

LA JURISDICCION LABORAL. SU COMPETENCIA Y SUS ORGANOS

por Rodolfo CEPEDA VILLARREAL

Profesor Titular y Director del Seminario
de Derecho del Trabajo de la Facultad de
Derecho de la Universidad Autónoma de
México

CAPÍTULO I

DEFINICION Y DELIMITACION DEL TEMA

El enunciado del tema nos indica lo que hay que definir y delimitar; dicho enunciado es el siguiente: «La Jurisdicción Laboral, su Competencia y sus Organos.»

«La Jurisdicción Laboral» puede definirse de la manera más simple, atendiendo a sus raíces latinas: «JURISDICTIONE», diciendo que es *el Poder o Autoridad que tiene alguno para gobernar y poner en ejecución las leyes, debiéndose agregar para nuestro caso particular en materia del Trabajo.*

Sin embargo, ese intento de definición tan simple y sencillamente expuesta encierra un contenido por demás complejo.

Debe tenerse presente, en primer término, la organización política dentro de la cual deban, legalmente, otorgarse las facultades concernientes al Derecho en materia del trabajo, facultades que constituyen el poder o autoridad indispensables para gobernar. Debe tenerse presente la organización política con el objeto de poderlas determinar relacionándolas y coordinándolas con las facultades similares, concernientes a las demás materias, que se distribuyen entre las entidades públicas que, en su conjunto, forman la estructura gubernamental de un país.

La determinación, relación y coordinación recíproca de facultades entre las referidas entidades de Derecho público hace aparecer la Competencia Constitucional, que se considera como *la delimitación de la órbita de facultades del campo legal de acción de una entidad de derecho público frente a las demás que forman la estructura constitutiva de la organización política.*

Ahora bien, *cuando dichas facultades del campo legal de acción, cuya órbita se delimita, son las concernientes a la materia laboral; es cuando aparece la Jurisdicción es-*

pecial en sentido amplio, o competencia constitucional políticamente hablando, *en materia de trabajo*.

Por razones obvias y debido, principalmente, a que las facultades concernientes a la materia del trabajo son tan extensas y tan variadas, se hace necesario distribuir las, según su naturaleza, entre diversos órganos, apareciendo, dentro de la Jurisdicción especial laboral, la *Competencia Administrativa*, distinta de la *Competencia Jurisdiccional propiamente dicha*.

A la primera —Administrativa— puede considerársele como «el conjunto de facultades tendientes a la vigilancia y orientación en el cumplimiento o ejecución de la norma substantiva del trabajo, así como a sancionar su incumplimiento».

A la segunda —Jurisdiccional propiamente dicha— se le considera como «el conjunto de facultades tendientes al conocimiento y resolución de los conflictos o diferencias que surjan en materia del Trabajo»; forman éstas una disciplina o rama especial dentro de la ciencia del Derecho conocida más frecuentemente con el nombre de *Derecho Procesal del Trabajo*, a la que se le define diciendo: «Es el conjunto de normas que reglamentan la Constitución y la competencia del juez, la disciplina del procedimiento y la sentencia, como medio para la actuación del derecho sustantivo del trabajo y resolución de las diferencias o conflictos que surjan en materia del Trabajo.»

Dentro del vasto campo que nos ofrecen las diversas competencias en materia del trabajo, referidas en párrafos anteriores, *procede delimitar el tema* que pienso desarrollar en este trabajo, precisando que es a la *competencia jurisdiccional propiamente dicha*, o *Derecho Procesal del Trabajo*, en alguno de sus aspectos, a lo que me voy a referir y considerar dentro del tema a desarrollar.

CAPÍTULO II

EXPOSICION SUCINTA DE LA REALIDAD JURIDICA DE QUE SE TRATE, EN EL PAIS DEL COMUNICANTE

La realidad jurídica mexicana, en relación con la jurisdicción laboral propiamente dicha, está prevista y sancionada en la Constitución Política Federal, cuyo artículo 123, apartado A), fracción XX, establece que «las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una junta de conciliación y arbitraje integrada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno».

Sin embargo, conviene dejar constancia que la propia Constitución Política Mexicana, en el párrafo inicial del mencionado artículo 123, deja precisado que las disposiciones contenidas en las diversas fracciones de sus dos apartados sólo son bases que deberá observar el Congreso Federal al expedir leyes sobre el trabajo; el mencionado párrafo inicial dice: «El Congreso de la Unión, sin contravenir las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán.»

La disposición transcrita explica que las bases consignadas en las diversas fracciones del artículo 123 de la Constitución Mexicana no son de aplicación directa, sino que

requieren de la ley reglamentaria que expidió el Congreso Federal Mexicano con la denominación de *Ley Federal del Trabajo*. Así es como se explica también que los órganos encargados de la jurisdicción laboral en México, que la Constitución Política denomina *Junta de Conciliación y Arbitraje*, no sea una sola junta, ni conozca solamente de las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo, sino que son varias, entre las que se distribuyen las funciones de conciliación y de arbitraje por circunscripciones territoriales, y conocen de toda diferencia o conflicto concerniente a la materia del trabajo, incluso las «intersindicales» —L. F. T., artículos 340-I, 342, 351-I, 353, 358—.

I. CLASIFICACIÓN DE LAS JUNTAS

La Ley Federal del Trabajo Mexicana, al referirse a las autoridades a quienes compete la aplicación de las leyes y normas sobre el trabajo —L. F. T., art. 334—, menciona, entre ellas, a las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, a las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje y a las Juntas Federales y Municipales de Conciliación. Confirma que su integración será con igual número de representantes que elijan o designen libremente los obreros así como los patronos —L. F. T., arts. 336, 344, 354, 362, 367— y les atribuye facultades para conocer, como se dijo, de toda clase de diferencias o conflictos sin excepción, en materia de Trabajo.

La citada clasificación de las juntas se basa en dos ideas: Por una parte, el respeto a la soberanía de los Estados que integran la República Mexicana —C. P., artículo 123, apartado A), fracción XXXI—; por otra parte, las diferencias de funciones —de Conciliación y de Arbitraje—, que, al distribuir las, reglamenta por separado, dándole a la de Conciliación la importancia que le corresponde y obligando a su ejercicio.

Por la distribución de referencia aparecen las jurisdicciones locales o estatales, integradas por varias juntas municipales de conciliación y por una —en principio y como mínimo— o varias juntas centrales de Arbitraje que, además de la función de Arbitraje que como ejercicio le corresponde, con exclusión de toda otra autoridad en el Estado, debe ejercer la función de conciliación dentro del municipio de su residencia, donde, para el ejercicio de la conciliación, hace las veces de la junta municipal de conciliación, a lo que se debe que se le denomine Junta Central de CONCILIACION y Arbitraje.

Debido a que la función de arbitraje la ejercen las juntas centrales es por lo que concentran los asuntos que, en las juntas municipales, no lograron arreglo conciliatorio, y para ejercer la citada función de Arbitraje —L. F. T., art. 351-V—; a menos que por el desarrollo industrial en diversos municipios del Estado, distintos del de la capital del Estado donde debe radicar una Junta Central, se haga necesario la integración y funcionamiento de tantas Juntas Centrales como se requiera, en cuyo caso cada junta central concentrará, para ejercer la función de Arbitraje, los asuntos de las juntas municipales que funcionen en la circunscripción territorial que se les hubiere asignado —L. F. T., art. 343—.

Por la misma distribución de funciones aparece la jurisdicción Federal, aunque a decir verdad se le considera jurisdicción de excepción sólo para conocer de conflictos o diferencias relativos a las industrias que se catalogan o consideran Federales —C. P., ar-

tículo 123, apartado A), fracción XXXI—; dicha jurisdicción Federal se integra por varias juntas Federales de Conciliación y por una única Junta Federal de Arbitraje.

Las Juntas Federales de Conciliación ejercen la función de Conciliación en sus respectivas zonas económicas donde residen; la Junta Federal de Arbitraje, además de la función de Arbitraje que como ejercicio le corresponde, con exclusión de toda otra autoridad en la jurisdicción Federal, debe ejercer la función de Conciliación dentro de la zona económica de su residencia, donde, para el ejercicio de la Conciliación, hace las veces de Junta Federal de Conciliación, a lo que se debe que se le denomine Junta Federal de CONCILIACION y Arbitraje.

La Jurisdicción de las Juntas Federales de Conciliación se ejercerá dentro de la misma demarcación señalada a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje —L. F. T., artículo 353—; por eso ésta concentra los asuntos que, en las Juntas Federales de Conciliación, no lograron arreglo conciliatorio, y para ejercer la función de Arbitraje.

Para completar el panorama funcional mencionaré que la ejecución la tienen asignada los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje —L. F. T., arts. 506, 516, 584—, lo mismo que sea el de la Federal, para los casos de jurisdicción federal, que el de cada una de las Centrales en sus respectivas jurisdicciones estatales, ante quienes se inicia y desarrolla el procedimiento de ejecución.

II. INTEGRACIÓN DE LAS JUNTAS

Ya se ha visto que tanto el artículo 123 de la Constitución Política como la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del citado artículo constitucional, establecen que las juntas deberán estar integradas con igual número de representantes de los trabajadores y de los patronos y uno del gobierno.

Así las juntas de conciliación se integran con un representante del trabajador y un representante del patrón, afectados por el conflicto, y uno del Municipio, cuando se trata de Juntas Municipales, o el Inspector Federal del Trabajo de la zona, cuando se trata de Juntas Federales. Esto se debe a que las Juntas de Conciliación, en principio, funcionan de manera accidental, esto es, cuando aparece el conflicto que requiere de su integración; sin embargo, cuando el desarrollo de la industria en el Municipio o la zona hace que, por la frecuencia de los conflictos, funcione la junta de manera permanente, su integración se sujeta al procedimiento establecido para la designación de representantes obreros y patronales que integran las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a través de convenciones bi-anales —L. F. T., arts. 336, 337, 354 y 355—.

En las Juntas de Conciliación y Arbitraje —Centrales y la Federal— deben de estar representadas todas las ramas de las industrias más desarrolladas, y funcionarán de manera permanente. El Gobernador del Estado o Secretario del Trabajo o Previsión Social, respectivamente para el Estado o Federación, hacen la clasificación de industrias correspondiente y convocan a trabajadores y patronos para que, por medio de delegados que se reúnen en convenciones por separado, hagan la designación de su respectivo representante que integren la junta. Dicha Junta o grupo especial de la de Conciliación y Arbitraje será competente para conocer y resolver las diferencias o conflictos que, en

materia del trabajo, surjan en las diversas empresas que forman la rama industrial o grupo de trabajos conexos de que se trate, según la mencionada clasificación.

Cuando apareciere algún conflicto o diferencia que afectara a dos o más ramas industriales de las clasificadas, de dicho conflicto conocerá, para resolverlo, un grupo constituido por todos los representantes de los trabajadores y todos los de los patronos, designados en cada una de las ramas industriales afectadas, presididas por el representante del gobierno —L. F. T., art. 350—. Si el conflicto afectara a todas las ramas industriales representadas en la Junta, ésta funcionaría en pleno, esto es, constituida por todos los representantes de los trabajadores y de los patronos de todos los grupos especiales, presididos por el citado representante del gobierno —L. F. T., arts. 343, 344, 345, 346, 347, 349-I, 362, 364, 365-I, 367 y sigs.—.

III. PROCEDIMIENTO DE CONOCIMIENTO

En cuanto al procedimiento, concentrando nuestra atención en el *procedimiento de conocimiento*, la legislación del trabajo mexicana reglamenta distinto procedimiento según se trate de tramitar las diferencias motivadas por causas de orden jurídico —L. F. T., artículos 511 y sigs. del capítulo IV del título Noveno— que de conflictos que obedezcan a causa de orden económico, los que, por las exigencias que reclama su cabal conocimiento y su equitativa solución, no es posible tramitarlos de acuerdo con el procedimiento que usualmente se establece para las diferencias de naturaleza jurídica —L. F. T., artículos 570 y sigs. del capítulo VIII del título Noveno—. Oportunamente también señalaremos las diferencias del procedimiento conciliatorio según se trate de tramitar los conflictos de naturaleza jurídica o los conflictos de naturaleza económica.

En cada uno de los procedimientos mencionados —jurídico y económico— se distribuyen las funciones de conciliación y de arbitraje reglamentando el procedimiento para su ejercicio, con la prohibición expresa de tramitar la etapa o período de arbitraje sin que se hubiere tramitado previamente la de conciliación.

A) *Procedimiento para los conflictos jurídicos*

1. *Función de Conciliación*

En el procedimiento reglamentario para los conflictos de naturaleza jurídica, la función conciliatoria corresponde, originalmente, a las Juntas de Conciliación —municipales en los casos de jurisdicción local y a la federal en los casos de jurisdicción federal—. Así, en principio, el escrito de demanda se presenta a dichas Juntas, ante las que sucesivamente se celebran la audiencia de conciliación, de demanda, excepción y pruebas, para terminar con la opinión que la Junta redacte por escrito. Cuando las partes acepten dicha opinión de manera expresa o tácita —L. F. T., arts. 500 y sigs. del capítulo III del título Noveno—, la Junta podrá sancionarla elevándola a la categoría de Laudo. Si alguna o ambas partes no están conformes con la citada opinión, deberán manifestarlo

de manera expresa y entonces se remitirá el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje —a la Central o a la Federal, mencionadas— para su tramitación en el procedimiento arbitral.

Ya se ha expuesto que la Junta de Conciliación y Arbitraje hace las veces de la Junta de Conciliación —Municipal o Federal— dentro de la demarcación territorial de su residencia, evitando en dicho municipio o zona económica duplicidad de órganos (Junta de Conciliación y Junta de Arbitraje) —L. F. T., arts. 511 al 513 inclusive—; consecuentemente, la demanda se presenta directamente a ella para tramitarse el procedimiento de Conciliación.

En el procedimiento reglamentado para los conflictos o diferencias de naturaleza jurídica, la función de Arbitraje corresponde exclusivamente a las Juntas de Conciliación y Arbitraje —a las Centrales o a la Federal—, función que sólo podrá ejercerse cuando se ha ejercido por la Junta de Conciliación competente la función conciliatoria sin que se haya logrado convenio entre las partes, o bien porque alguno o ambas partes no hubiese asistido al período conciliatorio para el que fueron citados por la Junta de Conciliación Competente, rebeldía que denota la ausencia de interés de las partes para todo arreglo conciliatorio.

Antes de continuar debe llamarse la atención en el carácter facultativo o voluntario del Procedimiento Conciliatorio que la Legislación Mexicana reglamenta para el trámite de las diferencias o conflictos de naturaleza jurídica —L. F. T., arts. 513 y 514—.

Para la tramitación del procedimiento arbitral deben distinguirse dos situaciones: una, cuando la demanda se presenta directamente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, por ser la competente para tramitar el procedimiento conciliatorio —L. F. T., art. 511—; otra, cuando se reciba el expediente que la Junta de Conciliación remita por no haber encontrado arreglo alguno entre las partes —L. F. T., art. 556—. En ambos casos el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje deberá estudiar cuidadosamente a cual de los grupos o Juntas especiales corresponde el conocimiento y resolución, en arbitraje, del negocio planteado y lo turnará a dicho grupo o Junta especial para su tramitación.

2. *Función de Arbitraje*

En el procedimiento arbitral se sucede, ante el grupo especial de la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda de la Central o de la Federal —L. F. T., arts. 511 a 555—, la Audiencia de demanda y excepciones, la audiencia de ofrecimiento y recepción de pruebas, sin perjuicio de que se sucedan tantas audiencias para la recepción de las pruebas cuantas fuesen necesarias según las pruebas ofrecidas por las partes, las que, cuando fuese necesario, se reciben por exhorto. Para terminar con la intervención de las partes se celebra la audiencia de alegatos, en donde las partes pueden alegar oralmente o bien presentar por escrito sus alegatos. Habrá ocasiones en que pueda tramitarse la recepción de pruebas que hubiese acordado la junta, de oficio, para mejor proveer y por considerar que sea necesario aclarar las pruebas ofrecidas y rendidas por las partes, previamente a la resolución; recibidas las pruebas para mejor proveer o, de no acordarse éstas, los alegatos, se declara cerrada la tramitación y se pasa el expe-

diente al auxiliar para que formule su dictamen, que servirá de base para la audiencia de la resolución. La audiencia de resolución se celebra públicamente; no tienen intervención las partes, solamente los integrantes de la Junta —representante del trabajador, representante del patrón y representante del gobierno—, quienes, después de apreciar los hechos en conciencia tomando en cuenta las pruebas sin regla de valoración estricta y de fundar sus votos, los emiten para que los certifique el Secretario, constituyendo así la resolución del conflicto o diferencia de que se trate. Resuelto el conflicto se procede a engrosar el laudo sin poder modificar el resultado de la votación, firmado el cual quedará terminado el procedimiento.

En el propio laudo se señala término, que no podrá exceder de setenta y dos horas a partir de la notificación que del mismo laudo se haga a las partes, para que cumplan con la resolución en él contenida, después de lo cual, y de no haberse cumplido con dicha resolución, la parte que obtuvo puede ejercitar la acción de ejecución ante el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje de que se trate —L. F. T., arts. 586 y 588—.

Como dato de excepción, que puede mencionarse al procedimiento de arbitraje sucintamente expuesto, es el que se presenta cuando las partes están conformes con los hechos constitutivos de la litis, pues, en este caso —L. F. T., art. 519—, no siendo necesaria la prueba, se pasa a la audiencia de alegatos para después a la audiencia de votación y resolución del conflicto o diferencia de que se trate.

También, cuando el conflicto o diferencia de que se trate afecte a todas las ramas de la industria o grupo de trabajos conexos representados en la Junta de Conciliación y Arbitraje de que se trate, el asunto se conocerá por la citada Junta de Conciliación y Arbitraje funcionando en pleno —L. F. T., arts. 349-I y 365-I—, esto es, con todos los representantes de los trabajadores y todos los representantes de los patronos que integran los distintos grupos o juntas especiales, presididos por el representante del gobierno de la de Conciliación y Arbitraje de que se habla.

B) Procedimiento para los Conflictos Económicos

1. Función de Conciliación

En el procedimiento reglamentado para los conflictos que obedezcan a causas de orden económico, relacionados con el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo, suspensiones o paros, la función conciliatoria merece una atención especial por la no menos especial reglamentación que ofrece la legislación mexicana.

Contrariamente a lo reglamentado para el ejercicio de la función de Conciliación en el procedimiento para tramitar los conflictos de naturaleza jurídica y no obstante que las Juntas de Conciliación —municipales o federales— tienen, dentro de sus atribuciones y obligaciones, la de conocer de todas las diferencias y conflictos que se susciten entre trabajadores y patronos, ya sea que tengan el carácter de individuales o COLECTIVOS —L. F. T., arts. 340-I y 357—, en la reglamentación legal del procedimiento para el ejercicio del derecho de huelga que con los conflictos de naturaleza económica se re-

laciona, se da competencia exclusiva para ejercer la función de conciliación a las Juntas de Conciliación y Arbitraje —centrales o Federal—. El ejercicio de la Conciliación se reduce a una sola audiencia en los términos como se reglamenta la audiencia de conciliación propiamente dicha, en el procedimiento de conciliación para los conflictos jurídicos —L. F. T., art. 267—.

Es cierto que cuando el centro de trabajo se encuentra distante del lugar de residencia de la Junta de Conciliación y Arbitraje, se reconoce a los obreros el derecho a presentar su escrito de peticiones o demanda a la autoridad de trabajo o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar donde se encuentre el centro de trabajo, pero también lo es que dicha autoridad sólo tiene la obligación de notificar al patrón y recibir de éste la contestación dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, debiendo enviar el expediente que así se forme a la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponde por la vía más rápida —L. F. T., art. 265-II, último párrafo—.

Además, tratándose de conflictos económicos, puede intervenir, para ejercer la función de conciliación en la prevención y resolución administrativa de los conflictos de trabajo que afecten al interés colectivo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por medio de su Departamento de Convenciones o de su cuerpo de Funcionarios Conciliadores. El Departamento de Convenciones, cuando se trate de conflictos que se deriven de la aplicación de los contratos colectivos obligatorios por decreto. El cuerpo de Funcionarios Conciliadores, como órgano especializado para realizar dicha función conciliatoria, contando con la colaboración de todas las demás dependencias, especialmente de la Dirección General de Estudios Económicos, Investigaciones Industriales y Estadística, para intentar la conciliación en todos los demás conflictos colectivos y de manera especial en los que se vean amenazados la tranquilidad o el interés públicos —arts. 137 e), 140, 147 del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social—.

También, contrariamente a lo reglamentado en el procedimiento para tramitar los conflictos jurídicos, en tratándose de conflictos económicos es obligatorio para las partes asistir al procedimiento conciliatorio so pena, para los trabajadores, de no correr el plazo para la iniciación de la huelga, o, para los patronos, de que se les aplique, por el presidente de la Junta, los medios de apremio establecidos por la Ley.

2. *Función de Arbitraje*

El ejercicio de la función de Arbitraje para tramitar los conflictos económicos, como ya se ha expuesto, también está reglamentada de distinta manera en el procedimiento especial establecido por la Ley Mexicana —L. F. T., arts. 570 y sigs. del capítulo VII del título Noveno—.

La Junta, ante todo, debe procurar que no se suspendan las labores —huelga o paro— y se continúen las relaciones entre trabajadores y patronos como antes de surgir el conflicto; en caso de que ya se hubieran suspendido, tratar de reanudarlas, sin que tal reanudación, o por el hecho de mantenerlas, implique conformidad con las condiciones de trabajo que norman y regulan las relaciones de trabajo mencionadas —L. F. T., artículo 571—. La Junta tiene la obligación de oír a las partes para fijar los puntos con-

trovertidos sobre los cuales habrá que hacer una investigación económica, que estará a cargo de tres peritos por ella designados, peritos que serán asesorados por dos comisiones compuestas por igual número, una de obreros y otra de patronos.

Los peritos tienen la absoluta libertad para hacer las investigaciones de las causas y circunstancias que motivaron el conflicto, por medio de inspecciones, solicitando informes, formulando interrogatorios y cuestionarios a las autoridades, comisiones técnicas, a las partes, etc. —L. F. T., art. 573—. Dicha actividad la deben desarrollar en un plazo perentorio fijado por la Junta, que no excederá de treinta días —L. F. T., art. 574—. Terminado el estudio, los peritos formularán un informe de los resultados obtenidos y un dictamen sobre la manera como —a su entender— puede solucionarse el conflicto y prevenirse su repetición —L. F. T., art. 575—.

El informe y dictamen de los peritos se pondrá a la vista de las partes por un término de setenta y dos horas para que formulen sus objeciones, en cuyo caso —L. F. T., artículo 575— la Junta citará a las partes a una audiencia de pruebas en la que puedan ofrecer y rendir los elementos tendientes a destruir el valor de lo asignado por los peritos en su informe y dictamen.

La Junta, por último, dictará resolución fundada —L. F. T., art. 576— en el informe y dictamen de los peritos y en las objeciones y pruebas de las partes; resolución que será un laudo colectivo donde se fijen las condiciones de trabajo, que servirán de norma a las relaciones individuales de trabajo, por considerar que son las que equilibran intereses de los grupos o clases sociales que representan los factores de la producción, y armonizan los derechos de los individuos que forman dichas clases sociales; esto es, los laudos colectivos surten los mismos efectos jurídicos que los contratos colectivos y quedan sujetos a las condiciones de vigencia mínima, que se prorrogará a menos que se haga valer la acción de revisión por cualquiera de las partes.

3. Procedimiento de Ejecución

Ya se ha mencionado que la función de ejecución corresponde legalmente —L. F. T., artículo 584— a los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, quienes, sin distinción de procedimientos para conflictos jurídicos o económicos, tienen la obligación de proceder a la eficaz e inmediata ejecución de los mandatos y resoluciones o laudos de las Juntas, para lo cual tienen facultad absoluta de dictar todas las órdenes necesarias —L. F. T., arts 506, 516, 584—, haciéndose auxiliar por los Actuarios y demás funcionarios encargados de llevar a la práctica las órdenes de ejecución dictadas por los presidentes.

CAPÍTULO III

CONSIDERACIONES CRÍTICAS Y DOCTRINALES

La jurisdicción laboral aparece y se desarrolla para satisfacer una ansiedad social de gran relevancia y no menos trascendencia, presionada por las exigencias que, por su naturaleza y caracteres, reclamaban la norma sustantiva del trabajo misma, su actuación y su finalidad de tutela y protección a la clase trabajadora.

No es el caso repetir las causas determinantes de la aparición de la norma sustantiva de Derecho del trabajo, de todas conocidas, que fueron forjando el carácter particular y perfilando las finalidades de la disciplina, cuya naturaleza intrínseca la hace configurar una especialidad, autónoma e independiente, dentro de la Ciencia del Derecho.

El carácter, eminentemente público; los objetivos, de tutela y protección y la naturaleza social con elementos políticos y económicos de la norma sustantiva del trabajo, desbordaban los marcos tradicionales que el derecho común había impuesto al derecho procesal para configurar la jurisdicción civil, reclamaba nuevo enfoque con mayor libertad de acción para el órgano jurisdiccional y para las partes, con mayor responsabilidad social y económica, para poder ser actuada en todos los diversos aspectos, por demás variados, de la relación de trabajo; lo reclamaba a fin de controlar los no menos variados efectos de la actuación de la norma sustantiva en toda su integridad, lo mismo en su objeto principal de tutela y protección de la persona física del trabajador, considerado como jefe de familia, garantizándole una vida digna, que para evitar que los conflictos económicos trasciendan al orden público y al bien común, poniendo en jaque la prosperidad o ruina de las empresas, la economía del país y el desarrollo de la nación, procurando conservar la fuente de trabajo, ordenando y facilitando su *desarrollo* y progreso, puesto que de ello depende la existencia del trabajador y su familia, así como la elevación de su nivel de vida.

La competencia de trabajo, más que la jurisdicción laboral, es decir, aquella parte de jurisdicción limitada por la materia del trabajo, como toda competencia o jurisdicción especial, se presenta con todos los caracteres y atributos propios de su especialidad, necesarios para conocer y resolver las diferencias y conflictos que surgen con una naturaleza y caracteres adquiridos de la relación o relaciones jurídicas que aparecen con motivo del trabajo, particularmente de la relación jurídica obrero-patronal, de donde surgen.

Es bien conocida ya la naturaleza especial y propia, con sus caracteres particulares, de la relación o relaciones nacidas con motivo del trabajo, que la distinguen de las demás relaciones de Derecho entre los hombres. No es menos sabido que del conjunto de derechos y obligaciones que constituyen la relación o relaciones en materia surgen conflictos y diferencias de muy diversa naturaleza, distinta de la que caracteriza a las demás controversias de Derecho, particularmente a las que se presentan con motivo de las relaciones reguladas por el Derecho común, civil o mercantil; que esos conflictos y diferencias de trabajo exigen para su correcta solución, debido a su naturaleza y caracteres propios, conocimientos complejos, especiales, para poderlos entender, sin cuya inteligencia no es fácil poderlos resolver, pero, sobre todo, exigen un sentido humano que haga

entender la necesidad y angustia de los trabajadores por la seguridad de su existencia digna y la de su familia; por la justificada ambición de mejorar sus condiciones de vida, de aprovechar todas las oportunidades de mejoramiento y progreso en todos los órdenes: material, moral, cultural, etc.; que haga entender, repito, dicha necesidad y angustia y la sepan coordinar con el derecho del capital, nivelando en equitativa proporción sus intereses dentro del proceso productivo, para que encuentren una satisfacción constante y permanente.

Tales exigencias, de complejos y especiales conocimientos, no encontraban completa satisfacción dentro de la constitución y organización de los Tribunales Civiles, cuyos jueces de Derecho que los integran, verdaderos jurisconsultos, se encuentran sometidos a la letra de la Ley.

La vida de los hombres que prestan un trabajo subordinado, la prosperidad industrial, la estabilidad económica y política, lo que es de interés general, reclaman un sistema desprovisto de formalidades, gastos y demás complicaciones que facilite una pronta y equitativa solución.

No en balde se ha asegurado que para ser juez de trabajo tanto se requiere ser jurista cuanto más bien ser trabajador o patrón con experiencia en la rama de la industria donde surgió el conflicto para poderlo entender cabalmente, conocerlo y estar en posibilidad de darle una, más que justa, equitativa y humanamente práctica solución, a la vez que se observa el respeto y cumplimiento debido a las normas que aseguran el orden interno de la sociedad, regulando la conducta de los sujetos que la componen.

Pero todas esas exigencias, que no son difíciles de entender y más fácil de exponer, no lo son tanto de lograr. Efectivamente, encontrar elementos humanos que integraran los tribunales de trabajo con los conocimientos jurídicos, económicos, políticos y sociales tan vastos como fueran necesarios para conocer y resolver los conflictos de trabajo, de tal manera que dejara satisfechas las aspiraciones colectivas de justicia en el medio social donde se imparte dicha justicia, es casi imposible.

Ello justifica el criterio, muy generalizado, de que todo gobierno, por más sabio y preparado que sea, es impotente para fijar las condiciones de trabajo que regulen las relaciones obrero-patronales y dejen satisfechos, por lograr el justo y equitativo equilibrio de intereses, a los factores de la producción, así como también establemente armonizados los derechos de los individuos que forman los grupos o clases sociales que representan los factores de toda Empresa, contemplada desde el punto de vista del Derecho del trabajo, «Trabajo y Capital».

Así se explica por qué el arreglo de los conflictos por voluntad de las partes y mediante convenio entre ellas es el camino más seguro para una solución equitativa, satisfactoria y estable de todo conflicto de trabajo sin excepción —en diferencias y conflictos de trabajo nadie mejor que los del propio oficio para encontrar el justo medio de sus pretensiones, como base para dejar satisfechos sus derechos—; ello fundamenta por qué, en el Derecho procesal o adjetivo del trabajo, haya adquirido, desde su aparición, una significativa relevancia el desarrollo de la función conciliatoria, a través de la cual se busque, de manera empeñosa e insistente, rehacer la voluntad que falta en las partes, para lograr que el conflicto o diferencia que las afecta se arregle por mutuo acuerdo de voluntades que entre ellas se celebre, estableciendo las bases que ellas con-

sideren justas y equitativas para dejar satisfechas sus respectivas pretensiones, por no lesionar sus recíprocos derechos, augurando así una sólida relación jurídica de trabajo, estable y duradera para mutuo beneficio de ellas y de la sociedad en general.

La práctica constante y la experiencia en general han demostrado que para poder desarrollar, con el buen éxito deseado, la función conciliatoria se requiere: Conocer el medio social donde se desarrolla o desarrolló la relación de trabajo que motivó el conflicto; conocer la profesión, oficio o especialidad, o las diversas profesiones, oficios o especialidades que se ejercen en una Empresa o en el conjunto de Empresas que forman la rama industrial, porque del ejercicio de ella o de ellas hubiera aparecido el conflicto a conocer y resolver; pero, a mi entender, lo más importante es gozar de la confianza de las partes afectadas por el conflicto; sólo así se logra con la rapidez indispensable, en muchos de los casos, y con el buen éxito deseado, desarrollar una labor de convencimiento de todas y cada una de dichas partes para que puedan proponer y aceptar los derechos de la contraria, como base donde se afinque la resolución equitativa de sus diferencias y conflictos.

Considero necesario hacer hincapié en que, tratándose de conflictos que afectan la existencia, y la existencia digna, de los hombres que trabajan y de sus familias, de esos seres que en conjunto forman el grupo o clase social que representa el factor más delicado en toda Empresa, y tratándose también de conflictos que pueden trascender afectando el desarrollo y progreso económico del país, amenazando su estabilidad política y social, se hace necesario, de manera indudable, buscar con la mayor celeridad posible su solución, asegurando que dicha celeridad no debilite los cimientos apuntados para la sólida solución que del conflicto se pretende.

Para lograr una rápida y sólida solución se impone un procedimiento fácil, desprovisto de toda formalidad fuera de la indispensable para dejar constancia objetiva de su trámite, completamente gratuito y asequible a los sujetos trabajadores, que son objeto de la tutela y protección de la norma sustantiva del trabajo cuya actuación será el fundamento o medio que proporcione la solución buscada; sólo así considero que pueda encontrar realización, con la plenitud deseada, el concepto que sobre equidad en el Derecho moderno expusiera Geny como «la justicia que, sin desconocer la ley, busca el entendimiento de las partes en la conciencia y en las necesidades sociales», imprimiendo a la jurisdicción del trabajo un carácter inequívoco de jurisdicción de equidad.

Debe, pues, buscarse que la jurisdicción especial en materia de trabajo quede encomendada a organismos que tengan los caracteres de: Electivos, Mixtos y Técnicos; esto es, porque las partes designen o elijan a sus representantes que integren, para su constitución, a dichos organismos, asegurando la representación de los grupos o clases sociales y con ello su cooperación en la actividad pública tendiente a mantener o restablecer el orden público; porque al estar representadas las personas, físicas o jurídicas —estas últimas representativas de los grupos o clases sociales—, como partes en el conflicto, y mediante elección o designación directa que ellas hagan, se aseguran las cualidades y conocimientos técnicos, requeridos para la inteligencia del conflicto o diferencia, en función de las cuales, se supone, se hizo la elección o designación, en la persona del representante que integren para su constitución, a dicho organismo; así como

se asegura que los representantes gocen de la confianza de las partes y tengan las cualidades para ejercer la función conciliatoria, de tanta importancia.

Debe así también buscarse que las normas adjetivas que disciplinen la actividad de dicho organismo y la de las partes regulen un procedimiento tan simple y sencillo como se ha expuesto, que sea oral, fácil y tan rápido como posible, evitando repetición de trámites y audiencias y en el que destaque con extraordinaria relevancia la función conciliatoria en cuyo ejercicio se procure asegurar, por todos los medios legales, la intervención directa de las partes en conflicto, evitando la intervención no se diga representantes o apoderados, salvo en caso indispensable o de necesidad extrema, sino hasta de asesores, consejeros o cualquier tercero extraño al conflicto.

En virtud de las características que deben distinguir a los organismos encargados de la jurisdicción especial en materia de trabajo y las que deben distinguir a las normas adjetivas que disciplinen la actividad de los sujetos de la relación jurídica procesal, que se han apuntado en párrafos anteriores, debe cuidarse que la competencia que se les atribuye facilite su actuación y de acuerdo con dichos caracteres que siempre los identifiquen; lo mismo es que la competencia derive de causas objetivas o, con especial cuidado, si deriva de la función que se le atribuya al órgano por ser, su ejercicio, para él más fácil y más eficaz, o, por último, si es la demarcación territorial la determinante de la competencia, porque en este último caso debe siempre favorecer y estimular con las máximas facilidades el mejor y más eficaz ejercicio de la función que, como se ha venido insistiendo, adquiere una particular relevancia en materia del trabajo.

Ahora bien, si se tiene presente que la causa objetiva por materia no es a la que podemos referirnos, supuesto que fué la que determinó la jurisdicción especial o competencia constitucional en materia de trabajo, sino que se trata de la competencia que limita la actividad jurisdiccional especial de trabajo, es decir, de competencias especiales dentro de la citada jurisdicción también especial, queda, dentro de las causas objetivas, sólo por considerar la competencia por el valor que en el conflicto o diferencia se ve, y al respecto considero que el establecimiento de dicha competencia vendría a entorpecer y obstaculizar la simplicidad y llaneza que, hemos visto, debe caracterizar la jurisdicción especial en materia de trabajo.

El órgano al que corresponde la jurisdicción especial en materia de trabajo debe gozar de plena capacidad, sin más limitaciones que las tendentes a asegurar el perfeccionamiento y mayor efectividad en el ejercicio de las funciones que se le encomienden o entre los diferentes órganos se distribuyan. Esto viene a confirmar lo expuesto; la competencia que deriva de la naturaleza de la función adquiere una singular relevancia en tratándose de la jurisdicción especial en materia de trabajo.

Sin embargo, como para lograr tal seguridad de perfeccionamiento en el ejercicio de las funciones, y mayor efectividad en los resultados apetecidos, es necesario circunscribir el territorio dentro del cual deban y puedan ejercitarse tales funciones, hace que la competencia que deriva por el territorio también tenga que ser tomado en cuenta, aunque no por la importancia que en sí pudiera tener, más bien por la relación y utilidad que representa en el ejercicio de la función o funciones.

En resumen puede afirmarse que el límite de la jurisdicción especial en materia de trabajo sólo debe derivar de la naturaleza de la función o funciones necesarias para el

mejor conocimiento y resoluciones del conflicto, debiendo tomarse en cuenta el territorio tan sólo cuando sea más fácil, para el órgano investido de la jurisdicción especial, y más eficaz el ejercicio de la función encomendada.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES

Primera. La creación de órganos que se integren con igual número de representantes de los trabajadores y de los patronos y uno del Gobierno que actúe como Presidente, tomando en cuenta la estructura gubernamental.

Segunda. La jurisdicción laboral propiamente dicha quedará encomendada a los citados órganos, a quienes deberá someterse el conocimiento de toda clase de conflictos en materia de trabajo a través de dos procedimientos que se reglamenten para tramitar, uno, los conflictos jurídicos y, otro, los conflictos económicos.

Tercera. Las funciones de Conciliación y Arbitraje que se ejerciten en el procedimiento de conocimiento se distribuirán entre los órganos por demarcaciones territoriales, para asegurar el buen éxito de su ejercicio. La función ejecutiva quedará encomendada al representante del Gobierno en su carácter de Presidente.

Cuarta. Los órganos a quienes se atribuya la función de conciliación deberán ejercerla en toda ocasión y especialmente en cada una de las audiencias que se celebren en la etapa o período de conciliación para tramitar los conflictos jurídicos, audiencias donde se fije la litis y se reciban pruebas, para terminar con la opinión de la Junta proponiendo una solución. Si las partes expresan su inconformidad, se pasará el expediente al órgano competente para ejercer la función de arbitraje, quien citará a una audiencia de alegatos orales donde intentará conciliar a las partes. De no lograr un arreglo conciliatorio entre las partes y no necesitar la práctica de alguna diligencia para mejor proveer, dictará resolución mediante laudo por escrito.

Quinta. En el procedimiento que se reglamente para el trámite de los conflictos económicos, deberá cuidarse que los órganos a quienes se encargue el ejercicio de la función de conciliación la ejerciten tan pronto como se les presente la demanda de condiciones de trabajo, teniendo presente la reglamentación legal para el ejercicio del derecho de huelga, para los trabajadores, o de paro o de «lockout», para los patronos, tratando de evitar la suspensión o, en su caso, tratando de lograr la reanudación de los trabajos. Dichos órganos de conciliación tendrán las más amplias facultades para investigar las condiciones económicas como causas del conflicto, asesorados por comisiones de trabajadores y de patronos integradas con igual número, cuyos resultados servirán de base a la opinión, proponiendo las condiciones de trabajo sobre las que no se logró convenio entre las partes.

El expediente así formado no se pasará al órgano de Arbitraje si no media solicitud expresa de cualquiera de las partes, a menos que el conflicto económico afecte a empresas de servicio de primera necesidad en las que, por huelga o paro o «lockout», se hayan legalmente suspendido los trabajos y, en consecuencia, se afecte el interés general,

el bien común o se amenace el orden público, en cuyo caso se pasará el expediente desde luego al órgano competente para ejercer la función de arbitraje, independientemente que se reglamente la intervención de las autoridades gubernamentales para la administración de la empresa, poniendo fin a la suspensión de trabajos cuando su gravedad lo amerite.

Los órganos de Arbitraje citarán a una audiencia de alegatos orales donde intentarán conciliar a las partes; de no lograrlo y no necesitar la práctica de alguna diligencia para mejor proveer, que podrá practicar en uso de las más amplias facultades para investigar las condiciones económicas de la empresa afectada como causas del conflicto, dictará por escrito un laudo colectivo fijando las condiciones de trabajo sobre las que no exista convenio de las partes.

