

LA JURISDICCION LABORAL EN MEXICO. SU COMPETENCIA Y SUS ORGANOS

por Enrique ALVAREZ DEL CASTILLO
Profesor de Derecho del Trabajo de la Facultad
de Derecho de la Universidad Autónoma de México

DEFINICIÓN Y DELIMITACIÓN DEL TEMA

La historia de la administración de la justicia del trabajo en México es una historia corta; los hechos relevantes ocurridos en rápida sucesión son unos cuantos, y son las ideas que los han informado trascendentes en la definición, en los contornos y en las funciones de las actuales Juntas de Conciliación y Arbitraje mexicanas.

La Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, promulgada el 5 de febrero de 1857, mantuvo el corte liberal de la época. Fué una Constitución clásica, que aunó a la garantía de las libertades individuales las disposiciones que rigen la organización y la vida del Estado. En el pensamiento de los hombres que la otorgaron, sin embargo, ha podido advertirse y demostrarse en estudios posteriores una intensa preocupación, una clara visión de los problemas sociales del trabajo subordinado en el campo y en la ciudad y que ha permitido afirmar que nuestro liberalismo no fué un liberalismo a secas, sino que ha sido un liberalismo social.

Las cuestiones del trabajo no fueron ajenas al Constituyente de 1857. Estuvo a punto, nos dice Mario de la Cueva, de nacer una regulación jurídico-constitucional del problema obrero cuando, al discutirse la libertad de trabajo como garantía individual, se instó con vehemencias por varios diputados del partido liberal (y en ello no fueron contradichos) en la necesidad de legislar y proteger el trabajo humano. No pudo en este primer intento, y son razones de época, formarse el Derecho constitucional mexicano del trabajo; pero es evidente que la tónica presentida en el Constituyente determinó la aplicación humana de las disposiciones de Derecho común que rigieron las relaciones de trabajo. Fué quizá más consciente y comprensiva la aplicación popular de tales disposiciones. Los Tribunales comunes que conocieron en forma natural los problemas del trabajo estaban envueltos en un mundo de formalismos jurídicos que proporcionaban todas las ventajas en el litigio a la clase patronal. Más dura había de ser esta ejecución cuando México vivió la prolongada dictadura, que permitió el vasallaje económico del capital extranjero.

La primera etapa de la jurisdicción laboral mejicana, entre 1857 y 1910, no se distingue del punto inicial ocurrido en la generalidad de los países europeos y americanos. Tampoco son diversas las causas fundamentales que definieron la formación y la consolidación de los Tribunales del Trabajo. Mario L. Deveali, en un brillante artículo titulado «Los Tribunales del Trabajo en la teoría y en la práctica», resume estas tres motivaciones genéricas: la desconfianza de los trabajadores en la Justicia ordinaria, cuyo procedimiento les resultaba formal, lento y costoso; la aspiración de los trabajadores a obtener una jurisdicción de equidad como resultado directo de una legislación laboral en constante evolución y el deseo de las nuevas Asociaciones profesionales de participar no sólo en la creación del nuevo Derecho, sino también en su interpretación y aplicación. México obedece cumplidamente estas causas de integración de la jurisdicción laboral.

El año 1910 sacude al país con un profundo movimiento social, que habría de transformar la estructura política y económica del Estado. La revolución mexicana no es un hecho inopinado, y en el aspecto que nos interesa resume, coordina y proyecta los hechos del trabajo, y sobre las bases del documento político fundamental promulgado el 5 de febrero de 1917 conforma el Derecho constitucional mejicano del trabajo.

Los años inmediatamente anteriores a la revolución registran un intenso movimiento obrero; se unen todas las tendencias ideológicas en solicitud de normas proteccionistas, pero es la preocupación la lucha por el derecho sustantivo. Es después de 1910 y antes de 1917 cuando en los Estados de Jalisco, Veracruz y Yucatán se piensan y se realizan por primera vez normas de ley sobre la jurisdicción laboral. La tendencia marcada en las tres legislaciones locales, producto de estos primeros esfuerzos, es por lograr que los conflictos de trabajo, fundamentalmente los colectivos y el ejercicio de la huelga, se sometan a Organismo diferente de los Tribunales comunes, definidos ya en la ley de Yucatán como Comités de Conciliación y Arbitraje. Sin embargo, no es hasta el Congreso Constituyente de Querétaro, en 1917, cuando la presión de los diputados obreros de Veracruz y Yucatán obliga a dirimir la cuestión. Se habla de Juntas de Conciliación y Arbitraje, que han de ser Tribunales especiales, y de inmediato la observación crítica: no caben en el régimen de derecho constitucional mejicano los fueros, y la discusión se pierde en consideraciones, que tal vez impidieron al Constituyente expresar una idea concreta sobre las funciones de los nuevos Tribunales específicos de la materia del trabajo. Pese a todo, el esfuerzo produce las Juntas de Conciliación y Arbitraje establecidas por la fracción XX del artículo 123 de la Constitución política de la siguiente manera: «Las diferencias y los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del Gobierno.»

El paso estaba dado, y en una segunda etapa nace la jurisdicción mexicana como una garantía constitucional de los trabajadores.

La indefinición de funciones y purismos legalistas provocaron en la interpretación jurisdiccional, no en la legislativa, y esto es muy importante, una aplicación restrictiva de las facultades de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. En efecto, la juris-

prudencia firme de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, entre 1917 y 1924, integró una jurisdicción laboral concurrente en las Juntas de Conciliación y Arbitraje y en los Tribunales comunes, puesto que mientras las primeras tuvieron competencia para dirimir únicamente los conflictos de orden económico suscitados entre capital y trabajo, los segundos conservaron el imperio para resolver las controversias de orden jurídico entre trabajadores y patronos.

Los argumentos fueron abundantes y provocaron una interesante discusión doctrinal cuando la Suprema Corte de Justicia, en el año 1924, cambió su jurisprudencia, y obedeciendo al clamor de la clase trabajadora otorgó a las Juntas de Conciliación y Arbitraje jurisdicción laboral completa para resolver, con imperio, todo tipo de conflictos de trabajo. De esta manera se entendió que el procedimiento arbitral realizado ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje paraba perjuicio a las partes y los laudos dictados por dichas Juntas habían de ser ejecutados por las mismas al través de sus presidentes. Se conservó, desde luego, la limitación constitucional, que hace posible, en los términos de la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución Federal, el que en los conflictos económicos, si el patrón no está conforme con el laudo dictado, pueda no someterse y pagar en beneficio del trabajador o de los trabajadores una indemnización equivalente a tres meses de salario y la responsabilidad derivada del conflicto que la ley Federal del Trabajo determina. Por su parte, si los trabajadores se niegan al acatamiento del laudo, ya sea en conflictos jurídicos o económicos, únicamente ocurre la terminación de los contratos de trabajo, sin responsabilidad patronal.

El cambio fué definitivo en la integración de la jurisdicción Laboral mexicana. Los argumentos que fundaron la interpretación jurisprudencial de la Suprema Corte en su primera etapa cedieron el paso no sólo a la presión sindical obrera, sino a la verdadera intención del Constituyente, correctamente aplicada por la ley del Trabajo del Estado de Veracruz de 1918.

En 1929 se federalizó la facultad legislativa en materia de trabajo y se privó de esta función a las legislaturas de los Estados de la República. La ley Federal del Trabajo, promulgada en 1931, convalidó la nueva interpretación de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y a partir de entonces nadie discute que la jurisdicción laboral, en su totalidad y como función del Estado, se encuentra en manos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. La práctica constante desde ese momento, las deficiencias de los sistemas y de los hombres vendrán a mostrarnos un último momento en el proceso evolutivo de la jurisdicción laboral mexicana; las Juntas de Conciliación y Arbitraje no concilian los conflictos económicos; tampoco los arbitran, salvo rarísimas excepciones; concilian acaso, y más bien procuran, transacciones en los conflictos individuales jurídicos, y realizan, desde luego, jurisdicción en estos últimos. La conciliación ha quedado en la competencia de los poderes administrativos, y ello por continuadas depuraciones que no cesan, ha sido y es conveniente a los intereses superiores del país en términos generales. Demostraremos estas afirmaciones.

EXPOSICIÓN DE LA REALIDAD JURÍDICA MEXICANA

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje se establecen en la fracción XX del artículo 123 de la Constitución como Organismos de integración tripartita en que están representados: trabajo, capital y Gobierno.

El fundamento constitucional de las Juntas plantea una primera y muy importante cuestión: la democracia constitucional mexicana reconoce el principio de la división de poderes no como una división dogmática, pero sí como una coordinación funcional del Estado. Los tres Poderes clásicos: legislativo, ejecutivo y judicial enmarcan la actividad del Estado; debemos, en consecuencia, encuadrar en ellos, al menos en el aspecto formal, la función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. En este orden, las Juntas han venido siendo parte del Poder ejecutivo o administrativo, lo que centraliza o descentraliza a conveniencia la jurisdicción laboral, con las inherentes ventajas o desventajas.

Una segunda cuestión consiste en el reconocimiento constitucional de México como un Estado federal, y ello se refleja en la justicia obrera de la siguiente manera: Inicialmente en 1917 la facultad de legislar y de aplicar la legislación del trabajo correspondía a cada uno de los Estados federados de la República, y en el caso del Distrito Federal, al Congreso de la Unión, en el aspecto legislativo, y al Departamento del Distrito Federal, en el aplicativo o interpretativo; a partir de 1929, la facultad legislativa es privativa del Congreso de la Unión, y la aplicación e interpretación de la legislación del trabajo se divide:

a) Permanece como principio general la facultad de aplicación por parte de los Gobiernos de los Estados; y

b) A título excepcional y expreso, determinadas materias se reservan a la competencia del Poder Ejecutivo Federal.

De esta manera, la jurisdicción del trabajo se desempeña por Juntas centrales o locales de Conciliación y Arbitraje, que se integran y dependen administrativamente de los Gobiernos de cada Estado federado y una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, integrada y dependiente del Poder Ejecutivo Federal, que tiene competencia únicamente en las cuestiones señaladas en la fracción XXXI del artículo 123 de la Constitución, que dice: «La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de competencia exclusiva de las autoridades federales en asuntos relativos a la industria textil, eléctrica, cinematográfica, hullera, azucarera, minería, petroquímica, metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos, 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 o concesión federal y las industrias que le sean conexas; Empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales, a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; a contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad fede-

rativa, y por último, las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patronos, en la forma y términos que fija la ley respectiva.»

La observación inmediata es la siguiente: se ha federalizado lo más importante de la industria del país y es la tendencia de las sucesivas reformas constitucionales a partir de 1929; ello es producto, tanto de incentivos psicológicos de mayor confianza en los Poderes federales como del desenvolvimiento mismo de la industria a lo largo del país, la generalización de las condiciones de trabajo en los contratos colectivos obligatorios, el intervencionismo estatal, etc.

Al lado de esta competencia constitucional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la ley Federal del Trabajo de 1931 ha previsto una competencia funcional de dichas Juntas que disocia sus actividades: conciliación y arbitraje. De esta manera, en función geográfica, se establece la siguiente doble división:

1. *Jurisdicción federal*

a) Una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con residencia en la ciudad de México (artículo 368 de la ley).

b) Juntas Federales Permanentes de Conciliación tantas como se estimen necesarias (artículo 355 de la ley).

c) Juntas Federales Accidentales de Conciliación, que se integran en casos concretos (artículo 354).

2. *Jurisdicción local*

a) Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje; en cada Estado de la República se instalan y funcionan las que consideran necesarias los gobernadores de los Estados (artículo 343).

b) Juntas Municipales Permanentes de Conciliación, tantas como se estime necesarias (artículo 337).

c) Juntas Municipales Accidentales de Conciliación, que se integran en casos concretos (artículo 337).

Las Juntas de Conciliación, tanto federales como municipales, tienen como atribución fundamental el conocimiento conciliatorio, dentro de su jurisdicción, de todas las diferencias y conflictos suscitados entre trabajadores y patronos; sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo individuales o colectivas. Sus facultades son únicamente de avenencia, y con relación a los casos sujetos a su competencia sólo pueden emitir una opinión que, de no aceptar cualquiera de las partes en conflicto, provocará, a instancias de la inconforme, la intervención arbitral de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva (artículos 340 y 353). (El procedimiento ante estas Juntas, en los artículos 500 a 510).

La integración de las Juntas centrales y federal de Conciliación y Arbitraje y de las Juntas Permanentes de Conciliación en ambas jurisdicciones se realiza por cuanto a la designación de los representantes del trabajo y del capital mediante un procedimiento

democrático de elección por los interesados, que tiene como unidad de voto al trabajador sindicado u ocupado (artículos 367 a 410). La designación de los representantes del Gobierno corresponde, en la jurisdicción federal, al Poder Ejecutivo Federal.

Para concluir, las Juntas Accidentales de Conciliación en ambas jurisdicciones son integradas mediante la designación que cada parte haga de su representante, y al del Gobierno lo designa el presidente municipal de la localidad.

En resumen, la jurisdicción laboral mexicana se realiza en su totalidad por los órganos que hemos descrito.

CONSIDERACIONES CRÍTICAS Y DOCTRINALES

Necesidades sociales imperiosas reclamaron un Derecho más rápido y más flexible que el formulado por el legislador mediante las inevitables imperfecciones del proceso legislativo. El Derecho del Trabajo es el ejemplo típico del nuevo Derecho, derivado de las presiones económico-sociales que operan sobre el fenómeno industrial moderno. Capital y trabajo desempeñan una actividad creadora de Derecho en los contratos colectivos de trabajo, que ha sido sancionada por el Estado. La formulación del Derecho del Trabajo reconoce dos modos: la expresión normal, reflexiva y pacífica que se realiza en la legislación y la formulación autónoma por Sindicatos obreros y por patronos, cuyos apremios se manifiestan en forma crítica y no dan tiempo al legislador de propalar normas que superen las dificultades. Pero es indispensable reconocer un tercer procedimiento en la formación del Derecho del Trabajo, que no siempre se logra por voluntaria composición, y hace entonces necesaria su formulación jurisdiccional, última razón que el Estado se reserva para solventar el problema social.

Todavía más: a un lado de esta nueva función jurisdiccional, los Estados que reconocen a la huelga como un derecho, han debido aceptar que este medio tiene que ejercitarse legalmente y tiene que cumplir los requisitos mínimos que la caracterizan como tal derecho; por tanto, la justificación de tales requisitos ha de hacerse en un procedimiento que es de verdadera jurisdicción administrativa y que en México se desahoga ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje cubren todos los aspectos señalados y cumplen con la jurisdicción laboral en el más amplio de los sentidos, al menos legalmente. En efecto, por definición de la fracción XX del artículo 123 constitucional han de conciliar, y después arbitrar, las diferencias entre capital y trabajo. En el desempeño de esta última función, las Juntas deben realizar jurisdicción de derecho o jurisdicción de equidad; preferentemente esta última. En la ley Federal del Trabajo se dispone:

«Artículo 550. Los laudos se dictarán a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia.»

«Fracción II. Artículo 553. En párrafos separados se apreciarán los puntos de derecho fijados por las partes, dando las razones y fundamentos legales o de equidad que se estimen procedentes para el laudo y se citarán leyes y doctrinas que se consideren aplicables al caso.»

Como primera actividad, las Juntas mexicanas desempeñan la conciliación. Carne-lutti, en una fórmula elegante, asienta que conciliación es paz con justicia, y ello indica que la solución propuesta en un conflicto no puede ser cualquier solución; tiene que ser una composición integrada en razón de la más cara finalidad del derecho a la justicia. La conciliación es un método, es una ayuda dirigida a resolver las diferencias en función del entendimiento consciente de las partes en conflicto. Por la conciliación se pretende que los hombres comprendan sus diferencias antes de controvertirlas. Cuando el Estado asume esta facultad, realiza una verdadera administración de la justicia y no pretende sustituir las voluntades de quienes participan en el conflicto, sino más bien procura una solución adecuada mediante la creación de la norma concreta que defina las relaciones justas entre las partes.

La conciliación no es ejercicio de la función jurisdiccional en sentido estricto; linda con la Administración, y ha sido con certeza estimada como un acto de jurisdicción voluntaria. Referida a los conflictos de trabajo, la observación más simple permite afirmar que los conflictos de carácter jurídico no son el campo propio de la conciliación; si existen normas cuya aplicación o interpretación ha de decidir un juez para realizar la justicia, la conciliación aplicada como método sólo tendrá por objeto eliminar una contienda y no componer una norma. Es en los conflictos económicos en donde se aplica la función conciliatoria del Estado; en ellos la resolución depende de la fórmula compuesta por las partes, por el conciliador y, en última instancia, por el árbitro. El conflicto se resuelve en razón de la creación de un Derecho nuevo.

México ha contemplado una especialísima evolución de la función conciliadora encomendada originariamente en las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Los conflictos económicos fundamentales motivan casi siempre el ejercicio del derecho de huelga; en contadas excepciones los trabajadores acuden al procedimiento arbitral ante las Juntas, y ello ha ido anquilosando el ejercicio de la conciliación, que ha debido integrarse (necesidades ineludibles) en órganos administrativos del Estado, como son la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en el ramo federal, y los gobernadores de los Estados, en el ramo local. Las razones de esta situación son múltiples: flexibilidad, celeridad, estadística, conocimiento especializado, confianza, la han marcado y decidido en favor del Poder administrativo.

Sin embargo, la conciliación permanece como función de las Juntas en los conflictos jurídicos de trabajo, en su inmensa mayoría individuales, y así, la conciliación como teoría se pierde en la ejecución de fórmulas transaccionales, de mero regateo económico, en la mayor parte de los casos. No han tenido las Juntas de Conciliación y Arbitraje mexicanas la oportunidad de desarrollar la función conciliatoria que les está constitucionalmente atribuida. Quizá esta estructuración ya no se logre.

Como segunda función, las Juntas mexicanas desempeñan arbitraje público en su calidad de órganos de Estado. En principio, el laudo arbitral no es de ejecución forzada para patronos y trabajadores que tienen garantizada la posibilidad de insumisión frente al laudo que les condena o frente a la función arbitral misma de las Juntas. La fracción XXI del artículo 123 constitucional federal dispone:

«Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obli-

gado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.»

Sin embargo, la propia fracción XXI transcrita establece que la insumisión con el laudo no será posible en los casos enunciados en la fracción XXII del mismo artículo 123 constitucional, que dice: «El patrono que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado en una Asociación o Sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarle con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono deberá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.»

Estas disposiciones permiten distinguir en el laudo arbitral de las Juntas dos aspectos:

a) Como verdadero laudo en el que mediante el arbitraje se ha de componer el Derecho autónomo que regirá la relación capital y trabajo no resuelta conciliatoriamente. La actividad característica del árbitro no se localiza en la aplicación o interpretación de un Derecho creado, sino en la formación de ese Derecho en sustitución de las partes. Por esa razón, el arbitraje sólo se entiende en función de los conflictos económicos de trabajo.

b) El entendimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje como órganos que totalizan la jurisdicción laboral en México; concretamente, a partir de la nueva tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación impuesta en el año 1924, caracterizó a los laudos como sentencias provenientes de Tribunal con facultad de imperio para imponer sus resoluciones coactivamente, lo que ocurre en los conflictos jurídicos individuales y colectivos.

El texto de la fracción XXI del artículo 123 constitucional, relacionado con el de la fracción XXII de la misma, no deja lugar a duda. La garantización de la estabilidad en el empleo significa que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben imponer forzosamente sus laudos en los conflictos jurídicos individuales y no existe la posibilidad patronal de insumisión con el laudo, que por este hecho adquiere los caracteres esenciales de la sentencia.

CONCLUSIONES

La consolidación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje como Tribunales que ejercen el total de las funciones que componen la jurisdicción laboral nos obliga a inquirir sobre el significado constitucional de dicha jurisdicción.

La formación del Derecho del Trabajo, su aceptación por el Estado contemporáneo ha significado un nuevo entendimiento de la soberanía. El Estado, como absoluto en la creación de normas jurídicas generales, ha tenido que aceptar el rompimiento de su monopolio y otorgar a sus súbditos: trabajadores y patronos, la facultad de crear Derecho autónomo, integrado por normas que son también de aplicación general e imperativa.

Esta abdicación del Poder legislativo del Estado indudablemente se refleja en su función jurisdiccional. El Estado contemporáneo tiene que aceptar la existencia real de hechos que motivan controversias sociales y económicas no susceptibles de soluciones ni sentencias inspiradas en un mero criterio jurídico de aplicación de normas pre-establecidas. Las fallas de la justicia del Estado en cuestión social son evidentes: el reconocimiento del derecho de huelga que, ciertamente, permite la lucha abierta entre ciudadanos del Estado; la imposibilidad de impartir justicia rápida y adecuada a las exigencias imperiosas de los nuevos tiempos, etc.

El Estado, al renunciar como exclusivo intérprete de las fuentes del Derecho, renunció también como titular único de sus fuentes formales en beneficio de los trabajadores organizados y de los patronos. La renuncia, localizada en el Poder legislativo, implica reconocer necesaria la formulación jurisdiccional del Derecho del Trabajo. El antiguo legislador permitió al juez aplicar las normas de ley con equidad y atemperar su rigor en los casos concretos, pero ahora el legislador tiene que aceptar que las normas jurídicas destinadas a regular en abstracto diversas relaciones sociales son insuficientes y es necesario conferir al juez el poder de interpretar todos aquellos datos que integran las fuentes materiales del Derecho y verterlos en laudos o sentencias como normas generales vigentes.

Este aspecto de la jurisdicción es la nota distintiva y más importante de las atribuciones constitucionalmente encargadas a las Juntas de Conciliación y Arbitraje. No es un concepto nuevo, ni una actividad «*sui generis*»; es el ejercicio de la jurisdicción de equidad en el más amplio sentido. Calamandrei nos ha enseñado que el legislador, al formular las leyes, debe obedecer a la equidad; entendiéndolo por equidad el complejo de factores económicos y morales, de tendencias y de aspiraciones vivas en la conciencia de una cierta sociedad, las cuales el legislador debe tener en cuenta cuando prepara una ley. Todos esos elementos sociales integran las fuentes materiales del Derecho, y en principio corresponde interpretarlos al legislador; sin embargo, la jurisdicción de equidad ocurre cuando el juez, en vez de encontrarse con un Derecho establecido por el legislador en normas escritas, debe regular el Derecho, derivado, precisamente, de esas fuentes materiales; el juez no encuentra un Derecho esquematizado ni fórmulas definitivas, sino que lo encuentra en «estado inorgánico» como Derecho naciente, al que debe dar forma en sentencias y laudos. (Calamandrei, *Studi sul Processo Civile*, volumen segundo, págs. 23 y sigs.).

En la conciliación y en el arbitraje es decisiva la aplicación por las Juntas de Conciliación y Arbitraje del aspecto indicado de la jurisdicción de equidad como presupuesto indispensable en la composición judicial del Derecho autónomo del trabajo. Este es el sentido constitucional originario de la jurisdicción laboral mexicana establecida en la fracción XX del artículo 123 de la Constitución Federal.

Como *primera conclusión*, sin embargo, tenemos que aceptar una realidad innegable: no ha sido posible integrar en nuestras Juntas de Conciliación y Arbitraje esta jurisdicción. Las causas son múltiples y no viene al caso mencionarlas, pero pese a todas permanece como fin valedero propiciar en el futuro los medios adecuados para conseguir el ejercicio efectivo de tal jurisdicción, ventajosa por todos conceptos a nuestra clase trabajadora, a los patronos y al país.

La estructura progresiva del Derecho mexicano del trabajo se apoya en las bases establecidas en el artículo 123 de la Constitución y en su desarrollo reglamentario previsto por la ley Federal del Trabajo. Ahora bien: las normas jurídicas que contienen estos documentos son garantías mínimas de los trabajadores mexicanos y son susceptibles de un desenvolvimiento progresivo, cuyo instrumento idóneo lo forman las contrataciones colectivas de trabajo. Sin embargo, el legislador concibió esas normas jurídicas como fórmulas destinadas a regular en abstracto una cierta categoría de relaciones sociales, pero dada la multiformidad de tales relaciones, resulta evidente la dificultad de establecer «a priori» reglas suficientes para resolver, mediante silogismo, todas las situaciones de hecho susceptibles de presentarse en la vida diaria. Por esa razón, nuestra ley Federal del Trabajo, en sus artículos 550 y 553, permite a las Juntas de Conciliación y Arbitraje la aplicación de las normas legales mediante la equidad; esto es, en los casos concretos, impedir la aplicación rígida de fórmulas abstractas cuando ello implica el sacrificio de intereses individuales que el legislador no puede expresamente tutelar en las normas por aplicar. La obligación de interpretar tales normas teniendo en cuenta las circunstancias especiales del caso, repara las imperfecciones inevitables de la ley y de los hombres que participan en el juicio. Desde luego, esta jurisdicción de equidad es individual y no aspira a establecer nuevas normas abstractas que puedan contraponerse a las legisladas. La equidad de las Juntas se ejerce dentro del orden jurídico general.

Una segunda conclusión: las Juntas de Conciliación y Arbitraje han de realizar jurisdicción de derecho estricto en cuanto que pueden resolver las controversias planteadas por la mera aplicación sustitutiva a la voluntad de las partes, de las normas establecidas en forma abstracta por la Constitución, la ley o los contratos colectivos; pero no deben en ningún caso olvidar que tienen la obligación ineludible de ejercitar la jurisdicción de equidad en los juicios particulares que ante ellas se ventilan. Deben hacer siempre justicia en casos concretos.

Nuevamente la realidad en nuestras Juntas es diferente. Este concepto de equidad singular ha ido perdiéndose cada vez más, por múltiples causas, y no se realiza. Las Juntas tienden a resolver en fórmulas abstractas y generales derivadas de la legislación en el mejor de los supuestos, pero también de prácticas y costumbres muchas veces imperfectas. Es también un propósito constitucionalmente establecido la aplicación y difusión del ejercicio de la equidad en los casos concretos.