

LA EMPRESA Y EL NECESARIO CONOCIMIENTO DE LAS FACULTADES DE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO EN MÉXICO

Jacinto García flores¹
Ana Lilia Silva Ambríz²
Juan José Pérez y Vargas³

RESUMEN.

En este artículo conoceremos la importancia de saber las facultades legales que tienen las autoridades del trabajo en México para cumplir nuestras obligaciones con ellas. Esto evitará multas que disminuyen el patrimonio de las empresas.

Palabras clave: Empresas, conocimiento, autoridades del trabajo.

ABSTRACT.

This paper focuses on the importance of knowing the rights of labor authorities in Mexico, in order to carry out the obligations whit them. That is why, fines reduce the enterprises capital.

Key words: Enterprises, knowledge, labor authorities.

Clasificación JEL: I18, K31.

INTRODUCCIÓN.

Cuando un particular establece una empresa su idea es la obtener ingresos económicos, lo cual es correcto pues el marco legal existente en nuestro país lo permite, sin embargo, conforme desarrolla sus actividades de producción de bienes o prestación de servicios, es objeto de visitas por parte de las autoridades que tienen relación con la materia del trabajo y que

¹ Profesor Investigador y Coordinador del Centro de Investigación en la Facultad de Contaduría Pública de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores Nivel I. E – mail: garflor@yahoo.com

² Profesora Investigadora en la Facultad de Contaduría Pública de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. E – mail: Alsa07@hotmail.com

³ Alumno del octavo cuatrimestre de la Licenciatura en Contaduría Pública en la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. E – mail: jperczy@hotmail.com

en muchos casos significan molestias o problemas para el empresario, sin embargo, para evitarlas necesitamos conocer sus facultades para de esta manera cumplir con las obligaciones laborales que lleguemos a tener y evitar sanciones económicas que repercuten en el patrimonio de la empresa. Los elementos constitutivos de todo Estado son la población, el territorio y el gobierno, considerando a éste último, “como la autoridad o poder” (Porrúa Pérez, 1994:297-298), que le permite alcanzar el bien público en sus manifestaciones de orden y armonía, disponiendo de la fuerza física suficiente para imponer una cierta conducta a los gobernados para no caer en la anarquía ni en la imposibilidad de conseguir el bien público.

Los poderes que existen en todo Estado son el Legislativo cuya función es la creación de las leyes que lo rigen, el Judicial que aplica las leyes expedidas por el anterior y el Ejecutivo cuyas funciones consisten en organizar “los servicios públicos de dirección, ayuda y suplencia de la actividad de los particulares” (Porrúa Pérez, 1994:299) que ha sido denominada “administración pública”.

La administración pública es entendida como la “actividad continua del Poder Ejecutivo y órganos dependientes de él, jerárquicamente organizados, con fines esenciales de satisfacción del interés público.” (Pérez De León, 1990:167)

SIGNIFICADO JURÍDICO DE AUTORIDAD.

“Los juristas entienden por ‘autoridad’ la posesión de quien se encuentra investido de facultades o funciones o la persona o cosa que goza (o se le atribuye) fuerza, ascendencia u obligatoriedad. Por extensión la expresión se aplica para designar a los individuos u órganos que participan del poder público, nombrando así a los detentadores (legítimos) del poder.” (Tamayo y Salmorán, 1998:157).

De lo anterior se desprende que autoridad, tiene tres connotaciones:

- a) expresa ascendencia, fuerza o vínculo;
- b) manifiesta capacidad, atributo, potestad, función;
- c) se refiere a los individuos o entidades investidos de estas facultades o funciones.

Jurídicamente, el concepto de autoridad engloba a todas las que existen en nuestro país, entre las que se encuentran las judiciales y las administrativas e indica que alguien está facultado para realizar un acto va-

lido, pues presupone la posesión de una capacidad o potestad para modificar válidamente la situación jurídica de los demás, en otras palabras, “las autoridades tienen competencia para decidir los asuntos sometidos a su conocimiento, pronunciando resoluciones o bien ejecutando las decisiones que hubieran sido dictadas con anterioridad.” (Pérez De León, 1994:173).

AUTORIDADES DEL TRABAJO.

En los procesos productivos surgen conflictos que requieren solución a través de las autoridades establecidas al efecto, siendo esta la razón por la que el Estado instituyó las autoridades laborales, “que son un grupo de autoridades distintas a las restantes del Estado y tienen por misión crear, vigilar y hacer cumplir el derecho del trabajo.” (De la Cueva, 1969:868).

Ahora bien, ¿Cuáles son las autoridades del trabajo en México? La respuesta a tal pregunta la encontramos en el artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) que dispone:

Artículo 523. La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

- I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- II. A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;
- III. A las autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;
- IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- V. Al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento;
- VI. A la Inspección del Trabajo;
- VII. A la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos;
- VIII. A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las empresas;
- IX. A las Juntas Federales y Locales de Conciliación;
- X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- XI. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y
- XII. Al Jurado de Responsabilidades.

Ahora bien, ¿Cuáles son sus funciones? Al respecto debemos decir que las funciones que les han sido encomendadas a todas y cada una de ellas son variadas, la razón para ello fue hacer una efectiva división de las fun-

ciones inherentes al trabajo que se desarrolla en las empresas establecidas en el territorio nacional y que se pueden agrupar en seis aspectos, (De la Cueva, 1969:868) a saber:

- a) Creación del derecho del trabajo;
- b) Vigilancia para el cumplimiento del derecho del trabajo;
- c) Prevención y conciliación en los conflictos colectivos;
- d) Función jurisdiccional;
- e) Desarrollo de la previsión social; y
- f) Defensa de los derechos de los trabajadores.

La enumeración anterior permite identificar dos clases de autoridades del trabajo, que son las siguientes:

1. Las “políticas, administrativas, con funciones laborales” (Trueba Urbina, 1980:453) representadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; la Secretaría de Hacienda y Crédito Público; la Secretaría de Educación Pública; las autoridades de las Entidades Federativas y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo; la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento; la Inspección del Trabajo, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las empresas, cuyas funciones especifican la LFT y sus reglamentos; y
2. Las judiciales o cuasijudiciales como también se les ha llamado, “integradas por representantes de los obreros, de los patrones y del gobierno, con facultades y potestad para dirimir los conflictos entre el Capital y el Trabajo, tanto jurídicos como económicos,” (Trueba Urbina; 1980) y dentro de las cuales encontramos a las Juntas Federales de Conciliación y arbitraje y las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 90 señala que la Administración Pública en México será centralizada y paraestatal, es decir, al Poder Ejecutivo se le ha asignado el aspecto administrativo para atender, en el caso particular que abordamos, todo lo relacionado con la materia del trabajo encomendando tal actividad a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) que estudia, prepara y vigila

la legislación relativa al trabajo.

Históricamente el desarrollo de dicha Secretaría ha sido de la siguiente manera:

1. Su primer antecedente lo constituye la Ley del 13 de diciembre de 1911 en virtud de la cual es creada la Oficina del Trabajo dependiente de la Secretaría de Fomento.
2. Con fecha del 26 de diciembre de 1917, la Ley Orgánica de Secretarías de Estado estableció que esta Oficina formaría parte de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo teniendo como campo de actuación los conflictos de jurisdicción federal.
3. Su existencia como Autoridad Administrativa Laboral la adquiere cuando el 30 de noviembre de 1932 es creado el Departamento Autónomo del Trabajo con lo que se separa de la Secretaría de Industria y Comercio. 4. Finalmente, adquiere el rango de Secretaría de Estado cuando el 31 de diciembre de 1940 la Ley Orgánica de Secretarías de Estado la transforma en la actual Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a la que se le dota de su reglamento interior el 1 de abril de 1941.

Actualmente y de acuerdo con el artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal (LOAPF), le corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

- I. Vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas contenidas en el artículo 123 y demás de la Constitución Federal, en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos;
- II. Procurar el equilibrio entre los factores de la producción, de conformidad con las disposiciones legales relativas;
- III. Intervenir en los contratos de trabajo de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero, en cooperación con las Secretarías de Gobernación, de Comercio y Fomento Industrial (hoy de Economía) y de Relaciones Exteriores;
- IV. Coordinar la formulación y promulgación de los contratos ley de trabajo;
- V. Promover el incremento de la productividad del trabajo;
- VI. Promover el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento en y para el trabajo, así como realizar investigaciones, prestar servicios de asesoría e impartir cursos de capacitación que para incrementar la productividad en el trabajo requieran los sectores productivos del país, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública;

- VII. Establecer y dirigir el servicio nacional de empleo y vigilar su funcionamiento;
- VIII. Coordinar la integración y establecimiento de la Junta Federal de Conciliación, de la Federal de Conciliación y Arbitraje y de las comisiones que se formen para regular las relaciones obrero patronal que sean de jurisdicción federal, así como vigilar su funcionamiento;
- IX. Llevar el registro de las asociaciones obreras, patronales y profesionales de jurisdicción federal que se ajusten a las leyes;
- X. Promover la organización social para el trabajo, en coordinación con las dependencias competentes, así como resolver, tramitar y registrar su constitución, disolución y liquidación.
- XI. Estudiar y ordenar las medidas de seguridad e higiene industriales, para la protección de los trabajadores, y vigilar su cumplimiento,
- XII. Dirigir y coordinar la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo;
- XIII. Organizar y patrocinar exposiciones y museos de trabajo y previsión social;
- XIV. Participar en los congresos y reuniones internacionales de trabajo, de acuerdo con la Secretaría de Relaciones Exteriores;
- XV. Llevar las estadísticas generales correspondientes a la materia del trabajo, de acuerdo con las disposiciones que establezca la Secretaría de Hacienda y Crédito Público;
- XVI. Establecer la política y coordinar los servicios de seguridad social de la administración pública federal, así como intervenir en los asuntos relacionados con el seguro social en los términos de la ley;
- XVII. Estudiar y proyectar planes para impulsar la ocupación en el país;
- XVIII. Promover la cultura y recreación entre los trabajadores y sus familias, y
- XIX. Los demás que le fijen expresamente las leyes y reglamentos.

Para desarrollar sus funciones esta Secretaría cuenta con una serie de servidores públicos cuyo titular es el Secretario del Trabajo y Previsión Social, su nombramiento es hecho por el Presidente de la República y para el despacho de los asuntos de su competencia es auxiliado por los subsecretarios, oficial mayor, directores, subdirectores, jefes y subjefes de departamento, oficina, sección y mesa y por los demás funcionarios que establezca el reglamento interior respectivo y cuyas facultades y obligaciones están señaladas expresamente en la ley.

En virtud de la reforma hecha al artículo 538 de la LFT publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 30 de diciembre de 1983, el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, quedó a

cargo de esta Secretaría por conducto de las unidades administrativas de la misma, a las que competen las funciones correspondientes, en los términos de su Reglamento Interior, por lo que a partir de ese momento le corresponde conocer también de las siguientes actividades:

I. En materia de promoción de empleos:

- a) Practicar estudios para determinar las causas del desempleo y del subempleo de la mano de obra rural y urbana;
- b) Analizar permanentemente el mercado de trabajo, estimando su volumen y sentido de crecimiento;
- c) Formular y actualizar permanentemente el Catálogo Nacional de Ocupaciones, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública;
- d) Promover, directa o indirectamente, el aumento de las oportunidades de empleo;
- e) Practicar estudios y formular planes y proyectos para impulsar la ocupación en el país, así como procurar su correcta ejecución;
- f) Proponer lineamientos para orientar la formación profesional hacia las áreas con mayor demanda de mano de obra;
- g) Proponer la celebración de convenios en materia de empleo, entre la Federación y las Entidades Federativas; y
- h) En general, realizar todas aquéllas que las leyes y reglamentos encomiendan a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia;

II. En materia de colocación de trabajadores:

- a) Encauzar a los demandantes de trabajo hacia aquellas personas que requieran sus servicios, dirigiendo a los solicitantes más adecuados, por su preparación y aptitudes, hacia los empleos que les resulten más idóneos;
- b) Autorizar y registrar, en su caso, el funcionamiento de agencias privadas que se dediquen a la colocación de personas;
- c) Vigilar que las entidades privadas a que aluden el inciso anterior, cumplan las obligaciones que les imponga esta Ley, sus reglamentos y las disposiciones administrativas de las autoridades laborales;
- d) Intervenir, en coordinación con las respectivas Unidades Administrativas de la Secretaría de Gobernación, de Patrimonio y Fomento Industrial, de Comercio y de Relaciones Exteriores, en la contratación de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero;
- e) Proponer la celebración de convenios en materia de colocación de trabajadores, entre la Federación y las Entidades Federativas; y

- f) En general, realizar todas aquellas que las leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.

III. En materia de capacitación o adiestramiento de trabajadores:

- a) Cuidar de la oportuna constitución y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación o Adiestramiento;
- b) Estudiar y, en su caso, sugerir la expedición de Convocatorias para formar Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, en aquellas ramas industriales o actividades en que lo juzgue conveniente; así como la fijación de las bases relativas a la integración y funcionamiento de dichos Comités;
- c) Estudiar y, en su caso, sugerir, en relación con cada rama industrial o actividad, la expedición de criterios generales que señalen los requisitos que deban observar los planes y programas de capacitación y adiestramiento, oyendo la opinión del Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento que corresponda;
- d) Autorizar y registrar, en los términos del artículo 153-C, a las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación y adiestramiento a los trabajadores; supervisar su correcto desempeño; y en su caso, revocar la autorización y cancelar el registro concedido;
- e) Aprobar, modificar o rechazar, según el caso, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que los patrones presenten;
- f) Estudiar y sugerir el establecimiento de sistema generales que permitan capacitar o adiestrar a los trabajadores, conforme al procedimiento de adhesión convencional a que se refiere el artículo 153-B;
- g) Dictaminar sobre las sanciones que deban imponerse por infracciones a las normas contenidas en el Capítulo III bis del Título Cuarto;
- h) Establecer coordinación con la Secretaría de Educación Pública para implantar planes o programas sobre capacitación y adiestramiento para el trabajo y, en su caso, para la expedición de certificados, conforme a lo dispuesto en esta Ley, en los ordenamientos educativos y demás disposiciones en vigor; y
- i) En general, realizar todas aquellas que las leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.

IV. En materia de registros de constancias de habilidades laborales:

- a) Establecer registros de constancias relativas a trabajadores capacitados o adiestrados, dentro de cada una de las ramas industriales o actividades; y

- b) En general, realizar todas aquellas que las leyes y reglamentos confieran a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.

Cabe señalar que el caso del apartado a) de esta fracción, se refiere al hecho de que la STPS es la autoridad autorizada para inscribir las constancias de habilidades laborales de los trabajadores capacitados o adiestrados dentro de cada una de las ramas industriales a que se refiere el artículo 153-W en relación con el 539-IV de la LFT.

LA SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO.

La intervención de esta Secretaría en el Derecho del Trabajo y en forma coadyuvante con las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tiene que ver con el reparto de utilidades a que se refiere el artículo 121 de la LFT, es decir, con las impugnaciones que los trabajadores puedan hacer a la declaración anual del Impuesto Sobre la Renta que la empresa presente a dicha Secretaría, ya sea mediante el sindicato titular del contrato colectivo, o bien, si no existe tal, por la mayoría de los trabajadores, a fin de que se corrijan las anomalías detectadas que les hayan perjudicado negativamente en dicho reparto y la empresa sea obligada a realizar un reparto adicional, pues “no olvidemos que la Ley del Impuesto Sobre la Renta se aplica para determinar el porcentaje de las utilidades obtenidas por las empresas y que se tomará en cuenta para el reparto de las utilidades a los trabajadores.” (Porrás y López, 1971:153).

Cabe preguntar, ¿Qué sucede si el sindicato, a pesar de haber elementos para formular objeciones a la declaración de la empresa no lo hace? Juan B. Climent Beltrán (1997:186) señala que en tal supuesto, la mayoría de los trabajadores estaría facultado para hacerlo, “ya que no se trata de normas procesales del derecho laboral que confieran una prerrogativa sindical para dejar a su arbitrio la formulación de esas observaciones, sino de un derecho de los trabajadores, los cuales quedarían en estado de indefensión para reclamar una participación que forma parte de su patrimonio laboral.”

LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA.

De conformidad con lo dispuesto por la fracción I, inciso b) del artículo 38 de la LOAPF a esta Secretaría le corresponde organizar, vigilar y desarrollar, la enseñanza que se imparta en las escuelas a que se refiere la

fracción XII párrafo tercero del apartado “A” del artículo 123 constitucional, denominadas “Escuelas Artículo 123”, que deberían establecerse y ser sostenidas por los patrones en todo el país, pero que lamentablemente no es así.

LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.

Este organismo público desconcentrado dependiente de la STPS a nivel federal y del gobierno de las Entidades Federativas y del Distrito Federal en el ámbito local tiene su antecedente en la Ley de Procuradurías de Pobres impulsada por Ponciano Arriaga en el año de 1847 en el Congreso de San Luis Potosí.

Esta Procuraduría, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 530 de la LFT debe desarrollar las funciones siguientes:

- I. Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo;
- II. Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato; y
- III. Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas.

Es decir, sus funciones son de representación, de asesoría, de interposición de recursos y de propuestas para la solución de conflictos entre los factores de la producción, más no de autoridad en la forma que hemos señalado, en otras palabras, no nos puede obligar coactivamente.

Se integra con un Procurador General y con el número de Procuradores auxiliares que se juzgue necesario para la defensa de los intereses de los trabajadores, debiendo decir que sus nombramientos son hechos por el Secretario del Trabajo y Previsión Social en materia federal y por los Gobernadores de los estados o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal en materia local.

Los servicios que presta son de gran ayuda para quienes acuden a ella, pues la asesoría que reciben quienes lo solicitan y el patrocinio laboral que les brinda en las audiencias conciliatorias que llega a citar y en los juicios que promueve ante las correspondientes autoridades jurisdiccionales del trabajo, representando a los trabajadores, además de efectivos y eficientes, son gratuitos, lo que no afecta el patrimonio económico de los solicitantes,

sin embargo y para mejorar el servicio, sus integrantes deben contar con una formación jurídica y humanista acendrada y con verdadera vocación de servicio.

EL SERVICIO NACIONAL DEL EMPLEO, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

Al concluir la Primera Guerra Mundial, los combatientes que retornaban a sus países de origen se enfrentaban al hecho de no tener trabajo, por lo que los Estados se vieron obligados a intervenir para aliviar este problema social, aunado a que la Organización Internacional del Trabajo pugnó por el establecimiento de normas tendientes a evitar el desempleo y a reglamentar la actividad de las agencias de colocaciones que cobraban por este servicio a los trabajadores.

Antes de presentarse la situación anterior, el Estado mexicano interviene y en la LFT de 1931 impone a los Ejecutivos Federal y Estatales la obligación de establecer agencias de colocación gratuitas que se materializan en la Ley de 1970, en el capítulo IV del Título Once.

Santiago Barajas Montes de Oca (1994:2906-2907) señala que esta institución fue creada por el estado con el propósito de orientar la ocupación de los trabajadores hacia los campos de productividad en donde sean más útiles y necesarios los recursos humanos, con la doble finalidad de que estén convenientemente dirigidos conforme a su formación profesional o técnica y de acuerdo con su capacidad, cualidades personales para el trabajo o adiestramiento recibido; y de evitar al mismo tiempo el desempleo o subempleo de la población económicamente activa.

Su función original fue proporcionar empleo a los solicitantes del mismo en las empresas que los requerían, sin embargo, con fecha 26 de abril de 1978 sus funciones fueron ampliadas al abarcar también la Capacitación y el Adiestramiento, recibiendo a partir de entonces la denominación de Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, sin embargo, con fecha 30 de diciembre de 1983, en el DOF se publicó el decreto por el cual se reforma el artículo 538 de la LFT para que el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, quede a cargo de la STPS, por conducto de las unidades administrativas de la misma, a las que competan las funciones correspondientes, “en consecuencia, queda suprimido como organismo desconcentrado.” (Climent Beltrán, 1997:398)

LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO.

Las funciones asignadas a esta autoridad consisten en verificar la existencia de todos los documentos que por disposición de la LFT deben llevarse en la empresa, deben ser tomadas en consideración a efecto de evitar multas por su no existencia, entre ellos, los establecidos en los artículos 784 y 804.

Buscar sus antecedentes en nuestro país nos obliga a remontarnos en primer lugar a las ordenanzas de Burgos de diciembre de 1512, en las cuales se prescribía “la designación de visitadores que vigilaran el cumplimiento de lo relativo al trato de los indios y al pago de sus salarios” (Ramírez Reynoso, 1994:1740); en segundo lugar a la Real Cédula de Repartimiento del 17 de enero de 1632 por la cual “un juez visitador debía acudir a todas las labores y minas, a las de ganados donde sirven los indios del distrito de su repartimiento para ver si les pagan su jornal y si los tratan bien y dejan ir a sus pueblos después de la semana o no lo hacen,” (Ramírez Reynoso, 1994:1740) en tercer lugar a la Ley del trabajo del Imperio de Maximiliano donde se “instituyó claramente un mecanismo de inspección del trabajo (Ramírez Reynoso, 1994:1740), en cuarto lugar, a la creación del Departamento del trabajo por la Ley de 1911 cuyo artículo 5 dispuso la presencia de dos inspectores, en quinto lugar a la LFT de 1931 al establecer en ella el rubro “de los inspectores del trabajo,” y finalmente, a la LFT de 1970 cuyo artículo 523 fracción VI, la establece.

Esta autoridad “puede definirse como actividad y como órgano del Estado: En el primer sentido, la Inspección del Trabajo es la actividad del Estado destinada a vigilar el cumplimiento del derecho protector del trabajo y en el segundo, es el órgano estatal a quien compete aquella actividad” (De la Cueva, 1969:875) se le considera, “de extraordinaria importancia para el efecto del cumplimiento de las leyes del trabajo” (Porras y López, 1971:154).

A nivel federal depende de la STPS y se integra por un Director General y con el número de inspectores, hombres y mujeres, que se juzguen necesarios para el buen desempeño de sus actividades.

Conforme al artículo 540 de la LFT tiene las siguientes funciones:

- I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo;
- II. Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo;
- III. Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos;

- IV. Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue convenientes para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones; y
- V. Las demás que le confieran las leyes.

Las personas que deseen ser Inspectores del trabajo, conforme al artículo 546 de la LFT deben cubrir los siguientes requisitos:

- I. Ser mexicano, mayor de edad, y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II. Haber terminado la educación secundaria;
- III. No pertenecer a las organizaciones de trabajadores o de patrones;
- IV. Demostrar conocimientos suficientes de derecho del trabajo y de la seguridad social y tener la preparación técnica necesaria para el ejercicio de sus funciones;
- V. No pertenecer al estado eclesiástico; y
- VI. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Respecto a la fracción II se ha argumentado que no es suficiente “haber terminado la secundaria para tener conocimientos de derecho del trabajo y de la seguridad social. Creo que se debería exigir haber cursado, por lo menos, hasta el sexto semestre de la carrera de licenciado en Derecho.” (Lacavex Berumen, 1999:78).

Los deberes y atribuciones que tienen los Inspectores del trabajo, conforme al artículo 541 de la LFT, son:

- I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene;
- II. Visitar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo, diurno o nocturno, previa identificación;
- III. Interrogar, solos o antes testigos, a los trabajadores y patrones, sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas del trabajo;
- IV. Exigir la presentación de libros, registros u otros documentos, a que obliguen las normas del trabajo;
- V. Sugerir se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo;

- VI. Sugerir se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo cuando constituyan una violación de las normas de trabajo o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores, y la adopción de las medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente;
- VII. Examinar las substancias y materiales utilizados en las empresas y establecimientos cuando se trate de trabajos peligrosos; y
- VIII. Los demás que les confieran las leyes.

Por cuanto hace a sus obligaciones, el artículo 542 de la LFT señala como tales:

- I. Identificarse con credencial debidamente autorizada, ante los trabajadores y los patrones;
- II. Inspeccionar periódicamente las empresas y establecimientos;
- III. Practicar inspecciones extraordinarias cuando sean requeridos por sus superiores o cuando reciban alguna denuncia respecto de violaciones a las normas de trabajo;
- IV. Levantar acta de cada inspección que practiquen, con intervención de los trabajadores y del patrón, haciendo constar las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo, entregar una copia a las partes que hayan intervenido y turnarla a la autoridad que corresponda; y
- V. Las demás que les impongan las leyes.

Dadas las funciones que les han sido encomendadas y que les permite tener contacto con los procedimientos de producción y con la información confidencial de las empresas, el artículo 544 de la LFT, les prohíbe:

- I. Tener interés directo o indirecto en las empresas o establecimientos sujetos a su vigilancia;
- II. Revelar los secretos industriales o comerciales y los procedimientos de fabricación y explotación de que se enteren en el ejercicio de sus funciones; y
- III. Representar o patrocinar a los trabajadores o a los patrones en los conflictos de trabajo.

Si en el ejercicio de sus funciones excedieran sus facultades, las sanciones a que se hacen acreedores las establece el artículo 548 de la LFT, independientemente de lo que dispongan las leyes de defensa social, siendo éstas:

- I. Amonestación;
- II. Suspensión hasta por tres meses; y
- III. Destitución.

A nivel estatal las Direcciones del Trabajo y Previsión Social que dependen de las Secretarías Generales de Gobierno son las encargadas de vigilar el cumplimiento de las normas laborales, basándose para ello en el reglamento respectivo, siendo el nombramiento de los Inspectores del trabajo locales hecho por el Gobernador del Estado.

LA COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS.

Toda vez que el trabajador requiere para sufragar sus necesidades del ingreso económico que le representa el salario y que teóricamente le debe alcanzar para cubrir las mismas, fue la razón por la que en el año de 1932 se creó la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI) cuya existencia la establece la fracción VI, párrafo tercero del apartado "A" del artículo 123 constitucional.

En un principio sólo se contempló y protegió al salario mínimo general que obtienen los trabajadores generales y no el que obtienen los trabajadores especializados, por ello, en el año de 1962 el Presidente Adolfo López Mateos señaló la necesidad de los salarios mínimos profesionales procediéndose a crear distintas zonas económicas en donde tendrían validez, hasta quedar reducidas a tres zonas, la "A", la "B" y la "C".

La Comisión Nacional de Salarios Mínimos está integrada por un Presidente cuyo nombramiento lo hace el titular del Poder Ejecutivo Federal, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica.

El Presidente de la Comisión debe tener la nacionalidad mexicana; ser mayor de treinta y cinco años de edad; estar en pleno ejercicio de sus derechos; poseer título de licenciado en derecho o economía; haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo o económicos; no pertenecer al estado eclesiástico y no haber sido condenado por delito intencional.

Los deberes y atribuciones del Presidente de la Comisión, conforme al artículo 553 de la LFT son:

- I. Someter al Consejo de Representantes el plan anual de trabajo preparado por la Dirección Técnica;
- II. Reunirse con el Director y los Asesores Técnicos, una vez al mes, por lo menos; vigilar el desarrollo del plan de trabajo y ordenar se efectúen las

- investigaciones y estudios complementarios que juzgue conveniente;
- III. Informar periódicamente al Secretario del Trabajo y Previsión Social de las actividades de la Comisión;
- IV. Citar y presidir las sesiones del Consejo de Representantes;
- V. Disponer la organización y vigilar el funcionamiento de las Comisiones Consultivas de la Comisión Nacional;
- VI. Presidir los trabajos de las Comisiones Consultivas o designar, en su caso, a quienes deban presidirlos;
- VII. Los demás que le confieran las leyes.

El Consejo de representantes se integra: a) con la representación del gobierno que recaerá en el Presidente de la Comisión que a su vez es Presidente del Consejo y de dos asesores designados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y b) con un número igual, no menor de cinco, ni mayor de quince, de representantes propietarios y suplentes de los trabajadores sindicalizados y de los patrones designados cada cuatro años, de conformidad con la convocatoria que expida la STPS.

Sus deberes y atribuciones conforme a lo dispuesto por el artículo 557 de la LFT, son:

- I. Determinar, en la primera sesión, su forma de trabajo y la frecuencia de las sesiones;
- II. Aprobar anualmente el plan de trabajo de la Dirección Técnica;
- III. Conocer el dictamen formulado por la Dirección Técnica y dictar resolución en la que se determinen o modifiquen las áreas geográficas en las que regirán los salarios mínimos. La resolución se publicará en el DOF;
- IV. Practicar y realizar directamente las investigaciones y estudios que juzgue conveniente y solicitar de la Dirección Técnica que efectúe investigaciones y estudios complementarios;
- V. Designar una o varias comisiones o técnicos para que practiquen investigaciones o realicen estudios especiales;
- VI. Aprobar la creación de comisiones consultivas de la Comisión Nacional y determinar las bases para su integración y funcionamiento;
- VII. Conocer las opciones que formulen las comisiones consultivas al término de sus trabajos,
- VIII. Fijar los salarios mínimos generales y profesionales; y
- IX. Los demás que les confieren las leyes.

La Dirección Técnica está integrada por un Director nombrado por la STPS, con el número de asesores técnicos que nombre dicha Secretaría y con un número igual de asesores técnicos auxiliares que determine la aludida Secretaría, designados por los representantes de trabajadores y patrones.

Conforme a lo establecido en el artículo 561 de la LFT, sus deberes y atribuciones, son:

- I. Realizar los estudios técnicos necesarios y apropiados para determinar la división de la República en áreas geográficas, formular un dictamen y proponerlo al Consejo de Representantes;
- II. Proponer al Consejo de Representantes modificaciones a la división de la República en áreas geográficas y la integración de las mismas, siempre que existan circunstancias que lo justifiquen;
- III. Practicar las investigaciones y realizar los estudios necesarios y apropiados para que el Consejo de Representantes pueda fijar los salarios mínimos;
- IV. Sugerir la fijación de los salarios mínimos profesionales;
- V. Publicar regularmente las fluctuaciones ocurridas en los precios y sus repercusiones en el costo de la vida para las principales localidades del país;
- VI. Resolver, previa orden del Presidente, las consultas que se le formulen en relación con las fluctuaciones de los precios y sus repercusiones en el poder adquisitivo de los salarios;
- VII. Apoyar los trabajos técnicos e investigaciones de las Comisiones Consultivas; y
- VIII. Los demás que le confieran las leyes.

En virtud de los aumentos salariales decretados por parte de esta Comisión a los salarios mínimos en forma anual o cada vez que la situación económica del país así lo requiere, no han satisfecho las aspiraciones económicas de los trabajadores para enfrentar los fenómenos inflacionarios y la devaluación de nuestra moneda que repercuten negativamente en su poder adquisitivo, los mismos han pedido su desaparición, argumentando que en lugar de responder a los fines para los que fue creada, se ha dejado influenciar por los designios del Ejecutivo Federal en el proceso del control inflacionario que se traduce en ingresos raquíticos a su favor, con lo que la carrera precios salarios siempre la seguirán perdiendo.

LA COMISIÓN NACIONAL PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS.

Con la finalidad de redistribuir la riqueza económica, hacer efectiva la justicia social y fomentar la productividad en las empresas mexicanas, el Estado se dio a la tarea de crear la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas cuyo fundamento es la fracción IX del apartado "A" del artículo 123 constitucional.

Por disposición del artículo 575 de la LFT esta Comisión se integra y funciona para determinar el porcentaje de utilidades que las empresas deben repartir entre los trabajadores que les prestan sus servicios, y también para proceder a su revisión cuando sea procedente, contando al efecto con un Presidente, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica.

Los deberes y atribuciones del Presidente de esta Comisión, conforme a lo dispuesto en el artículo 578 de la LFT, son:

- I. Someter al Consejo de Representantes el plan de trabajo de la Dirección Técnica, que debe comprender todos los estudios e investigaciones necesarias y apropiadas para conocer las condiciones generales de la economía nacional;
- II. Reunirse con el Director y Asesores Técnicos, una vez al mes, por lo menos, y vigilar el desarrollo del plan de trabajo;
- III. Informar periódicamente al Secretario del Trabajo y Previsión Social de las actividades de la Comisión;
- IV. Citar y presidir las sesiones del Consejo de Representantes; y
- V. Los demás que le confieran las leyes.

Respecto al Consejo de Representantes este se integra:

- a) Con la representación del gobierno, compuesta del Presidente de la Comisión, que también es el Presidente del consejo y que tiene el voto del gobierno, y de dos asesores, con voz informativa designados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; y
- b) Con un número igual, no menor de dos ni mayor de cinco, de representantes propietarios y suplentes de los trabajadores sindicalizados y de los patrones, designados conforme a la convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Sus deberes y atribuciones, conforme a lo dispuesto en el artículo 581 de la LFT, son:

- I. Determinar, dentro de los quince días siguientes a su instalación, su forma de trabajo y la frecuencia de las sesiones;
- II. La aprobación del plan de trabajo de la Dirección Técnica y solicitar de la misma que efectúe investigaciones y estudios complementarios;
- III. Practicar y realizar directamente las investigaciones y estudios que juzgue conveniente para el mejor cumplimiento de su función;
- IV. Solicitar directamente, cuando lo juzgue conveniente, los informes y estudios a que se refiere el artículo 584, fracción II;
- V. Solicitar la opinión de las asociaciones de trabajadores y patrones;
- VI. Recibir las sugerencias y estudios que le presenten los trabajadores y los patrones;
- VII. Designar una o varias comisiones o técnicos para que practiquen investigaciones y realicen estudios especiales;
- VIII. Allegarse todos los demás elementos que juzgue necesarios o apropiados;
- IX. Determinar y revisar el porcentaje que deba corresponder a los trabajadores en las utilidades de las empresas; y
- X. Los demás que le confieran las leyes.

Por lo que hace a la Dirección Técnica esta se integra:

- I. Con un Director, nombrado por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social;
- II. Con el número de asesores técnicos que nombre la misma Secretaría;
y
- III. Con un número igual determinado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de Asesores Técnicos Auxiliares, designados por los representantes de los trabajadores y de los patrones.

Sus deberes y atribuciones conforme a lo dispuesto por el artículo 584 de la LFT son los siguientes:

- I. Practicar las investigaciones y realizar los estudios previstos en el plan de trabajo aprobado por el Consejo de Representante y los que posteriormente se le encomienden;
- II. Solicitar toda clase de informes y estudios de las instituciones oficiales federales o estatales y de las particulares que se ocupen de problemas

- económicos; tales como los institutos de investigaciones sociales y económicas, las organizaciones sindicales, las cámaras de comercio, las de industria y otras instituciones semejantes;
- III. Recibir y considerar los estudios, informes y sugerencias que le presenten los trabajadores;
 - IV. Allegarse todos los demás elementos que juzgue necesarios o apropiados;
 - V. Preparar un informe que debe contener los resultados de las investigaciones y estudios efectuados y un resumen de las sugerencias y estudios de los trabajadores y patrones y someterlo a la consideración del Consejo de Representantes; y
 - VI. Los demás que le confieran las leyes.

Toda vez que el porcentaje de utilidades que debe repartirse entre los trabajadores es revisado cada diez años, tal y como ha ocurrido en las 5 revisiones llevadas a cabo hasta el momento, es por lo que debe conocerse el procedimiento correspondiente establecido en el artículo 587 de la LFT que señala:

Artículo 587. Para la revisión del porcentaje la Comisión se reunirá:

- I. Por convocatoria expedida por el Secretario de Trabajo y Previsión Social cuando existan estudios e investigaciones que lo justifiquen; y
- II. A solicitud de los sindicatos, federaciones o confederaciones de trabajadores o de los patrones, previo cumplimiento de los requisitos siguientes:
 - a) La solicitud deberá presentarse a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por los sindicatos, federaciones o confederaciones que representen el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, o por los patrones que tengan a su servicio dicho porcentaje de trabajadores.
 - b) La Solicitud contendrá una exposición de las causas y fundamentos que la justifiquen e irá acompañada de los estudios y documentos correspondientes.
 - c) La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los noventa días siguientes, verificará el requisito de la mayoría.
 - d) Verificado dicho requisito, la misma Secretaría, dentro de los treinta días siguientes, convocará a los trabajadores y patrones para la elección de sus representantes.

En el procedimiento de revisión se observarán además las siguientes disposiciones:

- I. El Consejo de Representante estudiará la solicitud y decidirá si los fundamentos que la apoyan son suficientes para iniciar el procedimiento de revisión. Si su resolución es negativa, la pondrá en conocimiento del Secretario del Trabajo y Previsión Social y se disolverá; y
- II. Las atribuciones y deberes del Presidente, del Consejo de Representante y de la Dirección Técnica, así como el fundamento de la Comisión, se ajustarán a las disposiciones del capítulo IX del Título Once de la LFT.

Una vez que los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores o los patrones, hayan presentado una solicitud de revisión, no podrán presentar una nueva sino después de transcurridos diez años de la fecha en que hubiese sido desecheda o resuelta la solicitud.

LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Por decreto del Presidente Venustiano Carranza publicado en el DOF el 3 de diciembre de 1917, fueron creadas las Juntas de Conciliación y Arbitraje tanto en el Distrito como en los Territorios Federales existentes, cuyos procedimientos eran muy expeditos según se desprende del artículo cuarto que textualmente señalaba (www.stps.gob.mx página consultada el 20 de octubre de 2011): “Las Juntas se sujetarán al siguiente procedimiento: I. El representante del Gobierno, el mismo día en que tenga conocimiento del conflicto, convocará a la Junta respectiva a fin de que ésta notifique a los interesados que tienen tres días para presentar sus demandas y excepciones, rendir sus pruebas y alegar todo cuanto a sus derechos e intereses convenga; II. Al concluir el término expresado, la Junta cerrará la averiguación y pronunciará sentencia, a mayoría de votos, dentro de las veinticuatro horas siguientes.”

Pese a su existencia legal, durante muchos años se consideró que las Juntas de Conciliación y Arbitraje eran tribunales especiales y en consecuencia inconstitucionales por violar el artículo 13 de la Constitución, hasta que el primero de febrero de 1924 la Suprema Corte de Justicia de la Nación (De la Cueva, 1984:876) dictó tesis jurisprudencial en el conflicto obrero patronal suscitado en la empresa «La Corona, S.A.», estableciendo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son Tribunales especiales sino Tribunales del Trabajo.

Por lo que hace a esta autoridad, cuya sede está en la ciudad de México, debemos decir que su existencia es posterior a las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Distrito y Territorios Federales señaladas al principio, pues surge en virtud del decreto presidencial de Plutarco Elías Calles del 22 de septiembre de 1927 y cuyos primeros cuatro artículos (www.stps.gob.mx página consultada el 20 de octubre de 2011) señalan:

«ARTÍCULO 1º.- Se establece la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con residencia en esta ciudad, y las Regiones (sic) de Conciliación que sean necesarias para normar su funcionamiento.

ARTÍCULO 2º.- La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tendrá por objeto prevenir y resolver los conflictos colectivos y los individuales, entre patronos y obreros y las potestas (sic) necesarias para hacer cumplir sus decisiones.

ARTÍCULO 3º.- La intervención de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se hará extensiva: a) En las zonas federales. b) En los problemas y conflictos que se susciten en industrias y negociaciones cuyo establecimiento o explotación sea motivo de contrato o concesión federal. c) En conflictos y problemas de trabajo que abarquen dos o más Estados, o un Estado y las zonas federales. d) En los conflictos y problemas que se deriven de contratos de trabajo que tengan por objeto la prestación de trabajos continuos y de la misma naturaleza a su vez en un Estado y en otros de la República. e) En los casos en que por convenio escrito de la mayoría de los representantes de una industria y los trabajadores del ramo, se haya aceptado la jurisdicción expresa del Gobierno Federal.

ARTÍCULO 4º.- En obediencia a lo ordenado por el artículo 123 fracción XX, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje quedará integrada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno que nombre la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo.»

Respecto a su conformación tripartita, cuyo fundamento es la fracción XX del artículo 123 constitucional se ha dicho que si se trata de un tribunal de derecho deberían integrarse exclusivamente por profesionales del Derecho; y no con un representante del Gobierno, que es un profesionista y con representantes de los sectores obrero y patronal a quienes atribuyen el carácter de jueces legos. Agregan que al integrar la Junta con tales representantes, éstas se ven constreñidas a defender los intereses de sus sectores, convirtiéndolos en juez y parte, y desvirtuando el carácter de imparcialidad

que debe tener el juzgador. (www.stps.gob.mx página consultada el 20 de octubre de 2011).

Por lo que hace a la afirmación de que los representantes de los trabajadores y patrones son jueces legos (www.stps.gob.mx página consultada el 20 de octubre de 2011) “cabe decir que dichos representantes tienen experiencia en la interpretación de las disposiciones legales y reglamentarias aplicables en las Juntas Especiales respectivas; e incluso si se trata de Contratos-Ley, la complejidad y la modificación periódica de sus cláusulas, motiva que estos representantes adquieran una especialización que proviene de estar compenetrados con las características de las ramas industriales regidas por el propio Contrato-Ley.”

Respecto a esta autoridad laboral, Rafael De Pina (1952:212) señala lo siguiente: “las Juntas de Conciliación y Arbitraje son órganos jurisdiccionales, es decir, son verdaderos tribunales del trabajo que tienen como función propia -aparte de todas las de carácter administrativo, que quedan fuera de nuestro estudio- la de administrar justicia dentro de la esfera señalada por el legislador.”

Respecto a sus integrantes señala (De Pina, 1952:212): “la ley llama a los jueces no profesionales que forman parte de las Juntas, representantes de los patrones y de los obreros, y al presidente representante del Gobierno. Hay que afirmar, sin embargo, que no obstante el origen de su designación, unos y otros, sin excepción, están obligados a proceder en el ejercicio de sus funciones con imparcialidad y probidad, como verdaderos jueces.”

Por disposición del artículo 604 de la LFT corresponde a esta autoridad, el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o solo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo que el monto de lo reclamado no exceda del importe de tres meses de salario, pues en tal caso, quien conocerá, será la Junta Federal de Conciliación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 600 fracción IV, y la manera en que lleva a cabo sus funciones es en Pleno o por conducto de las Juntas Especiales que existen tanto en su interior como las foráneas que existen a lo largo y ancho del país, atendiendo a las ramas de la industria y de las actividades señaladas por la STPS.

El Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es nombrado directamente por el titular del Poder Ejecutivo Federal, y percibe durante su encargo los mismos emolumentos que los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación debiendo reunir, conforme a lo dispuesto por el artículo 612 de la LFT los siguientes requisitos:

- I. Ser mexicano, mayor de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II. Tener título legalmente expedido de licenciado en derecho;
- III. Tener cinco años de ejercicio profesional, posteriores a la fecha de adquisición del título al que se refiere la fracción anterior, por lo menos;
- IV. Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social;
- V. No pertenecer al estado eclesiástico; y
- VI. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Respecto a sus facultades y obligaciones, la LFT en su artículo 617 le impone las siguientes:

- I. Cuidar del orden y de la disciplina del personal de la junta;
- II. Presidir el Pleno;
- III. Presidir las Juntas Especiales en los casos de los artículos 608 y 609, fracción I;
- IV. Ejecutar los laudos dictados por el Pleno y por las Juntas Especiales en los casos señalados en la fracción anterior;
- V. Revisar los actos de los Actuarios en la ejecución de los laudos que le corresponda ejecutar, a solicitud de cualquiera de las partes;
- VI. Cumplimentar los exhortos o turnarlos a los Presidentes de las Juntas Especiales;
- VII. Rendir los informes en los amparos que se interpongan en contra de los laudos y resoluciones dictados por el Pleno y por las Juntas Especiales que presida; y
- VIII. Las demás que le confieran las leyes.

Además de las anteriores, tiene las siguientes obligaciones (Climent Beltrán, 1997:431):

“a) Presidir el Pleno (Arts. 607 y 620 frac. I); b) Integrar la Junta cuando el conflicto afecte a dos o más ramas de la industria o de las actividades representadas en la misma (Art. 608); c) Integrar las Juntas Especiales cuando se trate de conflictos colectivos (Art. 609, frac. I en relación el art. 611, frac. III y Art. 620, fracs. II y III), d) Intervenir personalmente en las resoluciones siguientes; en conflictos c o l e c t i - v o s : I. Competencia; II. Nulidad de actuaciones; III. Sustitución de patrón; IV. En los casos del artículo 773 (desistimiento forzoso por

caducidad de la acción); V. Cuando se trate de conflictos colectivos de naturaleza económica en la que se designe perito y en la que se ordene la práctica de las diligencias a que se refiere el artículo 913; VI. Las funciones especificadas en el artículo 617; e) Decretar las providencias cautelares a que se refiere el artículo 857, en los conflictos colectivos; f) Procedimientos de huelga, Art. 928 y demás relativos. (Ver Art. 897 LFT).”

En cuanto a las Juntas Especiales foráneas, o sea, aquellas que se ubican en las entidades federativas y cuyo número asciende a 61, fueron creadas por decreto publicado en el DOF el 2 de julio de 1976, con el siguiente argumento:

“a fin de que los trabajadores y patronos pudieran ventilar sus litigios y asuntos laborales en lugares cercanos a los centros de trabajo, evitándoles el tener que venir a la ciudad de México desde lugares distantes. Para ello se eliminó el escollo de que pudieran conocer de los conflictos colectivos, lo que implicaría la imposibilidad material de desplazarse el Presidente titular a los Estados para integrarlas, ya que su competencia quedó limitada al conocimiento de los conflictos individuales; con la modalidad de que abarcan todas las ramas industriales y actividades de la competencia federal comprendidas en su demarcación territorial, con excepción de los conflictos colectivos, a diferencia de las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje ubicadas en la ciudad de México, cuya competencia está distribuida por ramas industriales, éstas tienen una estructura vertical en sus funciones, en tanto que las Juntas Especiales foráneas tienen una estructura horizontal.»

Las facultades y obligaciones de las Juntas Especiales, conforme a lo dispuesto en el artículo 616 de la LFT son:

- I. Conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en la rama de la industria o de las actividades representadas en ellas;
- II. Conocer y resolver los conflictos a que se refiere el artículo 600, fracción IV, que se susciten en el lugar en que se encuentren instaladas;
- III. Practicar la investigación y dictar las resoluciones a que se refiere el artículo 503;
- IV. Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones del Presidente en ejecución de los laudos;

- V. Recibir en depósito los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo. Decretado el depósito se remitirá el expediente al archivo de la Junta; y
- VI. Las demás que le confieran las leyes.

Los Presidentes de las Juntas Especiales, conforme a lo dispuesto en el artículo 618 de la LFT tienen las obligaciones y facultades siguientes:

- I. Cuidar del orden y de la disciplina del personal de la Junta Especial;
- II. Ejecutar los laudos dictados por la Junta Especial;
- III. Conocer y resolver las providencias cautelares;
- IV. Revisar los actos de los Actuarios de la ejecución de los laudos y de la providencia cautelares, a solicitud de cualquiera de las partes;
- V. Cumplimentar los exhortos que les sean turnados por el Presidente de la Junta;
- VI. Rendir los informes en los amparos que se interpongan en contra de los laudos y resoluciones dictados por la Junta Especial;
- VII. Informar al Presidente de la Junta de las deficiencias que observen en su funcionamiento y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas; y
- VIII. Las demás que le confieran las leyes.

Para el funcionamiento del Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y de las Juntas Especiales se observarán las disposiciones del artículo 620 de la LFT, a saber:

- I. En el Pleno se requiere la presencia del Presidente de la Junta y del cincuenta por ciento de los representantes, por lo menos. En caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente;
- II. En las Juntas Especiales se observarán las normas siguientes;
 - a) Durante la tramitación de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica, bastará la presencia de su Presidente o el Auxiliar, quien llevará adelante la audiencia, hasta su terminación.

Si están presentes uno o varios de los representantes, las soluciones se tomarán por mayoría de votos.

Si no está presente ninguno de los representantes, el Presidente o el Auxiliar dictará las resoluciones que procedan, salvo que se trate de las que versen sobre personalidad, competencia, aceptación de pruebas desistimiento de la acción a que se refiere el artículo 726

- (este artículo es erróneo, el correcto es el 773) y sustitución de patrón. El mismo Presidente acordara se cite a los representantes a una audiencia para la resolución de dichas cuestiones, y si ninguno concurre, dictará la resolución que proceda.
- b) La audiencia de discusión y votación del laudo se registrará por los dispuestos en la fracción siguiente.
 - c) Cuando se trate de conflictos colectivos de naturaleza económica, además del Presidente se requiere la presencia de uno de los representantes, por lo menos.
 - d) En los casos de empate, el voto del o de los representantes ausentes se sumará la del Presidente o al Auxiliar;
- III. Para la audiencia de discusión y votación del laudo, será necesaria la presencia del Presidente o Presidente Especial y del cincuenta por ciento de los representantes de los trabajadores y de los patrones, por lo menos. Si concurre menos del cincuenta por ciento, el Presidente señalará nuevo día y hora para que se celebre la audiencia; si tampoco se reúne la mayoría, se citará a los suplentes, quedando excluidos los faltistas del conocimiento del negocio. Si tampoco concurren los suplentes, el Presidente de la Junta o el de la Junta Especial, dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social, para que designe las personas que los substituyan. En caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente.

LAS JUNTAS LOCALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

De los artículos 621 al 624 de la LFT se desprende que los asuntos en los que tendrán intervención las Juntas de Conciliación y Arbitraje de las diferentes Entidades Federativas, serán todos aquellos que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; siendo el Gobernador de cada una de ellas quien fijará el lugar de su residencia y su competencia territorial, tomando en cuenta las necesidades de los factores de la producción.

Su integración y funcionamiento se registrará por las disposiciones inherentes a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, es decir, deben tener la misma estructura, personal y funcionamiento, pero dependiendo exclusivamente del gobierno de cada Estado y del Gobernador del Distrito Federal en el caso de éste último.

CONCLUSIONES.

Del análisis efectuado a las autoridades del trabajo establecidas tanto en la Constitución como en la ley de la materia, nos percatamos de dos hechos: 1. La importancia que tiene para la empresa el conocimiento de las facultades que tienen las distintas autoridades en materia laboral, a efecto de cumplir con las obligaciones que el marco jurídico establece para los particulares y evitarle a la empresa problemas que afecten el patrimonio que posee y, 2. La existencia de dos clases de autoridades, las administrativas y las judiciales, cada una de ellas con su campo de acción perfectamente delimitado, sin embargo, por el desarrollo que a lo largo de los años ha tenido el poder político en nuestro país, las funciones reales y materiales de estas autoridades han sido combinadas, propiciando que sea el titular del Poder Ejecutivo Federal o Estatal el que las establezca y les designe su campo de actuación, lo que ha dado pie para que tal poder se convierta en Judicial al aplicar la ley laboral a los conflictos que son sometidos a su conocimiento, rompiendo de esta manera con el principio de la división de poderes, originando en su contra la crítica correspondiente y la inquietud para que sean encuadrados en el Poder Judicial, dando vida a los Jueces Sociales, sin embargo, por tradición y por los resultados obtenidos hasta la fecha, la idea de que continuarán existiendo estas mismas autoridades es un hecho innegable.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Barajas Montes de Oca, Santiago, 1994, *Servicio Público del Empleo*, Diccionario Jurídico Mexicano, México, Porrúa-UNAM.
- Climent Beltrán, Juan B., 1997, *Ley Federal del Trabajo, comentarios y jurisprudencia*, México, Esfinge.
- De la Cueva, Mario, 1969, *Derecho mexicano del trabajo*, Tomo II, México, Porrúa.
- De Pina, Rafael, 1952, *Curso de Derecho Procesal del Trabajo*, México, Ediciones Botas.
- Guerrero, Euquerio, 1994, *Manual de Derecho del Trabajo*, México, Porrúa.
- <http://www.stps.gob.mx> página consultada el 20 de octubre de 2011.
- Lacavex Berumen, María Aurora, 1999, *La inspección del trabajo*, Revista Laboral. Núm. 84, septiembre de 1999.

- Pérez De León E., 1990, *Notas de derecho Constitucional Administrativo*, México, Porrúa.
- Porrás y López, Armando, 1971, *Derecho Procesal del Trabajo*, México, Manuel Porrúa.
- Porrúa Pérez, Francisco, 1994, *Teoría del Estado*, México, Porrúa.
- Ramírez Reynoso, Braulio, 1994, *Inspección del Trabajo*, Diccionario Jurídico Mexicano, México, Porrúa-UNAM.
- Tamayo y Salmorán, Rolando, 1998, *Elementos para una Teoría General del Derecho*, México, Themis.
- Trueba Urbina, Alberto, 1980, *Nuevo Derecho del Trabajo*, 5ª ed., México, Porrúa.