se respete la voluntad del legislador constitucional; si hay razones que correspondan para un nuevo sistema de impartición de justicia laboral. Si se desea conservar las juntas con la función que actualmente se le tiene encomendada, facilítemosle su labor y para ello, propongo lo siguiente:

PRIMERO: Que las Juntas Especiales que son parte de las Juntas Locales y Federal de Conciliación y Arbitraje, continúen

con la integración tripartita que actualmente está prevista en la Ley en donde se incluyen representantes obreros y patronales designados por sus respectivos sectores.

SEGUNDO: Que se consigne en la Ley que estos representantes ya no integren el pleno de las juntas.

TERCERO: Que la Legislación Laboral cree recursos de revisión en contra de los laudos dictados por las Juntas Especiales en conflictos individuales.

CUARTO: Que el pleno de las Juntas Locales y Federal de Conciliación y Arbitraje conozca de este nuevo recurso.

QUINTO: Que el pleno de las Juntas Locales y Federal de Conciliación y Arbitraje se integre por distintos representantes de los que forman las Juntas Especiales, designados en la misma forma, pero que la Ley les exija mayor grado de escolaridad y preparación.

SEXTO: Que se suprima el Jurado de Responsabilidades que está previsto en el artículo 523 de la Ley actual y que las funciones que tiene asignadas pasen a ser competencia del Pleno de la Junta, incluyendo el personal jurídico de las juntas.

Jornada de Trabajo una reforma necesaria

Lic. Sergio M. Villarreal Salazar

Introducción

Observamos que la regulación legal de la jornada de trabajo, está encaminada a establecer una justificada limitación a su duración.

El sistema legal y la jurisprudencia a este respecto, en una medida importante han impedido la explotación de los trabajadores.

Esa intervención del Estado surge con apremio en el apogeo del liberalismo económico, donde floreció el capitalismo que explotó sin más límite a la clase trabajadora que la resistencia de ésta.

La necesaria adecuación entre esos principios y la normatividad, se mantiene sin reserva en la época de nuestra economía cerrada.

Con la apertura de fronteras y la tendencia hacia la globalización económica, se reorientan, hacia la competitividad en los mercados, los objetivos de la dirección y administración de la empresa. Esta ingente necesidad, impacta todos sus elementos, pero las adecuaciones requeridas rebasan su ámbito de organización.

En ese orden resultan insuficientes la renovación de la planta productiva y la efficientización de la empresa, si se encuentran