

UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLÁS DE HIDALGO



*a la historia por la
verdad, la inteligencia
y el arte*

FACULTAD DE HISTORIA

LA JUSTICIA LABORAL EN MICHOACÁN A TRAVÉS DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, DURANTE EL SIGLO XX.

Tesina

Que para obtener el grado de Licenciada en Historia presenta:

MA. LOURDES JOAQUÍN MÓNICO

Asesor:

DR. CARLOS DOMINGO MÉNDEZ MORENO

Morelia Michoacán, octubre 2025.

ÍNDICE.

INTRODUCCIÓN.....	5
<i>CAPÍTULO I. LA SITUACIÓN LABORAL Y OBRERA EN LA PRIMERA MITAD DEL SIGLO XX.</i>	17
1.1 LOS PRIMEROS CONFLICTOS LABORALES A PRINCIPIOS DEL SIGLO XX. LOS CASOS DE CANANEA Y RÍO BLANCO.	17
1.2 LAS PRIMERAS INSTITUCIONES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN MÉXICO.....	26
1.3 LOS CONFLICTOS OBREROS EN LOS AÑOS 50 DEL SIGLO XX.....	33
<i>CAPITULO II. LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE COMO INSTITUCIÓN DE JUSTICIA LABORAL.....</i>	41
2.1 SU INTEGRACIÓN, FUNCIONAMIENTO Y REPRESENTANTES DE PATRONES Y OBREROS.	41
2.2 LA IMPARTICIÓN DE LA JUSTICIA LABORAL A TRAVÉS DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.....	48
2.3 EL PROCEDIMIENTO LABORAL PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS.....	55
<i>CAPITULO III. LA JUSTICIA LABORAL EN MICHOACÁN.</i>	67
3.1 LOS CONFLICTOS LABORALES EN MICHOACÁN.	67
3.2 LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN MICHOACÁN.	74
3.3 LOS CONFLICTOS DE TRABAJO ANTE LA JLCA EN LOS AÑOS 70.....	79
<i>CONCLUSIONES:</i>	86
<i>FUENTES BIBLIOGRÁFICAS:.....</i>	92

RESUMEN

La justicia laboral en México ha experimentado una constante evolución derivada de las transformaciones en las relaciones de trabajo y en las estructuras económicas y sociales del país. Esta investigación analiza la justicia laboral en el estado de Michoacán durante el siglo XX desde una perspectiva institucional, centrada en las funciones y el papel de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje (JLCA).

El estudio contextualiza el origen del Derecho del Trabajo en México, destacando los conflictos obreros que marcaron su nacimiento, como la Huelga de Cananea (1906) y la Huelga de Río Blanco (1907), precursores de las transformaciones que derivaron en la consagración constitucional de los derechos laborales en 1917. Asimismo, se examina la consolidación de las instituciones y del marco normativo laboral, con especial atención en la estructura, funcionamiento y atribuciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje como órganos de impartición de justicia laboral.

Finalmente, la investigación aborda casos representativos de conflictos de trabajo en Michoacán, con el objetivo de ejemplificar la aplicación práctica de la justicia laboral por parte de la JLCA, evidenciando los retos, alcances y transformaciones de este sistema a lo largo del siglo XX.

Palabras clave: Justicia, derecho del trabajo, Michoacán, juntas de conciliación y arbitraje, siglo XX.

ABSTRACT

Labor justice in Mexico has undergone constant evolution as a result of changes in labor relations and in the country's social and economic structures. This research analyzes labor justice in the state of Michoacán during the 20th century from an institutional perspective, focusing on the functions and role of the Local Board of Conciliation and Arbitration (JLCA).

The study contextualizes the origins of Labor Law in Mexico, highlighting the foundational labor conflicts such as the Cananea Strike (1906) and the Río Blanco Strike (1907), which served as precursors to the constitutional recognition of labor rights in 1917. It also examines the consolidation of labor institutions and the legal framework, with particular attention to the structure, operation, and responsibilities of the Boards of Conciliation and Arbitration as the main bodies of labor justice.

Finally, the research presents representative labor conflicts in Michoacán, aiming to illustrate the practical application of labor justice by the JLCA and to reveal the challenges, scope, and transformations of this system throughout the 20th century.

Keywords: Justice, labor law, Michoacán, boards of conciliation and arbitration, 20th century.

AGRADECIMIENTOS:

A mi familia, por su esfuerzo, compromiso y acompañamiento a lo largo de mi formación profesional. A pesar de la distancia, su apoyo incondicional hizo posible la culminación de esta etapa. A mi madre, por escucharme cada día y alentarme con sus palabras; a mi padre, por creer siempre en mis sueños y metas; y a mis hermanos, quienes me han inspirado de diferentes maneras.

Agradezco profundamente a la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo y la Facultad de Historia, por brindarme la oportunidad de desarrollarme académica y personalmente. De igual manera, extendiendo mi reconocimiento a mi querida Casa de Estudiantes “Ernesto Che Guevara”, que fue una pieza fundamental en mi formación profesional y en mi crecimiento humano.

A mis amigos, quienes durante la carrera me acompañaron y de quienes aprendí valiosas lecciones que enriquecieron esta experiencia universitaria.

A mis profesores, cuyo compromiso y pasión por la historia fueron fuente de inspiración a lo largo de mi licenciatura.

Finalmente, expreso mi más sincero agradecimiento a mi asesor, Carlos Domingo Méndez Moreno, por su guía, conocimiento, comprensión y paciencia, los cuales fueron esenciales para la realización y conclusión de esta investigación. Su orientación académica y apoyo constante fueron determinantes para alcanzar este logro.

INTRODUCCIÓN

En México, la justicia laboral surge formalmente en la época del México constituyente en 1917; es el resultado de la lucha revolucionaria de 1910 y de los antecedentes históricos que preceden la historia de nuestro país. A más de un siglo de su origen, el derecho laboral mexicano ha experimentado una transformación significativa. Por ello, resulta fundamental analizar cómo se ha impartido la justicia laboral a lo largo del tiempo y de qué manera se han resuelto los conflictos entre trabajadores y empleadores. En este contexto, es especialmente relevante estudiar el papel de una de las autoridades encargadas de esa labor: la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Michoacán, instancia clave en la solución de controversias laborales en el ámbito estatal.

Durante el Porfiriato, México experimentó un desarrollo económico que impulsó las fuentes de empleo; esto se veía reflejado en la construcción de ferrocarriles, que facilitó el transporte de mercancías y personas, conectando regiones aisladas y promoviendo el comercio interno. Así mismo, se fortaleció la industria minera que trajo la inversión de capitales extranjeros y la implementación de los nuevos sistemas de producción; las obras y los servicios públicos tuvieron un desarrollo considerable. Este escenario prometía prosperidad y progreso; sin embargo, a su vez resultó ser incapaz de integrar las transformaciones sociales que desataba.¹

El incremento de la riqueza se hizo de acuerdo a los intereses de los capitalistas extranjeros, como los europeos, estadounidenses y con un sector de los grupos de poder en México, como terratenientes, empresarios, miembros del alto clero y políticos. La vida de los campesinos y los obreros era terrible; la explotación laboral era evidente, con largas jornadas de trabajo, con salarios insuficientes y con malas condiciones de trabajo.

Derivado de la explotación de los recursos naturales en la industria minera, la mano de obra mexicana no era suficiente para la demanda requerida; por ello, las empresas se encargaron de traer trabajadores extranjeros. Ante esta situación comenzaron a existir diferencias en las condiciones laborales de los trabajadores de México y los de Estados Unidos. Por ejemplo, se tiene datado que, en 1906, en la mina Oversigth en Sonora, los

¹ Brachet de Márquez, Viviane, *El pacto de dominación: Estado, clase y reforma social en México (1910-1995)*, México, El Colegio de México, Centro de Estudios Sociológicos, 1996, p. 18.

trabajadores extranjeros conformaban el 25% del personal de la empresa; a ellos se les pagaba \$7.00 pesos diarios, mientras que al trabajador mexicano, que tenía la ocupación del 75% de la empresa, se les pagaba \$3.00 pesos diarios.² A pesar de las protestas en contra de la injusta realidad, el sector empresarial y el régimen porfirista no concebían los movimientos de los trabajadores y varias veces los doblegó por medio de la violencia. Tal es el caso de la huelga de Cananea en Sonora en 1906, como la de Río Blanco en Veracruz en 1907, que se disolvieron violentamente.

Dichas huelgas son un antecedente histórico del derecho laboral en México. La huelga de Cananea ocurrió en la Cananea Consolidated Copper Company en Sonora, que era una industria minera perteneciente a William Cornel Green. El conflicto estalló por las condiciones laborales existentes, principalmente por la diferencia salarial entre obreros mexicanos y estadounidenses. Estas condiciones fueron toleradas por el régimen porfirista, que garantizó una economía de extracción de los recursos naturales en México y la mano de obra barata de nuestro país, con beneficios para la burguesía y los extranjeros.

La huelga de Río Blanco en Veracruz, de la rama textil, ocurrió en 1906, a raíz de la exigencia de aumentos salariales y una reducción de la jornada laboral de dieciséis horas y media a catorce horas al día.³ Las respuestas a las peticiones fueron represiones y masacres de hombres, mujeres y niños, además del fusilamiento de los líderes y el despido de muchos más. En 1907, el presidente de México, Porfirio Díaz, exigió a los trabajadores terminar la huelga y volver a sus labores con sus mismas condiciones de trabajo. Esta represión significó un parteaguas en los movimientos obreros de la época, que más adelante volverían a salir a protestar en diferentes condiciones.

La desigualdad económica, la explotación laboral y el hartazgo de la dictadura porfirista dieron como resultado la Revolución Mexicana. La composición social de las fuerzas revolucionarias contribuyó a la formación de un nuevo régimen que transformó las condiciones de diversos grupos sociales de nuestro país, incluidas las de los trabajadores.⁴

² Baca Calderón, Esteban, “1 de junio de 1906, Huelga de Cananea, Sonora”, en *Derechos del Pueblo Mexicano. México a través de sus Constituciones*, México, Porrúa, 2019, pp. 478–487.

³ González Navarro, Moisés, “La huelga de Río Blanco”, en *Historia Mexicana*, núm. 4. México, abril-junio, 1957, p. 510.

⁴ Brachet de Márquez, *El pacto de dominación: Estado, clase... Op. Cit.*, p 25.

En 1917 se lograron establecer los primeros artículos referentes al derecho del trabajo; esto, como parte de un proyecto de nación en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, quedó sustentado en el artículo 5to, que fue base para dar vida al 123. Es importante mencionar que México fue uno de los primeros países de América Latina en elevar los derechos del trabajador a rango constitucional.⁵

El artículo 123, desde 1917 hasta hoy en día, es el marco jurídico del derecho laboral en México y base constitucional de la Ley Federal del Trabajo. En él se estableció que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; para efecto de esto, se promovería la creación de empleos y la organización social del trabajo, conforme a la ley. Con este artículo se pretendía en primer momento considerar el derecho al trabajo dentro de nuestra Carta Magna, como garantía de acceso libre, digno y útil de cualquier ciudadano del Estado mexicano y, además, fijar los lineamientos legales para garantizar los derechos de los trabajadores.

Como resultado de dicha ley, posteriormente se adoptaron disposiciones laborales locales además de las federales, que llevaron a la creación de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, para el conocimiento de las controversias laborales. Es decir, se excluyó esta clase de conflictos del Poder Judicial ordinario, creándose órganos de jurisdicción especializada.

En 1931 se promulgó la Ley Federal del Trabajo, que buscaba reforzar la regulación de las relaciones obrero-patronales. Esta ley tiene por objeto conciliar los intereses de las clases sociales con la intervención del Estado. La ley ha experimentado diversas reformas en distintos momentos; las más importantes fueron en 1970, 2012 y 2019. De tal manera, demuestra que existe un interés en nuestro país en el hecho de transformar las relaciones de trabajo. Además, se ha buscado implementar nuevos mecanismos de solución de conflictos y revisar el papel que juegan las instituciones encargadas de impartir justicia laboral.

Derivado del cambio continuo, en la reforma a la Ley Federal del Trabajo en 2019, se promulgó la extinción de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y se implementó un nuevo sistema de Justicia Laboral. Razón por la que surge la inquietud de estudiar el papel que tiene la JLCA de Michoacán respecto a la impartición de la justicia laboral en sus primeros años de funcionamiento. Se toma como objeto de estudio el estado de Michoacán.

⁵ Reynoso Castillo, Carlos, *Derecho del trabajo, panorama y tendencias*, México, Porrúa, 2006, pp. 103-128.

El derecho del trabajo es resultado de una lucha social histórica, que hoy en día presenta grandes avances en la materia; por lo tanto, es importante visibilizar el papel que juega el trabajo, las relaciones laborales y la impartición de la justicia en la sociedad actualmente.

El planteamiento y desarrollo de este proyecto de investigación responde a algunas necesidades básicas: la primera, complementar nuestro proceso de formación académica en la Facultad de Historia con la realización de la tesina para optar por el grado de licenciatura correspondiente; el segundo término es realizar un aporte al conocimiento del estudio histórico de Michoacán y, en concreto, al papel que ha protagonizado la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en la impartición de justicia laboral, durante más de diez décadas de funciones, dejando un antecedente de estudio para el cierre definitivo de la institución.

A partir de ello, el objetivo es estudiar la impartición de justicia laboral a través de la JLCA en Michoacán durante el siglo XX, haciendo un recorrido histórico para conocer el contexto en el que se creó, además de identificar los alcances que como dependencia gubernamental ha tenido en el ejercicio de sus funciones. Derivado de lo anterior, es importante conocer la evolución de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, que se referirá a continuación como la (JLCA), para determinar el papel que jugó como primera institución dentro del estado de Michoacán, siendo esta mediadora entre patrones y trabajadores. Finalmente, se busca definir si la impartición de justicia laboral en Michoacán ha sido eficiente a través de la JLCA, poniendo especial atención a los primeros años en funcionamiento y observar si cumplió su propósito como institución de gobierno.

Durante el diseño del protocolo y el desarrollo de la investigación hemos generado varias interrogantes con respecto a los puntos medulares, entre las que destacan las siguientes: ¿Cuál era el contexto social y económico en el que se crearon las instituciones del derecho del trabajo en México? ¿Cómo fue la impartición de la justicia laboral a través de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje durante el siglo XX, en el ejercicio de sus funciones? ¿Cómo evolucionó en las primeras décadas, a partir de su creación, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje como mediadora entre patrones y trabajadores? ¿La impartición de justicia laboral a través de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje ha sido eficiente y ha cumplido su propósito como institución de gobierno?

El presente proyecto se interesa por el estudio de la forma y evolución de la impartición de justicia laboral en Michoacán. La investigación propone analizar la institución gubernamental que, por un poco más de un siglo, se ha encargado de resolver los conflictos laborales, esto porque consideramos que son parte del derecho y la historia social de México.

Los problemas sociales han sido de gran interés entre los estudios de historiadores, abogados, sociólogos y otros interesados en torno a la evolución de los derechos sociales, como lo es el derecho del trabajo en México.

Para acercarnos a nuestro tema de investigación, la impartición de justicia laboral durante el siglo XX, es importante tener en cuenta el contexto de México en el siglo de esa época. Para dicho efecto, la obra de Viviane Brachet, *El pacto de la dominación, estado, clase y reforma social en México 1910-1995*, describe el escenario en el que se encontraba nuestro país en los últimos años del régimen porfirista. En el texto se describen las condiciones de vida, la situación económica de México, las relaciones laborales y lo que orilló a la iniciación de las luchas sociales que surgieron en respuesta al hartazgo de las clases vulneradas durante décadas. La autora menciona que se vivía una época de crecimiento económico y tecnológico en nuestro país; México había logrado abrir la puerta a inversionistas europeos y estadounidenses para la explotación de los recursos naturales, además de mano de obra extranjera para alcanzar a cubrir la demanda de trabajo que existía. Con el personal extranjero, las desigualdades entre los trabajadores se hicieron notorias, lo cual derivó en conflictos laborales que marcaron un antecedente respecto a la impartición de la Justicia Laboral en México.⁶

El segundo campo de estudio clave para nuestra investigación son los antecedentes del derecho del trabajo en México. El capítulo de Esteban Baca Calderón, que es su testimonio en *La Huelga de Cananea, Sonora, en 1906*, del libro “Derechos del Pueblo Mexicano: “México a través de sus constituciones” señala las condiciones laborales en las que se encontraban los trabajadores, el descontento que existía respecto a la jornada de trabajo y al pago que percibían. Se refiere a que los contratistas estadounidenses tenían la oportunidad de alcanzar altos ingresos metálicos a costa del esfuerzo de los mexicanos, explotándolos y discriminándolos a diferencia de los trabajadores extranjeros. Como resultado de este hecho, intervino el gobierno sonorense que intentó dirimir el conflicto

⁶ Brachet de Márquez, *El pacto de dominación: Estado, clase... Op. Cit.*, pp. 15-31.

laboral. Sin embargo, la respuesta no fue favorable para la clase trabajadora: ocurrieron represiones y matanzas que tenían el objetivo de disolver dicha huelga. Este hecho marcó la historia de nuestro país y el inicio de las luchas sociales en México.⁷

Para reforzar lo anterior, podemos hablar de la Huelga de Río Blanco, que fue otro hecho determinante en la historia de la impartición de la justicia laboral en nuestro país. Como señala John Kenneth Turner en su capítulo “*3 de diciembre de 1906, Río Blanco*”, los trabajadores de la fábrica textil en Veracruz estaban sujetos a lo que estipulaban los patrones. Debido a que en México no existían leyes de trabajo que protegieran a los trabajadores, no se había establecido la inspección de las fábricas, no había reglamentos respecto al trabajo de menores, no había procedimiento por el cual los trabajadores pudieran cobrar indemnización por daño, por heridas o por muerte en las minas o en las máquinas.⁸

Aunado a la falta de lineamientos, existía una ausencia de protección por parte de los poderes públicos y el escenario que se percibía era de opresión gubernamental. La maquinaria del régimen de Díaz estaba completamente a disposición del patrón, para obligar al trabajador a que aceptara condiciones desfavorables para él. Los trabajadores no tenían muchas opciones, ya que sus necesidades básicas debían ser cubiertas.

Es importante mencionar que las disputas laborales de 1906 no sólo ocurrieron en Sonora y Veracruz. En su artículo *La huelga de Río Blanco*, Moisés González Navarro alude a las huelgas de otros estados y en particular a las del estado de Puebla y Tlaxcala, las que marcaron un hito en la búsqueda de solución a sus demandas. En un primer momento pidieron a Porfirio Díaz y al arzobispo de Puebla que fueran árbitros en el conflicto de trabajo.⁹ Se debe recordar que no había alguna institución que resolviera las disputas laborales; por lo tanto, la máxima autoridad de nuestro país, el presidente de la República, podría ocupar esta vacante. La respuesta de Díaz fue negativa; aun así, terminó dictando un laudo en 1907 donde atendía las demandas y peticiones de las dos partes, los obreros y los patrones. Este hecho resulta importante para el tema de estudio en esta investigación, ya que aparece la figura de un árbitro dentro de un conflicto laboral, que se conserva hasta hoy en día en el sistema de justicia laboral que nos rige.

⁷ Baca Calderón, Esteban, “1 de junio de 1906, Huelga de Cananea, Sonora” ... *Op. Cit.*, pp. 478-486.

⁸ Kenneth Turner, John. “3 de diciembre de 1906. Río Blanco”, en *Derechos del Pueblo Mexicano. México a través de sus Constituciones*, vol. 9, México, Porrúa, 2019, pp. 487-493.

⁹ González Navarro, Moisés, “La huelga de Río Blanco” ... *Op. Cit.* p. 514.

Un trabajo que resulta significativo para los fines de este proyecto es la tesis *La administración de la justicia en el derecho laboral mexicano* de María Elvia Vázquez López.¹⁰ La tesis de Vázquez López puede considerarse clave para el estudio de la impartición de la justicia laboral, por su recuento histórico en México. Se señalan las primeras instituciones, leyes, reglamentos y organizaciones que buscaban salvaguardar los derechos de los trabajadores en nuestro país. La obra gira alrededor de los conceptos de justicia, además de ofrecernos el panorama de la administración de justicia de los trabajadores en México, desde los siglos XIX y XX hasta llegar a la constitución de 1917, donde se logró la creación de las primeras instituciones dedicadas a la impartición de la justicia laboral, las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Otra publicación a la que se debe mención es la tesina *La Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado de Michoacán 1931-1941* de Everardo Acosta Medina, publicada en 2005.¹¹ En dicho escrito, el autor hace un análisis de la evolución del movimiento obrero y la legislación laboral en México, que tiene como primer resultado en el estado de Michoacán el auge del movimiento sindical, de acuerdo con los primeros registros sindicales en el estado de Michoacán de Ocampo. La investigación del autor gira en torno a la institución de gobierno, La Junta Central de Conciliación y Arbitraje, que fue encargada de atender las necesidades de los trabajadores dentro de la tercera década en la temporalidad de nuestra investigación. Acosta Medina destaca en su tesina la trascendencia del derecho del trabajo en Michoacán y la impartición de la justicia laboral a través de la Junta Central, ahora Local de Conciliación y Arbitraje.

En los últimos años, el tema de la impartición de justicia laboral en México ha sido de gran interés, debido a la reforma de la Ley Federal del Trabajo en 2019. En tal reforma, se plantearon nuevos enfoques acerca del sistema de justicia laboral. Un artículo donde se hace un análisis de los acontecimientos históricos más relevantes en el establecimiento del sistema laboral en México es el de Marisela Nava, *Evolución del Sistema Laboral en*

¹⁰ Vázquez López, María Elvia, *“La administración de la justicia en el derecho laboral mexicano”* (Tesis de Licenciatura, Facultad de Derecho, UNAM, México, 1988).

¹¹ Acosta Medina, Everardo, *“La Junta central de conciliación y arbitraje del Estado de Michoacán, 1931-1940”* (Tesina de Licenciatura, Facultad de Historia, UMSNH, Morelia, Michoacán, 2005).

México.¹² Su trabajo es una investigación teórica-descriptiva, en la cual recopila información de cada periodo histórico para analizar y estructurar la idea central, a manera de síntesis. Nava destaca ciertos criterios importantes para retomar en nuestra investigación, ya que menciona que existen lagunas jurídicas y vacíos legales que ponen en desventaja al trabajador con el patrón. Como resultado de esto, menciona que las relaciones laborales deben de generar un beneficio tripartito, para fortalecer a las empresas, a la economía del país y, sobre todo, para garantizar el bienestar de los trabajadores.

El análisis de esta investigación se enfocará en el concepto de historia social, donde se presentan diferentes hipótesis acerca de lo que engloba su estudio. De acuerdo con Eric Hobsbawm, la historia social ha pasado por tres supuestos importantes. Se habla de historia social para hacer referencia a estudios sobre una multitud de actividades humanas difíciles de clasificar, excepto en términos de “actitudes, costumbres, vida cotidiana”.¹³ Este primer concepto no tenía un enfoque especializado referente a un cierto sector de la población, ya que habla del estudio general de la sociedad.

En segundo lugar, Hobsbawm argumenta que existe la acepción más común, que es la que tiene relación con la historia económica. Esta definición es la más preponderante, ya que la práctica de unir lo económico con lo social resultó ser una práctica significativa para el estudio de la historia. Los historiadores se interesaron por la evolución de la economía porque esta arrojaba claridad sobre las estructuras y cambios sociales, específicamente entre clases y grupos sociales.¹⁴

Lo planteado por Eric Hobsbawm cobra sentido al observar el panorama en México a finales del siglo XIX, con el régimen de Porfirio Díaz, donde el capitalismo se consolidó y la industrialización. Algunos historiadores y economistas aseguran que México tuvo su mayor auge económico en la historia del país y, a la vez, como consecuencia de ello, grandes cambios sociales, derivados de profundas desigualdades económicas, sociales y políticas entre la clase trabajadora y los sectores privilegiados. Aunque es cierto que México ya había pasado grandes movimientos sociales e históricos desde antes, como el movimiento de

¹² Nava, Marisela, “Evolución del sistema laboral en México”, en *Revista Especializada en Investigación Jurídica*, núm. 12, enero-junio, 2023, pp. 1-18. Disponible en: <https://doi.org/10.20983/reij.2023.1.7>.

¹³ Hobsbawm, Eric J., *Marxismo e historia social*, México, Universidad Autónoma de Puebla, 1983, pp. 22-23.

¹⁴ *Ibid.*, p.23.

Independencia en 1810, estos momentos desglosan movimientos sociales más grandes, más fuertes, como lo fue la Revolución Mexicana. El resultado de esta lucha armada dio como resultado grandes cambios y reconocimiento respecto a sectores vulnerables, como los trabajadores y los agrarios.

En tercer lugar, Eric Hobsbawm menciona que la historia social podía referirse al estudio de la historia de las clases pobres o bajas, concretamente a la historia de los movimientos de los pobres. El concepto puede especializarse aún más, haciendo referencia a la historia del trabajo, donde interviene la clase trabajadora y es considerado un sector vulnerable al estar condicionado a trabajar para subsistir y atender sus necesidades básicas. El panorama para este grupo orilló a la organización que tenían como fin, erradicar la explotación, a sufrir jornadas extenuantes y bajos salarios principalmente. Es por lo que hoy en día se ha conservado la vinculación entre la historia social, la historia de las protestas y los movimientos sociales; hablando de la clase trabajadora, de las organizaciones y de las ideas socialistas.¹⁵

Como ejemplos de luchas sociales en México se tienen los de la Huelga de Sonora y Cananea. Estas fueron protestas de trabajadores respecto a la inconformidad de las condiciones laborales que vivían. Tuvieron como resultado represiones, asesinatos, fusilamientos y encarcelamientos de la clase trabajadora. Sin embargo, estos grupos no se dieron por vencidos, debido a que, para ellos, lo primordial era mejorar las condiciones de trabajo, lo que dio paso a la necesidad de un marco normativo que protegiera a los trabajadores.

La historia social y la impartición de justicia laboral en México están estrechamente relacionadas, ya que ambos conceptos giran en torno a la evolución de las condiciones laborales y los derechos de los trabajadores. Para comprender esta relación, es importante analizar cómo la historia social del país ha influido en el desarrollo de las leyes laborales y, por ende, en la administración de la justicia en el ámbito del trabajo.

Otros conceptos de interés para nuestro análisis son los movimientos y luchas sociales. De acuerdo con Ciro Cardoso, la historia social es una historia de masas, campesinos, obreros, esclavos, indios, bandoleros sociales, etc. Historia que conocemos a

¹⁵ *Ibidem*.

través de los estallidos de violencia.¹⁶ Esto, aunado a la investigación propuesta, permite entender que las conquistas sociales y laborales no surgieron espontáneamente, sino que fueron resultado de procesos de resistencia y organización popular frente a condiciones de explotación e injusticia. En el contexto mexicano, tales procesos se reflejan claramente en eventos históricos clave como las huelgas laborales de finales del porfiriato y, particularmente, en la Revolución Mexicana de 1910, que constituyó un parteaguas en la historia del país. Estos acontecimientos no solo evidenciaron las profundas desigualdades sociales, sino que también dieron origen a la necesidad de crear instituciones formales para la resolución de conflictos laborales, entre ellas la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, como órgano encargado de mediar y garantizar los derechos de los trabajadores en un nuevo marco de justicia social. Así, el estudio de las luchas sociales aporta una comprensión más completa del surgimiento y evolución de estas instituciones laborales.

Hay diferentes tipos de movimientos y luchas sociales, que dependen de las personas que los conforman, del contexto y del tiempo. En todos ellos comparten características comunes; el autor hace una comparación de los movimientos sociales antes de la Revolución Industrial y después. Para lo cual, menciona que la explicación de los distintos movimientos sociales debe referirse a los distintos tipos de estructuras económicas y sociales en que se desarrollan.¹⁷

Siguiendo al autor, los actores de los movimientos sociales representan la lucha cotidiana contra la opresión y la dominación social.¹⁸ Cardoso enfatiza la importancia de las fuentes en la historia social, destacando que el estudio de los movimientos populares y las acciones colectivas solo puede lograrse mediante el análisis riguroso de testimonios, archivos, prensa, documentos oficiales y otras formas de memoria histórica. Esta perspectiva resulta especialmente pertinente para el objetivo de nuestra investigación, ya que escribir sobre los movimientos sociales en el estado de Michoacán no solo contribuye a documentar hechos específicos, sino que permite dar sentido y profundidad a la historia social de la región. Al rescatar y analizar estos procesos, se reconoce el papel activo de los sectores

¹⁶ Cardoso, Ciro Flamarión Santana, *Los métodos de la historia: introducción a los problemas, métodos y técnicas de la historia demográfica, económica y social*, Barcelona, 1986, p. 315.

¹⁷ *Ibid.*, p. 318.

¹⁸ *Ibid.*, p. 317.

populares en la construcción del orden social y jurídico, en particular en lo que respecta al desarrollo de la justicia laboral.

Comprender cómo han evolucionado las demandas, luchas y transformaciones del pueblo michoacano permite identificar las raíces históricas de las instituciones encargadas de impartir justicia y proyectar una visión más completa de la evolución de la sociedad. En este sentido, la historia social no puede existir sin las voces de quienes protagonizaron las luchas, y documentarlas es un paso esencial para valorar su influencia en la creación de derechos y mecanismos legales que hoy consideramos fundamentales.

En cuanto a la estructura de la tesina, esta se compone de tres capítulos organizados con base en una secuencia cronológica que permite comprender la evolución del contexto laboral en México.

El primer capítulo aborda el panorama económico y social de la primera mitad del siglo XX, centrándose en los acontecimientos más representativos que sentaron las bases de los derechos laborales en el país. En este apartado se analizan movimientos clave como la huelga de Cananea en Sonora y la huelga de Río Blanco en Veracruz, considerados antecedentes fundamentales en la lucha por la justicia laboral. A continuación, se desarrolla el contexto específico en el que se consolidó el reconocimiento de los derechos laborales dentro de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, haciendo énfasis en los factores históricos, sociales y políticos que propiciaron la inclusión de estos derechos en el marco constitucional. Se abordarán también los principales retos que enfrentó la instauración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tales como la resistencia de ciertos sectores patronales, la necesidad de establecer mecanismos imparciales y efectivos para la resolución de conflictos laborales, y las dificultades propias de un sistema en construcción. Finalmente, se examinan las relaciones de trabajo posteriores al surgimiento y consolidación del sindicalismo mexicano, destacando las formas de organización de los trabajadores, sus demandas y los principales desafíos que enfrentaron frente al Estado y al sector empresarial.

En el segundo capítulo se estudiará la forma en que estas Juntas fueron integradas, sus principales funciones, así como el principio de participación tripartita que rige su composición, conformada por representantes de los trabajadores, de los empleadores y del gobierno, con el objetivo de garantizar un equilibrio en la toma de decisiones. Se abordará además cómo se gestionaban, durante el siglo XX, los conflictos laborales en México,

centrándose particularmente en el papel que desempeñó el proceso laboral tradicional dentro del marco jurídico vigente en ese periodo. Se abordará el derecho procesal laboral como una rama esencial para comprender no solo el procedimiento, sino también la lógica institucional detrás de la justicia laboral ejercida por las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Este análisis adquiere relevancia especial considerando el cambio estructural generado por la reforma laboral de 2019, la cual marcó el inicio de una nueva etapa en el derecho del trabajo mexicano. A partir de esta transformación, las funciones jurisdiccionales que antes recaían en las Juntas fueron transferidas a tribunales laborales especializados del Poder Judicial, lo que trajo consigo nuevas reglas procesales, principios de oralidad, imparcialidad reforzada y mayor autonomía en la resolución de las controversias.

El tercer capítulo tiene como objetivo analizar el desarrollo de las relaciones laborales en el estado de Michoacán durante las primeras décadas del siglo XX. Para ello, se abordará el contexto social y económico de la región en ese periodo, destacando las principales actividades productivas como la agricultura, la minería y la industria que moldearon la dinámica laboral local. Asimismo, se estudiarán los conflictos laborales más relevantes que tuvieron lugar en el estado, con el fin de comprender las tensiones sociales y las formas de organización obrera que emergieron como respuesta a las condiciones de trabajo imperantes.

Una parte fundamental de este capítulo será el examen detallado de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Michoacán. Se presentarán datos generales sobre su origen, atribuciones, estructura y procedimientos, con el propósito de entender su funcionamiento y su influencia en la resolución de conflictos laborales. Este análisis permitirá valorar el papel que esta institución desempeñó en la construcción de un sistema de justicia laboral en el ámbito estatal, así como los retos que enfrentó en su labor de conciliación y arbitraje.

Finalmente, se desarrollará una visión contextualizada posterior a la reforma de la Ley Federal del Trabajo en 1970 sobre cómo se configuraron y evolucionaron las relaciones laborales individuales en Michoacán, y cómo estas se vieron reflejadas en la actuación de las instituciones laborales de la época.

CAPÍTULO I. LA SITUACIÓN LABORAL Y OBRERA EN LA PRIMERA MITAD DEL SIGLO XX.

1.1 LOS PRIMEROS CONFLICTOS LABORALES A PRINCIPIOS DEL SIGLO XX. LOS CASOS DE CANANEA Y RÍO BLANCO.

En la época del porfiriato 1876-1910 Porfirio Díaz consolidó una dictadura autoritaria en nuestro país, promoviendo un desarrollo económico basado en la inversión extranjera, la modernización de la infraestructura y la explotación de los recursos naturales. Con la inversión de capitales durante el porfiriato, la industria logró crecer a medida que la producción se estableció en el comercio exterior. Sin embargo, cuando el régimen porfirista comenzó a caer en crisis, la economía mexicana, por su estrecho contacto, generó dependencia de las economías externas; se hizo incapaz de producir por sí misma estímulos para autoactivarse; en la mayoría de las empresas no se había generado ahorros, ni buscado diversificaciones en el mercado.¹⁹

Con la reforma de la moneda en 1905, el gobierno mexicano realizó el cambio del sistema monetario bimetalista al patrón de cambio oro, esta reforma tuvo como finalidad proveer de estabilidad al tipo de cambio y a las cuentas externas de la nación,²⁰ sin embargo, la depreciación de la moneda no fue suficiente para evitar las importaciones de bienes de consumo y afectó en gran medida a la industria, impidió a la economía encaminarse a un desarrollo más intenso que la situación demandaba, estos factores hicieron que la población tuviera desocupación y subocupación laboral, lo que, entre esta y otras causas generó que el sistema entrara en crisis y por lo tanto México continuará siendo eminentemente agrícola.

La crisis económica se manifestó para los obreros no sólo en la falta de ocupación, sino que, el mayor problema era la repartición de la riqueza entre pocas manos. Esto generó descontento entre los trabajadores, ya que les parecía injusto ver a los administradores y dueños de las empresas con una vida cómoda mientras los trabajadores ganaban un sueldo muy bajo, lo cual no les permitía tener una calidad de vida. Durante la dictadura porfirista,

¹⁹ Medina Serrano, Feliciano Olga, *La política económica y la huelga de Cananea*. (Tesis de licenciatura, UNAM, 1977). p.71.

²⁰ Romero Sotelo, María Eugenia, Patrón oro y estabilidad cambiaria en México, 1905-1910 en *América Latina en la historia económica*, (32), julio-diciembre, 2009, pp. 81-109.

el salario no sufrió los cambios que eran de esperarse de acuerdo al crecimiento de las diferentes ramas de la economía. Durante estos años, se hablaba del auge económico, de la inversión extranjera, de las exportaciones de México hacia otros países; sin embargo, los trabajadores vivían de forma modesta y con lo mínimo para subsistir.

La abundancia de la mano de obra permitió a los capitalistas mantener salarios bajos; el gobierno de Díaz no se preocupó en lo mínimo por los campesinos ni por los obreros; antes lo propició como un beneficio para los extranjeros, específicamente la mano de obra barata, para que el inversionista decidiera optar por México para la construcción de sus empresas.

Durante esa época, uno de los sectores más vulnerados fue la clase trabajadora. Durante el porfiriato, se registraron múltiples huelgas, algunas de ellas violentas; se registraron desde 1881, 1884, 1889, 1890, 1891 y, sobre todo, en 1895, cuando hubo mayor cantidad de huelgas durante el siglo XIX.²¹ En 1876, se registró la huelga en La Colmena, que era una fábrica de hilados y tejidos en Tizapán, población cercana a San Ángel. El año siguiente, en el mes de abril, los trabajadores de la fábrica de hilados de San Fernando (Tlalpan) se declararon en huelga solicitando un aumento salarial. Días después, los obreros de la fábrica Hércules, en Querétaro, se fueron a huelga demandando que no se les pagara ningún porcentaje de su salario en vales. Los dueños de la fábrica, en respuesta, solicitaron operarios a la Ciudad de México, dejando a más de 1000 personas desempleadas.²²

En los primeros años del siglo pasado, en México se registraron, según la prensa de la Ciudad de México, 25 huelgas importantes en todo el país. En 1907, el mayor número registrado era en la capital del país, a causa de bajos salarios y de 250 huelgas registradas en el porfiriato. Casi la mitad tuvieron lugar en el Distrito Federal y en lugares cercanos; la rama que dominaba respecto a las protestas era la de la industria textil, siguiendo la rama cigarrera, las panaderías y los tranvías.²³

²¹ Navarro, Moisés González. "Las Huelgas Textiles En El Porfiriato" en *Historia Mexicana* 6, no. 2 (1956) p. 201.

²² *Ibid.*, p. 203.

²³ Santos Azuela, Héctor, Barajas Montes de Oca, Santiago, La Huelga. Un análisis Comparativo, en *Boletín Mexicano De Derecho Comparado*, México, Ed. UNAM, 1983, p. 135.

En segundo término, tuvieron lugar las huelgas de Veracruz, seguido por las huelgas de Puebla, perteneciente a la rama textil y tabaquera; posterior, el estado de Nuevo León, Tamaulipas, San Luis Potosí y Oaxaca. Casi todas fueron importantes, por tratarse de los ferrocarriles. En Jalisco y Querétaro hubo igualmente, sobre todo en la industria textil; de los estados más alejados y pobres no hay registro, aunque esto no quiere decir que no haya habido.²⁴

El motivo de las huelgas se debió a la disminución de salario de los obreros, al hartazgo de las múltiples peticiones de aumento salarial, al hecho de que, en ocasiones, se les pagaba a los trabajadores con vales o monedas de níquel. Además, los trabajadores sufrían malos tratos, que en ocasiones llegaron a ser golpes, por despidos injustificados de operarios. Los obreros demandaban reducir las largas jornadas de trabajo; por otro lado, existía el autoritarismo por parte de los operadores. Los trabajadores se oponían a nuevos administradores que implementaban diferentes reglamentos, de los cuales cambiaron el hecho de no trabajar en domingo o en el turno de noche; además, exigían disolver la limitación que vivían por la entrada y salida de las fábricas; buscaban extinguir el sistema de multas y castigos que recibían diariamente por prácticas equivocadas, errores o descuidos; exigían dejar de sentir ataques a su libertad personal.²⁵

En la minería se registraron aproximadamente 12 huelgas y, aunque la cifra no fue alta en comparación con las huelgas textiles, la repercusión en la economía fue de gran magnitud, ya que el sector minero tenía una significación económica relevante, debido a sus diversas actividades industriales, comerciales y en algunos servicios públicos. Las más importantes se desarrollarán más adelante.

La huelga de Cananea.

A principios del siglo XX, nuestro país estaba inmerso en un periodo de inversión acelerada de capital foráneo, atraído por los recursos mineros y petroleros que se encontraban en auge. En cuanto a la minería, las compañías invertían en gran parte del país. Durante el

²⁴ Medina Serrano, Feliciano Olga. *La política económica...* Op. Cit., p.77.

²⁵ Santos Azuela, Héctor, *La Huelga. Un análisis Comparativo...* Op. Cit., p. 32.

porfiriato, la mano de obra en la industria minera incrementó; el total de operarios en la actividad minero-metalúrgica se incrementó al ritmo del 1.6% de 1895 a 1907, pasando de 82 499 a 99 753 operarios.²⁶ Una de las minas que tuvo relevancia durante estos años fue la mina Overisthg de Cananea, Sonora.

La ciudad de Cananea se encontraba en el distrito de Arizpe, Sonora, a poco más de 70 kilómetros de los Estados Unidos de América. A inicios del siglo XX, era una pequeña población cuyos habitantes giraban en torno a la mina local, propiedad del coronel William Cornell Green, quien, sin capital propio, había conseguido el apoyo de Porfirio Díaz para apoderarse de la mina. Así había fundado la Cananea Central Copper Company; a su vez, William controlaba el comercio local a través de una tienda de raya, que abastecía a los habitantes de Cananea. Además, tenía una planta de contratación y líneas ferroviarias: el Ferrocarril Cananea-Río Yaqui y Pacífico, subsidiarios de la Southern Pacific Railroad Company.²⁷

Para entonces, Cananea comenzó a vivir un intenso proceso de crecimiento demográfico, ubicando a la ciudad sonorensa en un espacio de atracción para inmigrantes de diverso origen social, mineros de Chihuahua, Sinaloa y Baja California.²⁸ Además, se encontraban pequeños grupos de trabajadores con oficios industriales o artesanales como carpinteros, mecánicos, soldadores, herreros y otros que afluían de distintas regiones o sectores de la producción y que, junto con los de origen minero, ocupaban puestos especializados en esta industria.

Había también el sector de origen rural representado por peones de hacienda, pequeños propietarios y jornaleros agrícolas desplazados de sus comunidades de origen por las ventajas que otorgaban los salarios mineros. Había así mismo trabajadores de origen extranjero, procedentes en su mayoría del país vecino, Estados Unidos. Ellos ocupaban los

²⁶ *Ibid.*, p.70.

²⁷ El ferrocarril Southern Pacific fue un ferrocarril de los Estados Unidos, fue fundado como una compañía terrateniente en 1865, dentro del consorcio ferroviario Central Pacific. Leal, J. F., & Gálvez Guzzy, A. Grupos empresariales en los ferrocarriles mexicanos: el consorcio Southern Pacific-union Pacific (1880- 1914) en *Revista Mexicana De Ciencias Políticas Y Sociales*, 21(82), 2021, p. 72.

²⁸ Rivera Castro, José, El imparcial y su visión del conflicto de Cananea en *Tiempo y Memoria*, 24, octubre, 2009, p. 119.

puestos más calificados, tales como el puesto de mayordomo, de capataz, de oficial y de operario; por ende, eran mejor remunerados y, además de las percepciones económicas que recibían, las comodidades en el espacio de trabajo y alojamiento eran excepcionales.

Por otro lado, las condiciones de los trabajadores en la mina de Cananea eran deplorables; se habían presentado frecuentemente accidentes en el sitio de trabajo, que en ocasiones llegaron a ser mortales, además de largas jornadas de trabajo que rebasaban las diez o doce horas al día. Tenían espacios de trabajo inadecuados e insalubres, así como la mala calidad de alimentos y agua que recibían, que provocaron distintas enfermedades a los trabajadores.

Al exterior, en las casas donde vivían, las condiciones eran iguales si no es que peores, ya que carecían de protección frente a los rigores del clima, comodidad y seguridad. Esta situación causó descontento, ya que los trabajadores se sentían discriminados en su propio país; además, les causaba indignación el hecho de que los extranjeros ganaran más que ellos y no sólo en la percepción del salario. La composición obrera en la empresa estaba constituida por más del 50% de trabajadores mexicanos y el resto de trabajadores extranjeros.²⁹

El primero de junio de 1906, miles de trabajadores paralizaron las minas de Cananea. Las condiciones de trabajo que la empresa ofrecía habían originado las acciones directas de manifestación, exigiendo un cambio en las relaciones laborales y la manera en que, como trabajadores, eran considerados. Principalmente hablaban de una reducción de jornada, remuneración igual entre salarios de mexicanos y estadounidenses y la destitución de algunos capataces y mayordomos déspotas. Los líderes elaboraron una carta a manera de petición, en la cual exigían el cumplimiento de las siguientes demandas:

- I. Queda el pueblo obrero declarado en huelga.
- II. El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:
 1. La destitución del empleo del mayordomo Luis (nivel 19).
 2. El mínimo sueldo del obrero, será cinco pesos, por ocho horas de trabajo.

²⁹*Ibid.*, p. 120.

3. En todos los trabajos de la Cananea Consolidated Copper, Company., se ocupará el 75 por ciento de mexicanos y el 25 por ciento de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.
4. Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos, para evitar toda clase de fricción.
5. Todo mexicano, en los trabajos de esta negociación, tendrá derecho a ascenso, según se lo permitan sus aptitudes...³⁰

La huelga llegó a oídos de varios lugares y establecimientos, donde los trabajadores se organizaron para unirse a la huelga. Iniciaron las protestas sin dejar paradas las labores de la empresa. En las bodegas madereras de la Cananea Company, aproximadamente a las 3 de la tarde, el jefe del departamento, Jorge Metcalf, ordenó cerrar las rejas y preparar las mangueras utilizadas en los incendios para usarlas contra los manifestantes. La respuesta fue de una revuelta obrera, donde Metcalf respondió con armas de fuego, cayendo dos trabajadores asesinados, los primeros de tantos, lo que dio como resultado una lucha sangrienta entre los huelguistas y los dueños y jefes de la compañía.³¹

El 2 de junio, el gobernador de Sonora, Rafael Izábal, se dirigió a Cananea para tratar de dirimir la situación. Escuchó la versión de los dueños y conversó con los huelguistas, amenazándolos para que disolvieran y acusándolos de ser responsables del conflicto obrero-patronal y sus consecuencias. La intervención de los Rangers de E.U.A trataba de controlar la revuelta, a su vez asesinando obreros mexicanos. El resultado fue cientos de muertos, arrestos y represiones hacia los obreros. Esta huelga significó una derrota para la clase obrera, ya que las pérdidas eran múltiples; las autoridades sirvieron incondicionalmente a los intereses capitalistas y extranjeros sin la menor preocupación nacional. Los obreros, por su parte, sólo obtuvieron conciencia de clase, que más adelante, con armas en mano, saldrían a exigir justicia para los trabajadores.

³⁰ Baca Calderón, Esteban, "1 de junio de 1906"... *Op. Cit.*, p. 479.

³¹ *Ibid.*, p. 482.

La huelga de Río Blanco.

En 1906, en Río Blanco, Veracruz, se encontraba operando una fábrica de la rama textil perteneciente a la Compañía Industrial de Orizaba, S.A. (CIDOSA), instalada y funcionando desde 1892. En sus mejores tiempos, la fábrica llegó a ser la más grande de la República; la compañía fue tan relevante, que el presidente de la República, Porfirio Díaz, acudió a su inauguración.³²

A pesar de esto, las condiciones laborales con las que lidiaban dejaban mucho que desear. En el otoño de 1906, uno de los empleados superiores persuadía a los obreros para que exigieran mejores condiciones de trabajo, como la reducción de la jornada de trabajo y el aumento de salario. Los superiores no tardaron en enterarse, por lo cual se le despidió inmediatamente. Antes de abandonar la fábrica, pidió que se le permitiera despedirse de sus compañeros de trabajo, argumentando que no los vería más y aprovechó la ocasión para incitar a que se declarara la huelga y que pidieran su reinstalación.³³

Fue así como inició la huelga; la empresa, por su parte, dijo que estaría dispuesta a aumentar los salarios de algunos, si se reincorporaban al trabajo. Los obreros, en cambio, pedían que se les hiciera una propuesta formal del aumento. Algunos diez obreros regresaron, pero no fueron aceptados, porque argumentaron que con ellos 10 no podían reanudar labores en la fábrica. Los operarios se encontraban desesperados por la inactividad de la fábrica, para lo cual solicitaron al prefecto de San Ángel, quien en ayuda cerró las cantinas y distribuyó la policía en las inmediaciones de la fábrica. Mientras tanto, los obreros, mejor organizados, se declararon en huelga, pidiendo que se les disminuyera su jornada de trabajo de dieciséis horas y media (4:30 de la mañana a 9 de la noche) a catorce horas (6:00 am a 8 pm), y también solicitaron el aumento de salario, pero no precisaron cantidad.³⁴

La empresa manifestó estar de acuerdo con las peticiones razonables, siempre y cuando regresaran los 300 huelguistas, a su vez, los obreros manifestaron que iniciaron la huelga porque se les había puesto un maestro que los maltrataba, y solicitaron un aumento de 2 a 5

³² Montes Rodríguez, Ezequiel. *La Huelga en Río Blanco*. (Tesis de Licenciatura, UNAM 1965) p. 42.

³³ González Navarro, Moisés... *La Huelga De Río Blanco... Op. Cit.*, p. 510.

³⁴ *Ibidem.*,

centavos en cada pieza, ya que se les pagaba por destajo, es decir conforme a su producción, la empresa por su parte les pago lo que les debía y menciono que la petición de reducir la jornada de trabajo no sería posible, ya que si salían más temprano se embragarían, y afectaría las labores o productividad del día siguiente, respecto al aumento de salario se negó rotundamente, aunque, tras las negociaciones, el prefecto de San Ángel logró que se les aumentaran las horas para comer y los huelguistas en los primeros días de noviembre reanudaron el trabajo.

La situación en el país era crítica respecto a las huelgas de trabajo. Como se mencionó anteriormente, hubo huelgas en diferentes ramas de trabajo, lo cual persuadía a los obreros a sumarse a la lucha. Además, para ese momento ya existía la asociación “El Gran Circulo de Obreros Libres” que se encargaba de apoyar las luchas de los trabajadores, la sede se encontraba en Orizaba. El Círculo tenía por jefe a José Morales y contaba con varias sucursales en todo el país.³⁵

Días posteriores a la huelga de Puebla y Tlaxcala estalló; la cifra aproximada de huelguistas ascendió a 6,880 trabajadores, convirtiéndose en una de las huelgas más grandes registradas. Eran 34 fábricas en total las que se encontraban paralizadas; la parte patronal mostraba resistencia al no aceptar lo que exigían: aumento de salario y reducción de jornada de trabajo.³⁶

Posterior a ello, se creó un reglamento de la industria textil, elaborado en el Círculo de Obreros Libres, en base al artículo V y XIII de la Constitución, estableciendo la jornada de trabajo de 6 de la mañana a 8 de la noche, con 45 minutos de almuerzo y otros 45 de comida, no se admitiría trabajar a ningún obrero ebrio, la fecha de pago sería los sábados, los empleados no podrían maltratar a los obreros, se prohibiría el trabajo a menores de 14 años, los obreros también respetarían a sus superiores, en el reglamento se establecían además condiciones beneficiosas para el modo de operación de las fábricas, la regulación de los descuentos, las comisiones, los accidentes, indemnizaciones, la jornada nocturna, los días

³⁵ Montes Rodríguez, Ezequiel. *La Huelga en Río Blanco... Op. Cit.* p. 45.

³⁶ *Ibidem.*,

festivos y en cada centro de trabajo habría representantes del Círculo de Obreros para informar a la administración de la fábrica los desórdenes que se presentaran.

Los empresarios, en respuesta a sus peticiones, decidieron cerrar todas las fábricas de una vez, aprovechando la época y el hecho de que tenían producto almacenado. Los huelguistas desesperados recurrieron a Porfirio Díaz y al arzobispo para la solución de este conflicto; sin embargo, recibieron una respuesta negativa. Los obreros agotaron los medios para conseguir la intervención del presidente de la República. Finalmente, consiguieron reunirse con él. En esta reunión, se presentó el presidente del Segundo Círculo de Obreros, representantes de los huelguistas tlaxcaltecas, poblanos y veracruzanos, además de representantes de la parte empresarial, se manifestaron las peticiones de ambas partes y los patrones terminaron aceptando algunas de las peticiones, ignorando el aumento de salario y la reducción de la jornada.

El 4 de enero de 1907, finalmente se llegó a un arreglo formal, se negociaron las propuestas y quedaron conformes las partes. El presidente Porfirio Díaz intervino con un laudo que regulaba las condiciones de trabajo. Para esto, se esperaba que el lunes 7 de enero se reanudaran las labores en las fábricas de Puebla, Veracruz, Jalisco, Querétaro, Tlaxcala, el D.F. y las de los demás estados de la República. El laudo de Díaz fue un reconocimiento oficial de la razón que venía impulsando la lucha obrera.

Todo parecía indicar que las huelgas y la crisis de la industria habían llegado a su fin; los obreros, por su parte, se proponían acatar el fallo del presidente por dos razones: la primera, que se encontraban debilitados, sin dinero y con hambre; la segunda, que no tenían otra opción. La parte patronal también se encontraba lista para reanudar labores. Al inicio de lo que sería la primera semana de trabajo, los trabajadores solicitaron a la tienda de raya de la empresa frijol y maíz para que pudieran sostenerse hasta que recibieran sus pagos. La respuesta que recibieron fue humillante y negativa, el encargado de la tienda se rio y dijo: “A estos perros no les daremos ni agua”.³⁷ Fue entonces que una mujer, Margarita Martínez,

³⁷ Kenneth Turner, John. “3 de diciembre de 1906...Op. Cit. p. 490.

exhortó al pueblo para que por la fuerza tomase las provisiones que necesitaban. Procedieron a saquear la tienda y, entre una cosa y otra, le prendieron fuego y después a la fábrica.

La situación se salió de control; los huelguistas no tenían armas, ni estaban preparados para una revolución, solo sucedió circunstancialmente. Cuando menos se dieron cuenta, se enfrentaron con soldados; ellos dispararon contra la multitud brutalmente, sin distinción ni consideración, asesinaron a todos por igual. Los trabajadores que no murieron fueron perseguidos hasta sus casas, siendo encarcelados y enviados a prisión; los líderes fueron fusilados. Se cree que murieron entre 200 y 800 personas, aunque las cifras no son certeras; el gobierno buscó a toda costa ocultar la información real, sin embargo, la noticia estremeció a todo México; se trató de un gran derramamiento de sangre por la defensa de los derechos del trabajador y, aunque obtuvieron pocos beneficios, esta lucha sembró la semilla de la Revolución de la clase obrera.³⁸

1.2 LAS PRIMERAS INSTITUCIONES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN MÉXICO.

Antes de la revolución de 1910-1917, los conflictos de trabajo individuales laborales eran planteados ante las autoridades como juicios de naturaleza civil y respecto a las controversias colectivas, recibieron un tratamiento político, autoritario y represivo, como se planteó en el primer apartado de este capítulo. Esto sucedía de esa manera, ya que no existía legislación en materia laboral que permitiera atender estas problemáticas de manera particular. Sin embargo, esto no significa que en México no hayan existido leyes estatales, propuestas y planes para resolver conflictos laborales, por ejemplo, en Yucatán, en 1915 existía la Ley Alvarado, que tenía consejos tripartitos para conciliar y un tribunal para arbitrar los conflictos de trabajo.³⁹

Bajo ese contexto, surgió el Proyecto Carrancista, que proponía terminar las luchas internas y crisis en México con una nueva Constitución, a fin de crear estabilidad política en el país. En 1915, Carranza firmó un pacto con la Casa del Obrero Mundial (COM), donde se comprometía a mejorar las condiciones laborales mediante leyes adecuadas; la atención era

³⁸ *Ibid.*, p. 491.

³⁹ Bouzas Ortiz, José Alfonso, *Derecho Colectivo y procesal del trabajo. México*, IURE Editores, 2017, p. 283.

dirigida a mejorar el entorno laboral del peón rural, del obrero, del minero y, en general, de las clases proletarias.⁴⁰ Esto significó realmente una esperanza para los sectores vulnerables que nunca antes habían sido tomados en cuenta.

En diciembre de 1916, al instalarse el Congreso Constituyente, Carranza presentó su proyecto de Constitución donde hizo distintas propuestas, enfocándose mayormente en temas cívico-políticos y militares obligatorios a la ciudadanía. Respecto a la materia laboral, su propuesta fue limitada; incluía el artículo 5º, que proponía garantizar la libertad de ocupación, sin abordar de manera amplia los derechos de los trabajadores.

Textualmente, la parte correspondiente a la cuestión laboral era:

Artículo 5. Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento...

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso...

El contrato de trabajo solo obligará a prestar el servicio convenido por un periodo que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y legales.⁴¹

Esta primera propuesta no fue aprobada, sufrió grandes cambios, pero gracias a las discusiones en el Congreso Constituyente y el interés de los diputados, llevaron a la inclusión de mayores protecciones laborales en la Constitución. Es importante mencionar que el artículo 5º fue la base para moldear lo que más adelante daría vida al artículo 123 del proyecto en cuestión. Después de pasar a discusión y debate, fue aprobado de la siguiente manera:

Artículo 123. El Congreso de la Unión y las legislaturas de los estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región sin contravenir las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros jornaleros, empleados domésticos y artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo.

Las fracciones XX y XXI decían:

⁴⁰ *Ibid.*, p. 298.

⁴¹ *Ibid.*, p. 299.

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, que se referían al patrón y al empleado, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del Gobierno.

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto.⁴²

Como resultado de dicha ley, se adoptaron disposiciones laborales que funcionaron a nivel federal y local que llevaron al ejercicio de atribuciones de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje para el conocimiento de los conflictos laborales. Es decir, se excluyó esta clase de controversias del Poder Judicial ordinario, creándose órganos de jurisdicción especializada.

Fue el 3 de diciembre de 1917 cuando el presidente Venustiano Carranza, a través de un decreto en el Diario Oficial de la Federación, promulgó la publicación de creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para el Distrito Federal y los territorios federales.⁴³ Se ordenó, desde luego, a los respectivos gobernadores de estas entidades del gobierno federal citar a los obreros y representantes para que en los tres días siguientes, unos y otros, nombraran un representante por cada industria y que el gobernador designara al representante del gobierno.⁴⁴

Es importante mencionar que, ante la creación de las primeras instituciones de trabajo en México, el movimiento obrero rechazó de entrada la intervención gubernamental en los conflictos laborales, pues argumentaban que era contraria a su herramienta de lucha: la acción directa. Las disputas de trabajo involucraban al trabajador y al patrón; ante esto, argumentaban que no necesitaban la intromisión de un órgano de gobierno como conciliador, si no como juez. Por otro lado, la clase trabajadora sostenía que la impartición de la justicia laboral favorecería a la parte patronal, lo cual los pondría en desventaja por ser el sector vulnerable.

⁴² Carpizo, Jorge, “La naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en México”, en *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, núm. 1, 1972, p. 383.

⁴³ Chávez Robinson, Arturo, *Integración y Funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje*, México, UNAM, S.F p.3.

⁴⁴ *Ibid.*, p. 6.

Durante esos años, el movimiento obrero en México se encontraba en un momento de gran vitalidad y crecimiento, lo que hacía que su presencia y demandas tuvieran un peso considerable en la vida política y económica del país. Su voz ya no pasaba desapercibida. Sin embargo, este fortalecimiento generó malestar en diversos sectores empresariales, especialmente entre las industrias extranjeras que habían invertido en el país durante décadas. Estas empresas habían elegido México como destino de inversión debido a factores como la disponibilidad de mano de obra barata, el acceso a materia prima y un sistema de relaciones laborales que les resultaba favorable, con jornadas extensas, escasos días de descanso y altos niveles de productividad. Ante los cambios impulsados por el movimiento obrero, como la exigencia de mejores condiciones laborales y mayor regulación estatal, los empresarios comenzaron a percibir una pérdida de control sobre las políticas internas y los reglamentos que tradicionalmente habían regido sus centros de trabajo.

Con el paso del tiempo, el rechazo por parte del sector obrero terminó cesando, ya que el reconocimiento de los derechos de los trabajadores constitucionalmente, sí significó un avance, y lo consideraron parte de su lucha; sin embargo, los problemas continuaban. Surgieron cuestiones en torno a la función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que desde 1918 y hasta 1924, la Suprema Corte de Justicia afirmó que las Juntas, solo se ocuparían de controversias colectivas, limitando el ejercicio de sus funciones establecidas en la misma constitución. Fue hasta 1924 que se facultó a las Juntas para ocuparse de conflictos individuales.

Otro de los debates en torno de las JCA giraba en torno a definir su naturaleza jurídica; existía una controversia en torno a definir si eran tribunales. Se argumentaba que al conocer de los casos individuales desempeñaría una función judicial, lo que las constituiría como tribunales especiales, algo contrario a lo establecido en la Constitución.

Este dilema arrojó múltiples investigaciones donde cada autor, con base en su conocimiento, la legislación y las funciones de las mismas juntas, debatieron y sostuvieron diversos puntos de vista. Si bien es cierto que, desde la clasificación de las funciones del Estado, dependen del Poder Ejecutivo, no son autoridades esencialmente de carácter

administrativo, ya que tienen atribuciones para ejecutar actos jurisdiccionalmente materiales y capacidad para hacer cumplir las resoluciones.⁴⁵

En 1928, la Suprema Corte nuevamente afirmó que no eran tribunales; algunas semanas después afirmó que sí lo eran. La definición del tipo de entidad y las atribuciones de las JCA se fue dando en un largo periodo de tiempo; lo cierto es que, mientras se ocupaba el gobierno de su definición, los conflictos obreros sucedían con fuerza. Los sindicatos revolucionarios estaban peleando contra las mismas organizaciones obreras, como la Confederación Regional Obrera Mexicana, que para ese momento era afín al gobierno y la estructura del poder mexicano se definía. Finalmente, las Juntas de Conciliación y Arbitraje se consolidaron y todos los actores laborales se sometieron a ellas ante la imposibilidad de desarrollarse sin su intervención.⁴⁶

El presidente Plutarco Elías Calles, emitió el 23 de septiembre de 1927 un nuevo decreto creando la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con residencia en el entonces Distrito Federal, ahora Ciudad de México, y así mismo ordenando la creación de las Juntas Regionales de Conciliación que fueran necesarias, con lo que se estableció que las primeras tendrían por objeto prevenir y resolver los conflictos colectivos e individuales entre patrones y obreros de jurisdicción federal, así como la potestad necesaria para hacer cumplir sus decisiones.⁴⁷

El artículo 4o de este Decreto estableció su integración tripartita, por la que habría de quedar integrada con igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno que nombrara la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, reafirmando las atribuciones que cada uno representaría dentro de los conflictos de trabajo.

Un factor importante que dio fuerza y certeza a las atribuciones y funciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje fue la creación de la Ley Federal del Trabajo. El contexto de

⁴⁵ Espinosa Duarte, Ángel Guillermo, *Supresión de las Juntas Permanentes de Conciliación que dependen de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje por inoperancia e innecesarias en la actualidad*. (Tesis de Licenciatura, Universidad Don Vasco, 2011) p. 83.

⁴⁶ Aguilar, Marroquín. *Las Juntas de Conciliación y Arbitraje en México*, México, UAM, 2012, p. 20.

⁴⁷ Chávez Robinson, Arturo, *Integración y Funcionamiento... Op. Cit.* p. 3.

creación fue la importancia que venía tomando el reconocimiento de los derechos laborales, la búsqueda de la garantía de estos y la justicia social; esto se veía reflejado tanto en la sociedad como en el estado, ya que existía un gran movimiento sindical que orilló al gobierno a buscar adoptar las medidas necesarias para llevar el cumplimiento de los derechos laborales.

En 1928, el presidente interino Emilio Portes Gil redactó proyectos laborales con la finalidad de crear un código de trabajo que presentó en noviembre de ese año en la Convención Obrero-Patronal a patrones y sindicatos, esto antes de ser nombrado a la presidencia. Este código recibió críticas por parte del movimiento obrero y de la CROM; sin embargo, consideraron importante impulsar la creación de un código específico que regulara las relaciones de trabajo en nuestro país, por lo tanto, lo apoyaron cautelosamente.

El Congreso de Unión, por su parte, demostró menos cooperación con el proyecto del Poder Ejecutivo. El presidente interino sí obtuvo las enmiendas constitucionales claves a los artículos 73 y 123; esto permitió al Congreso legislar en materia laboral. Aunque el proyecto inicial del código federal de trabajo no fue tan exitoso, la Cámara de Diputados empezó a discutirlo en septiembre de 1929. Esto provocó un descontento de la parte patronal y especialmente del sector empresarial de Estados Unidos, ya que se verían afectados sus intereses.⁴⁸ Sin embargo, los trabajos del Poder Legislativo seguían en curso. Posterior a ello, el presidente aprobó una comisión técnica compuesta de oficiales de las secretarías de interior, de industria, de comercio y de trabajo para revisarlo. La parte obrera por su lado, anunció la formación de un Frente Único del Movimiento Obrero para presionar al gobierno a mejorarlo, ya que el código había sido modificado respecto a la propuesta inicial de Portes Gil.

A pesar de los múltiples obstáculos y tensiones entre los distintos sectores sociales, el proyecto logró avanzar y culminó con la promulgación de la Ley Federal del Trabajo, el 28 de agosto de 1931. Esta legislación fue emitida por el entonces presidente en funciones,

⁴⁸ Aguilar, Marroquín. *Las Juntas de Conciliación y Arbitraje en México ... Op. Cit.*, p. 25.

Emilio Portes Gil, y representó un paso fundamental en la consolidación de los derechos laborales en México.

La nueva ley recogió muchas de las demandas históricas del movimiento obrero, tales como la jornada laboral de ocho horas, el derecho a la huelga, la sindicalización y la negociación colectiva. Además, establecía un marco legal que regulaba las relaciones entre trabajadores y empleadores, otorgando al Estado un papel más activo como mediador y garante de justicia laboral. La Ley Federal del Trabajo de 1931 sentó las bases del sistema laboral mexicano moderno y marcó un hito en la historia jurídica y social del país. Quedó integrada por 685 artículos que regulaban por primera vez los aspectos individuales, colectivos y procesales del derecho laboral en México.⁴⁹

El contexto de esa época estaba marcado por una depresión económica y una situación política frágil. La creación de una ley en torno a los derechos de los trabajadores reflejaba los intereses del movimiento obrero y, en cierta medida, también los del sector industrial. El gobierno de Emilio Portes Gil, ante las presiones existentes, intentó conciliar algunos de los intereses del sector empresarial; sin embargo, el movimiento obrero, a través del sindicalismo, mostró una firme determinación por impulsar una legislación más justa y equitativa. Dicha ley pretendía satisfacer las diversas necesidades del capital y del trabajo de acuerdo a lo establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del 1917, que estaba “enfocada en la defensa de la clase obrera a la sombra de la guerra civil revolucionaria”.⁵⁰

Para la tercera década del siglo XX, las Juntas de Conciliación y Arbitraje se consolidaron como las instancias donde se dirimían los problemas que se suscitaban entre obreros y patrones, ya fueran conflictos de carácter individual o colectivo. Las resoluciones que se emitían debían ahora conducirse conforme a los principios tanto de la Ley Federal del Trabajo como de la Constitución.

⁴⁹ Suarez Potss, William. La Constitución de 1917 y la Ley Federal de Trabajo de 1931, en *Estudios Económicos y sociales*, México. UNAM. p. 439.

⁵⁰ *Ibid.*, p. 443.

Por lo tanto, la creación de las JCA representó para nuestro país el primer intento de garantizar los derechos sociales por el estado, promovido por el constituyente original y representativo de la soberanía popular. Se dispuso la confianza depositándola en el Poder Ejecutivo, en quien las masas de la población confiaban, ya que se utilizaría su poder para el bienestar general de la población y, particularmente, para los desamparados sociales o los desiguales, ante su carencia de poder económico. De allí que la normatividad del derecho de naturaleza social sea de orden público, con operatividad absoluta.⁵¹

Finalmente, en lo que respecta a la naturaleza de las JCA, puede afirmarse que estas pertenecen al ámbito del derecho social, ya que su función principal es garantizar la impartición de justicia laboral en un marco de equidad y legalidad. Estas juntas representan un instrumento del Estado para intervenir de manera directa en los conflictos entre trabajadores y empleadores, con el objetivo de resolverlos de forma justa, eficiente y pacífica. A diferencia de otros órganos jurisdiccionales, las juntas no solo se rigen por la estricta aplicación de la norma, sino que también valoran principios de equidad y justicia social, buscando equilibrar las condiciones entre las partes involucradas. Esto se traduce en una protección reforzada hacia el trabajador, en congruencia con el espíritu del derecho laboral.

Así, las Juntas de Conciliación y Arbitraje no solo actúan como tribunales, sino que también cumplen una función social fundamental: la de contribuir a la construcción de una sociedad más armónica, solidaria y respetuosa de los derechos humanos en el ámbito del trabajo. Cuando se menciona esto, es porque se quiere expresar que tienen un margen más amplio para la interpretación e integración de las normas que los tribunales de orden común, de acuerdo con los artículos 2, 3, 17 y 18 de la Ley Federal del Trabajo.⁵²

1.3 LOS CONFLICTOS OBREROS EN LOS AÑOS 50 DEL SIGLO XX.

Durante la segunda mitad del siglo XX, la evolución en materia del derecho del trabajo había evolucionado significativamente; el reconocimiento de los derechos del obrero quedó plasmado en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en

⁵¹ Chávez Robinson, Arturo. *Integración y Funcionamiento...* Op. Cit. p. 6.

⁵² Jorge Carpizo, “La naturaleza jurídica...” Op. Cit. p.77

1917. Otro avance significativo en materia laboral fue la promulgación de la Ley Federal del Trabajo en 1931, que tuvo como objetivo regular las relaciones de trabajo en el país.

En los años 30, México se convirtió en un país con todas las herramientas necesarias para regular, por medio de la intervención del estado, las relaciones de trabajo. El auge del sindicalismo se observó a lo largo de nuestro país; además, en 1930, México comenzó a incursionar en las conferencias de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con el fin de crear relaciones en beneficio en materia laboral en nuestro país.⁵³

La cuestión económica, política y social fue significativa para el avance y evolución en materia laboral en México; además, la ideología que predominaba en la clase obrera era el marxismo. Esto junto con los factores mundiales, influyó durante los años 1930-1940 en el auge de la lucha de la clase obrera. Las organizaciones de mayor relevancia y participación fueron la Confederación Sindical Unitaria de México (CSUM), que en un primer momento rechazó la Ley Federal del Trabajo, pero que terminó aceptándola por no tener otra opción. Las autoridades, por su lado, comenzaron a hablar de un anarquismo sindical que predominaba en México: argumentaban que, en vez de beneficiar a los obreros, los pasaba a perjudicar. Entre estas organizaciones, señalaban a la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), la Confederación General de Trabajadores (CGT), la Confederación General de Obreros y Campesinos de México (CGOCM) y la Confederación de Trabajadores de México, por mencionar algunas.⁵⁴

Posterior a ello, en los años 40, con la Segunda Guerra Mundial, México abrió camino hacia la industrialización, aunque sin dejar de mencionar las consecuencias políticas que esta guerra mundial trajo consigo. El presidente Ávila Camacho fue un promotor del propósito de la Unidad Nacional, destacando el papel de las relaciones de trabajo en nuestro país; buscaba

⁵³ Herrera León, Fabián, “La incursión de México en las Conferencias Internacionales del Trabajo 1932-1936” en *Estudios de historia moderna y contemporánea de México*, México, junio, 2022, pp. 107-134.

⁵⁴ Fuentes Díaz, Vicente, Desarrollo y evolución del movimiento obrero a partir de 1929 en *Revista Mexicana De Ciencias Políticas Y Sociales*, 5 (17). México, julio-septiembre, 1959, p. 24.

terminar las disputas intergremiales, respetar la propiedad privada y estimular al capital privado con el fin de obtener beneficios para la parte patronal, obrera y económica del país.⁵⁵

Derivado de lo anterior, se creó el Pacto de Unidad Obrera, cuya finalidad era minimizar el conflicto obrero mediante la conciliación. Dicho pacto se firmó en junio de 1942 y lo firmaron la CTM, la CROM, la CCT, el Sindicato Mexicano de Electricistas y, además, dos nuevas centrales obreras: la Confederación de Obreros y Campesinos de México (COCM) y la Confederación Proletaria Nacional (CPN).⁵⁶

Este pacto influyó en que el crecimiento económico no se viera obstaculizado por los conflictos laborales, ya que en 1943 y 1944 hubo un aumento de huelgas y de huelguistas, los cuales no afectaron la estabilidad del sistema político, ya que se cumplió el propósito de conciliar intereses de los obreros. De esta manera, se fortalecieron algunas instituciones y sectores influyentes para la época.

Durante el régimen de Miguel Alemán (1946-1952), la industrialización fue fundamental para el desarrollo de México. El crecimiento del país apuntaba a un desarrollo exponencial, con beneficios para el sector empresarial principalmente; las organizaciones gremiales, por su lado, sufrieron cambios por cuestiones de líderes o diferencias que se presentaban y que no congeniaban. Surgieron otros grupos que intervinieron en el sistema político del país, donde la concentración institucional del poder se encontraba.

Durante los años 1950 a 1960, las agrupaciones laborales crecieron considerablemente. A principios de 1950 existían 7870 sindicatos en México, dando un total de 544 000 agremiados; el incremento anual fue de 173 agrupaciones por año. Los agremiados a finales de 1960 aumentaron a 730 000 en total aproximadamente.⁵⁷ De acuerdo a estas cifras, el interés por parte de la clase trabajadora de pertenecer a alguna organización o sindicato era

⁵⁵ Reyna, José Luis, Francisco Zapata, Marcelo Miquet Fleury, and Silvia Gómez-tagle. *Tres Estudios Sobre El Movimiento Obrero En México*, México, El Colegio de México, 1976, p. 28.

⁵⁶ *Ibid.*, p. 30.

⁵⁷ Villegas, Óscar Uribe, "El Trabajo En México En El Periodo 1950-1961." en *Revista Mexicana de Sociología* 28, no. 1, 1966, p. 144.

primordial como trabajador; la defensa de los derechos laborales a mitad de siglo XX había evolucionado notablemente.

Respecto a los conflictos laborales durante esta década crecieron en el país, con referencia de que a partir de en el año inicial del periodo en cuestión, se registraron 104 000, aumentando la cantidad de 394 por año, las huelgas por su parte presentaban un problema, en cuanto que, en 1958 se produjo un número muy superior al que sería de esperar conforme a los años anteriores, más de 700 en este año a comparación de los años pasados que sumaban a 100 y 200 huelgas registradas.⁵⁸

Los movimientos sindicalistas eran muy dinámicos y ganaban fuerza frente al estado, gracias a la evolución de las organizaciones de los diferentes sectores industriales. El estado, por su parte, buscaba implementar mecanismos que llevaran al detrimento de la autonomía sindical en México, como el hecho de otorgar a la Secretaría del Trabajo facultades cuestionables para desconocer o bien oficializar a los comités ejecutivos de las organizaciones de trabajadores.

La mayoría de los conflictos de trabajo y huelgas fue de formulación, modificación, incumplimiento, rescisión y violación contractual; de la demanda de salarios no recibidos y pago del séptimo día de trabajo, de desviaciones del salario mínimo, falta de pago de las horas extras, salarios caídos y retención de salarios por faltas injustificadas; de la ausencia de pago por indemnización por accidente, muerte y separo injustificado del trabajo.

Uno de los casos con mayor injerencia dentro de este periodo fueron los conflictos de trabajo registrados en Coahuila en la rama minera y ferrocarrilera, el primero ocurrió durante el sexenio de Miguel Alemán Valdés. El problema laboral de Nueva Rosita, Coahuila, en 1950-1951, fue uno de los movimientos obreros más significativos en la historia de México.

Los mineros de las localidades de Nueva Rosita, empleados por la empresa Mexican Zinc Company, subsidiaria de la estadounidense ASARCO, enfrentaban condiciones laborales precarias y recortes en sus prestaciones. A pesar de las ganancias récord obtenidas por la

⁵⁸ *Ibid.*, pp. 144-145.

empresa debido al aumento en los precios de los metales, los trabajadores no recibieron la parte correspondiente según lo estipulado en su contrato colectivo.

El 16 de octubre de 1950, los mineros de la Sección 14 del Sindicato Minero estallaron en huelga en demanda de mejores condiciones laborales y respeto a su autonomía sindical. La respuesta del gobierno federal, encabezado por el presidente Miguel Alemán Valdés, fue declarar la huelga ilegal y desplegar al ejército para sitiar Nueva Rosita. El gobierno, se tornó indiferente a las demandas de los mineros coahuilenses y desconoció los emplazamientos legales a huelga, apoyó la supresión directa de derechos adquiridos y sostenidos con fondos sindicales.⁵⁹

Se suspendieron garantías individuales, se cerraron cooperativas y clínicas, y se reprimió a los huelguistas y sus familias, quienes sufrieron hambre y enfermedades. El conflicto suscitó a la solidaridad de las organizaciones de trabajadores en México, las mujeres de Rosita organizaron la Alianza Femenil Socialista Coahuilense, que fue un grupo de intelectuales que materializó el apoyo y la solidaridad que el gobierno federal de entonces omitió.⁶⁰

Ante la falta de respuesta, el 20 de enero de 1951, cerca de 5,000 mineros y sus familias emprendieron una marcha de aproximadamente 1,500 kilómetros hacia la Ciudad de México, conocida como la "Caravana del Hambre", aunque los participantes preferían llamarla "Caravana de la Dignidad". Su objetivo era solicitar la intervención presidencial para resolver el conflicto. Sin embargo, al llegar, no fueron recibidos por el presidente y sus demandas fueron ignoradas.

La administración de Miguel Alemán creó una comisión gubernamental para revisar el caso; el resultado fue el desconocimiento de la mayoría de las violaciones de trabajo y gestionó un mal arreglo. Posterior a ello, se manifestó de una parte menor de la base huelguista la preocupación de perder definitivamente el trabajo y, ante este escenario, el presidente dispuso un tren para su traslado y reincorporación a sus actividades de trabajo a

⁵⁹ Gill, Mario, *La huelga de nueva Rosita*, Coahuila, Gobierno del Estado de Coahuila de Zaragoza. 2da ed. 2016, p. 20.

⁶⁰ *Ibid.*, p. 29.

Nueva Rosita. Para variar, el tren se descarriló, lo que significó un hecho de indignación y violación de los derechos humanos.

Finalmente, en abril de 1951, la Suprema Corte de Justicia de la Nación negó el amparo a los mineros, respaldando la postura del gobierno y permitiendo a la empresa realizar ajustes de personal. Muchos trabajadores fueron despedidos, otros recontratados sin reconocimiento de su antigüedad, y algunos emigraron a Estados Unidos como braceros. Este conflicto evidenció la represión gubernamental hacia los movimientos obreros independientes y marcó un precedente en la lucha continua por los derechos laborales en México.

El segundo conflicto laboral que marcó la historia del siglo XX fue el Movimiento ferrocarrilero. Recordemos que la industria ferrocarrilera inició desde el siglo XIX con Benito Juárez; el desarrollo de esta rama fue impulsado con mayor relevancia durante el porfiriato, y posterior a ello, significó mucho para la evolución del derecho del trabajo en nuestro país, ya que en diferentes momentos salió a la defensa de los derechos de los trabajadores, como lo fue en el año de 1936 y posterior en 1958.

Para estos años, la mayor exigencia de los trabajadores del ferrocarril era mejorar las condiciones laborales y democracias sindicales; exigían el pago de horas extras acumuladas durante años, además buscaban obtener un aumento salarial. En 1958, en el Distrito Federal, el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana (STFRM) propuso que el salario mensual aumentara de \$200.00 a \$250.00 pesos por cada trabajador; sin embargo, como sindicato no lograban organizarse para conseguirlo y definir una propuesta concreta. Además existían diferencias entre los dirigentes sindicales, lo cual obstaculizó las demandas obreras.⁶¹

Los obreros también denunciaban la corrupción y autoritarismo de los líderes sindicales oficialistas, exigiendo elecciones libres y mayor autonomía del sindicato. En marzo de 1958, se intensificaron las huelgas y paros escalonados en distintas partes del país. Demetrio Vallejo, líder de la Sección 18 del STFRM en Oaxaca, emergió como figura central del

⁶¹ Velasco, M. Ángel, “Ferrocarriles y ferrocarrileros en México”, en *Revista Mexicana de Ciencias Políticas Y Sociales*, núm. 23, 2020, p. 128.

movimiento por su liderazgo democrático y combativo. El movimiento alcanzó su punto máximo en agosto de 1958, cuando se declaró una huelga nacional ferrocarrilera.

El gobierno del presidente Adolfo Ruiz Cortines (y más tarde el de Adolfo López Mateos) respondió con represión violenta, arrestos masivos y despidos. En 1959, Vallejo y cientos de trabajadores fueron detenidos bajo cargos de disolución social, una ley utilizada para criminalizar la protesta. El sindicato fue intervenido por el Estado y se instaló una dirigencia afín al gobierno. Las consecuencias de esto fueron el despido de miles de ferrocarrileros; el movimiento fue duramente reprimido, pero sembró la semilla de futuras luchas democráticas en el sindicalismo mexicano. Demetrio Vallejo se convirtió en un símbolo de la lucha obrera en México, pasando más de una década en prisión.

Los trabajadores se mostraron firmes ante sus demandas y obtuvieron entablar pláticas con la empresa para resolver sus peticiones. El primero de julio el presidente de la República, Ruiz Cortines, intervino y propuso una solución intermedia entre la cantidad que exigían. El aumento que solicitaban era de 250.00 pesos mensuales; la oferta máxima de la empresa era de \$180.00 y el presidente sugirió el aumento de 215.00 mensuales para cada trabajador.⁶²

Los delegados sindicales en su mayoría consideraron que era una buena oferta y que su huelga había resultado triunfante; sin embargo, por distintas razones no fue posible consultar la propuesta con los trabajadores y aceptaron sintiéndose victoriosos. La clase trabajadora quedó satisfecha, suspendieron los paros y posteriormente hubo festejos. Se consideró que el aumento de salarios fue el inicio del restablecimiento de la democracia sindical en el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros.⁶³

A lo largo de este capítulo se ha analizado el contexto económico y social que caracterizó a México durante la primera mitad del siglo XX, etapa clave en la transformación de las relaciones laborales en el país. Se abordaron los acontecimientos más relevantes que dieron origen a los movimientos obreros, destacando especialmente las huelgas de Cananea y Río Blanco, las cuales no solo evidenciaron las condiciones precarias de la clase trabajadora, sino

⁶² *Idem.*, p. 130.

⁶³ *Ibidem.*

que también se convirtieron en bases fundamentales en la construcción de una conciencia colectiva obrera. Estos hechos marcaron un parteaguas en la historia del derecho del trabajo en México, al sentar las bases para el reconocimiento legal de los derechos laborales. En este sentido, resultó esencial comprender la evolución del movimiento obrero a nivel nacional, así como la capacidad organizativa que demostraron los trabajadores para exigir mejores condiciones. Esto desembocó en importantes avances normativos, especialmente con la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, que consagró por primera vez en su artículo 123 los derechos laborales. Para comprender a profundidad el impacto de esta transformación, es necesario analizar de manera particular la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, en el siguiente capítulo se revisarán sus funciones, atribuciones y los procedimientos que en ella se llevan a cabo en la impartición de justicia laboral.

CAPITULO II. LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE COMO INSTITUCIÓN DE JUSTICIA LABORAL.

2.1 SU INTEGRACIÓN, FUNCIONAMIENTO Y REPRESENTANTES DE PATRONES Y OBREROS.

A lo largo del tiempo, las JCA han experimentado una notable evolución tanto en su estructura orgánica como en su funcionamiento. Inicialmente, estas instancias fueron concebidas como órganos encargados de dirimir los conflictos laborales entre trabajadores y patrones, en un marco de equilibrio e imparcialidad. Con el paso de los años, y en atención a las necesidades crecientes del mundo laboral, se establecieron las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, dotándolas de competencia para conocer y resolver controversias que involucren a empresas o actividades de jurisdicción federal, como las relacionadas con industrias estratégicas o empresas paraestatales. Paralelamente, se crearon las JCA locales, cuya competencia abarca los asuntos del ámbito estatal.

Asimismo, surgieron las Juntas Especiales, encargadas de materias o sectores específicos dentro de una misma jurisdicción. Todos estos cambios han sido producto de diversas reformas a la Ley Federal del Trabajo, las cuales han buscado modernizar el sistema de justicia laboral, adaptarlo a las nuevas realidades socioeconómicas y garantizar procesos más eficaces, transparentes y equitativos para la resolución de conflictos laborales en México. Respecto a la integración de las Juntas, se encontraba conformado por personal jurídico que hasta ahora realiza las siguientes funciones:

- I. Actuarios. Teniendo como tarea principalmente notificar y atender diligencias del juicio.
- II. Secretarios. Llevar a cabo audiencias para dar fe de lo actuado, programar las audiencias siguientes del juicio, indicando la naturaleza de las mismas.
- III. Funcionarios conciliadores. Intervenir antes o en cualquier etapa del juicio para procurar un arreglo entre las partes.
- IV. Auxiliares. Elaborar proyectos de laudo y vigilar que se guarde el orden y respeto de lo que establece la ley dentro de lo actuado en el juicio.
- V. Secretarios auxiliares. Auxiliar al Secretario General de Acuerdos en la vigilancia de aquellos procedimientos que se les encomiende.

- VI. Secretarios generales. Asistir al presidente y supervisar las áreas que se le encomienden, proporcionar asistencia y apoyo jurídico en los procedimientos individuales o colectivos que se le asignen.
- VII. Presidentes de Junta Especial. Vigilar e intervenir en la tramitación de los asuntos que se ventilen en las Juntas que presiden, en los términos previstos por la Ley.

La Ley Federal del Trabajo en los artículos 612 y 626 a 630 enumeró los requisitos que debían tener cada una de las personas que integraran el personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Además de las funciones que cada uno desempeñaría para el ejercicio de sus funciones, los requisitos esenciales eran ser mexicano, estar en pleno ejercicio de sus derechos, no pertenecer al estado eclesiástico y no haber sido condenado por delito sancionado con pena.⁶⁴

Respecto al grado de estudios, todos debían ser licenciados en Derecho y contar con cédula profesional. La edad mínima para ocupar el cargo de actuario y secretario era de 18 años de edad; para ser presidente de junta especial, secretario general o auxiliar, debían de ser mayores de 25 años; los funcionarios conciliadores debían de ser mayores de 30 años. Respecto a la experiencia, debía ser en materia laboral y según el puesto. Para el caso de auxiliares, debían de contar con 3 años de experiencia, para ser secretario general o presidente, se necesitaba un mínimo de cinco años de experiencia; para el cargo de conciliador, debía contar con capacitación en materia de conciliación y tener dos años de experiencia como mínimo.⁶⁵

Los titulares de las JCA, en el ámbito federal, eran designados directamente por el presidente de la República, lo cual reflejaba la centralización del poder en materia laboral en ciertos niveles del gobierno federal. Esta facultad permitía al Ejecutivo federal nombrar a quienes fungirían como presidentes de las Juntas Federales, encargados de coordinar y supervisar el funcionamiento de dichas instancias en asuntos de competencia federal, tales como los conflictos laborales relacionados con empresas del Estado, instituciones

⁶⁴ Dávalos, José, *Derecho colectivo y derecho procesal del trabajo*. México, PORRUA, 2016, p. 104.

⁶⁵ *Ibid.*, p.105.

descentralizadas o industrias reguladas por normas federales. Por otro lado, en el ámbito estatal, la designación de los titulares de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje correspondía a los gobernadores de cada entidad federativa. Esta práctica se inscribía en el marco del federalismo mexicano, permitiendo a los gobiernos estatales mantener cierto control sobre la administración de la justicia laboral dentro de su territorio.

En ambos casos, estos nombramientos tenían un peso significativo, ya que los presidentes de las juntas no solo dirigían los procedimientos de conciliación y arbitraje, sino que también influían en la interpretación y aplicación de las normas laborales, en la conducción de audiencias y en la emisión de resoluciones. No obstante, este sistema de designación también fue objeto de críticas, pues se consideraba que podía comprometer la imparcialidad de los órganos de justicia laboral al estar los titulares sujetos a intereses políticos o presiones externas, lo cual fue uno de los factores que motivó reformas posteriores en busca de un modelo más autónomo y profesionalizado.

De acuerdo a lo establecido en el Capítulo 1 del Reglamento Interior de Trabajo de la organización de la JLCA en el Estado de Michoacán, es la siguiente:

Artículo 6.º Para el ejercicio de sus facultades y el despacho de los asuntos que le competen, la Junta contará con la estructura siguiente:

- I. Pleno de la Junta;
- II. Presidente;
- III. Secretaría General de Acuerdos;
- IV. Juntas Especiales;
- V. Delegación Administrativa; y,
- VI. Unidades Auxiliares de la Presidencia:
 - a. Asesor
- VII. De conformidad con el artículo 625 de la Ley Federal del Trabajo, el personal jurídico de la Junta se integrará por Actuarios, Secretarios, Funcionarios Conciliadores, Auxiliares, Secretarios Auxiliares, Secretarios Generales y Presidentes de Junta Especial.
- VIII. La Junta podrá además contar con el personal técnico y administrativo necesario para el cumplimiento de sus atribuciones de conformidad con el presupuesto autorizado, el cual

será designado mediante nombramiento expedido por el presidente y sus funciones se establecerán en el manual de organización de la Junta.⁶⁶

Respecto al funcionamiento de la institución, deriva de la actividad jurisdiccional en los procedimientos de trabajo, rigiéndose por la conciliación y arbitraje. El proceso laboral abarca esos dos periodos: el de conciliación, que busca avenir a las partes para que se llegue a un acuerdo respecto al problema planteado, constituyendo un medio de evitar el juicio.⁶⁷ Y el arbitraje, que ocurre una vez agotada la conciliación, donde el trabajador presenta una demanda laboral contra el patrón, esta demanda debe de cumplir con todos los requisitos legales. Este juicio laboral pasa por distintas etapas procesales y, al finalizar, se emite un laudo, que, de acuerdo a la carga procesal y probatoria, resulta a favor del trabajador o del patrón. Es importante mencionar que la conciliación queda abierta en cualquier etapa procesal del juicio; sólo debe existir un interés mutuo de conciliación y externarlo. Generalmente, cuando ocurre esto, se celebra un convenio que pone fin al conflicto de trabajo.

Analizando las dos figuras que preponderan en la misión de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se encuentra la conciliación, donde el conflicto se analiza en forma previa por la participación de un tercero que funge como conciliador, interviene con el fin de llegar a un acuerdo mutuo, poniéndole fin a la controversia de trabajo y evitando el juicio ordinario.

Los términos de conciliación y mediación son conceptos que aparecieron y se institucionalizaron en el derecho del trabajo, aunque primero fue en el derecho internacional público, ya que surgió como una necesidad de resolver los conflictos derivados de las relaciones internacionales, posteriormente, se adoptó en diferentes materias del derecho, incluido el derecho laboral, como una forma más sencilla de resolución de conflictos.

La conciliación y mediación son instituciones que tienen la misma justificación y fin: la solución de conflictos con la intervención de terceros que, con sus buenos oficios, faciliten el diálogo entre las partes, para que, de la mejor manera lleguen, a un arreglo que evite

⁶⁶ Reglamento Interior de Trabajo de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, aprobado en el Periódico Oficial del Estado de Michoacán, 1970, p. 3.

⁶⁷ Dávalos, José, *Derecho colectivo... Óp. Cit.*, p. 89.

mayores consecuencias.⁶⁸ Al referirse a esto, se habla del hecho de que pasar por un juicio laboral ordinario, en ocasiones, puede resultar ser costoso, desgastante y tardado para ambas partes.

El resultado de la conciliación recae en lo que hasta 2019 se encontraba establecido en la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 33: “Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores”.⁶⁹ Esto, con el objetivo de que el convenio fuera de juicio cumpliera con todos los requisitos legales establecidos por la normativa vigente, garantizando así su validez jurídica. Asimismo, se busca que dicho convenio goce de fe pública y legalidad mediante la firma del secretario de acuerdos de la institución, quien actúa como garante de la autenticidad y legitimidad del documento. Todo lo anterior tendría como finalidad principal poner fin de manera definitiva al conflicto laboral existente, asegurando una resolución formal, pacífica y conforme a derecho.

El segundo supuesto es el arbitraje, que ocurre una vez fracasada la conciliación; la disputa debe resolverse en el arbitraje de acuerdo con lineamientos legales. Se entiende por arbitraje la facultad de las juntas para conocer y resolver los conflictos dentro de un juicio. El arbitraje es una manera de solución de controversia, en que un tercero ajeno a este, llamado árbitro, se encuentra facultado por mandato legal, como es el caso, o voluntad de las partes a resolver ese problema. Así el arbitraje supone una controversia entre partes, las que recurren a la decisión de un tercero, por el hecho de que dicha persona con base a su imparcialidad, rectitud, sabiduría, dictara sentencia terminado el juicio.⁷⁰

Estas resoluciones serán votadas y aprobadas o rechazadas por la mayoría de los involucrados, esto de acuerdo a lo establecido en el artículo 123 Constitucional, donde se

⁶⁸ Gómez Alcántara, Antonio Isaac, Conciliación y Mediación en el Derecho del Trabajo en *Temas selectos de derecho laboral. Liber amicorum: homenaje a Hugo Ítalo Morales Saldaña*. México, UNAM, 2014, p. 126.

⁶⁹ Ley Federal del Trabajo, Diario Oficial de la Federación, 1 de abril de 1970, México. p. 10.

⁷⁰ Figueroa Ramírez, Macarena, *Mediación y Arbitraje en el Derecho Laboral*. Chile. 2006. Universidad de Chile, p. 45.

menciona la participación en las Juntas de Conciliación y Arbitraje de representantes de los factores en la controversia; es decir, los representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno. Por lo tanto, encontramos que es una composición tripartita, ya que su composición es una forma equitativa de representación en la cual, al emplearse el arbitraje, las partes aceptarán la resolución del juicio y será de mutuo entendimiento. El carácter tripartito le añade un carácter democrático.⁷¹ La intención de que esto fuera así es que los representantes obreros y patronales participaran en el conocimiento de los conflictos de trabajo, dando mayor confianza a la sociedad.

Sin embargo, desde otro punto de vista, la misma composición tripartita hace que los miembros de la JCA sean juez y parte; además, cada uno de los representantes defiende los intereses de su grupo. En un principio, a partir de que se instauraran las Juntas se consideró que esto es un conflicto entre clases; entre la clase obrera y la clase explotadora teniendo como árbitro al gobierno.⁷² Pero la propuesta que se planteó inicialmente, con el constituyente de 1917, no era con esa intención, si no de que existiera una participación equitativa donde las controversias colectivas e individuales no fueran ajenas a las partes.

Respecto a lo anterior, el Reglamento Interior de Trabajo de la JLCA del estado de Michoacán establece:

Artículo 23. Los representantes de los trabajadores y de los patrones ante la Junta tendrán las siguientes atribuciones y obligaciones:

- I. Sugerir las medidas de carácter técnico o administrativo tendientes a mejorar las funciones de la Junta;
- II. Sugerir que se incluyan en el orden del día de las sesiones del Pleno, los asuntos que consideren pertinentes;
- III. Asistir a las sesiones del Pleno que se les convoque y emitir su voto en las resoluciones de los asuntos de su competencia;
- IV. Avisar oportunamente al presidente, de las faltas temporales o definitivas, a fin de que su ausencia sea cubierta por el suplente o para que, en su caso, se designe un sustituto;
- V. Estar presentes en las audiencias de los juicios que les corresponda conocer, salvo causa justificada;

⁷¹ Aguilar, Marroquín, *Las Juntas... Op. Cit.*, p.21

⁷² *Ídem.*

- VI. Conforme a lo dispuesto por el artículo 615 de la Ley, solicitar en cualquier tiempo y por mayoría del cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los representantes, la revisión de las resoluciones de unificación de criterios de las Juntas Especiales;
- VII. La solicitud deberá presentarse por escrito, precisando la materia de la revisión, razonamientos, fundamentos legales y la propuesta;
- VIII. Votar y firmar los asuntos individuales o colectivos que se sometan a su conocimiento y que sean de su competencia; y,
- IX. Las demás que señalen las leyes en la materia y el presente Reglamento.⁷³

La integración tripartita de las Juntas de Conciliación y Arbitraje representa una decisión acertada, ya que permite una participación equilibrada de los sectores obrero, patronal y gubernamental en la resolución de los conflictos laborales. Esta conformación asegura que, en el ejercicio de sus funciones, los representantes de cada sector estén directamente involucrados en los procedimientos laborales, lo que les otorga un conocimiento pleno de los asuntos tratados. A través de su voto, no solo participan activamente en la toma de decisiones, sino que también legitiman la representatividad y el diálogo entre las partes involucradas, fortaleciendo así la justicia social. Además, se les otorga la facultad de proponer medidas de carácter técnico o administrativo que consideren pertinentes para mejorar el funcionamiento de la Junta, lo cual resulta fundamental para optimizar los procesos y garantizar una impartición de justicia laboral más ágil, eficiente y conforme a derecho.

Es importante señalar que, dentro de la práctica, suelen presentarse situaciones no contempladas, como el hecho de que ocasionalmente los votos de los representantes de las partes se anulan. En la realidad mexicana del derecho laboral acontece que a veces los votos de los representantes de los patronos y de los obreros coinciden en contra del voto del representante de gobierno, o uno de los representantes se abstiene de votar por percatarse de que la razón no le asiste a su interés; por lo tanto, los conflictos de trabajo requieren del conocimiento y experiencia que tienen los representantes, quienes por ese motivo pueden ponderar en formar mejor las distintas soluciones, con preceptos que contiene la Ley Federal del Trabajo y bajo su criterio.

⁷³ Reglamento Interior de Trabajo de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, aprobado en el Periódico Oficial del Estado de Michoacán, 1970, p.5.

La participación tripartita en la mayoría de los casos hace que la justicia sea más humana, más cercana a los problemas y necesidades de los interesados. Los representantes de los patronos y de los obreros poseen una naturaleza peculiar y única, porque son jueces en los que se encuentran aspectos de carácter que tienen como representantes de las partes.⁷⁴

2.2 LA IMPARTICIÓN DE LA JUSTICIA LABORAL A TRAVÉS DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Para entender las relaciones de trabajo es importante definir las figuras que la constituyen, empezando por definir que el trabajador es toda persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. El trabajo es considerado como la actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio. El patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores que son subordinados por él; en torno a estos conceptos han sido modificados con la evolución de la Ley Federal del Trabajo, adaptándose a la realidad y contexto en el que se desarrollaba. Antes de 1970, la Ley establecía que patrón era toda persona física o moral que emplea al servicio de otra en virtud de un contrato de trabajo, pero posteriormente se estableció que la figura jurídica del contrato era complementaria, ya que el hecho de que existiera un contrato de trabajo o no, no significaba la existencia de la relación laboral.

La idea de la relación de trabajo ha propiciado la elaboración de toda una teoría a su alrededor, doctrinalmente se conoce como la teoría de la relación de trabajo, la cual originalmente se presentó como una explicación teórica alterna a la idea del contrato de trabajo, para explicar la naturaleza del vínculo que se establece entre el patrón y el trabajador.⁷⁵ Posteriormente, la propia doctrina laboral precisó y aclaró la posibilidad de deslindar los conceptos de contrato y relación, hacerlos compatibles e incluso coexistentes, tal como se desprende del texto del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, integrado por tres párrafos, de los cuales los dos primeros establecen los conceptos de relación de trabajo

⁷⁴ Jorge Carpizo, “La naturaleza jurídica... Op. Cit., p.77

⁷⁵Villalobos, Patricia Kurczyn, y Carlos Alberto Puig Hernández, *Estudios Jurídicos En Homenaje Al Doctor Néstor de Buen Lozano*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, 2003.

y de contrato individual de trabajo, respectivamente, y el tercero precisa que ambos conceptos producen los mismos efectos.

De acuerdo a lo establecido en la LFT, menciona:

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

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

Artículo 21. Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.⁷⁶

Para acreditar la existencia de una relación laboral, es fundamental destacar, a partir de las definiciones jurídicas previamente analizadas, el elemento esencial de la subordinación. Esta figura constituye el eje central que distingue a la relación laboral de otros vínculos jurídicos, como los de carácter civil o mercantil. La subordinación implica, por parte del empleador o patrón, el ejercicio de un poder jurídico de dirección o mando, mediante el cual puede establecer las condiciones, instrucciones y lineamientos bajo los cuales debe ejecutarse el trabajo. De forma correlativa, el trabajador asume un deber de obediencia, es decir, la obligación de cumplir con las órdenes e instrucciones impartidas por el patrón en el marco de la relación de trabajo. Esta dinámica de autoridad y sujeción es la que configura jurídicamente la relación laboral subordinada, y su presencia es determinante al momento de definir si existe o no una relación de trabajo, incluso en ausencia de un contrato escrito. Por lo tanto, la subordinación no solo es un criterio técnico, sino una herramienta clave para la protección de los derechos laborales y la correcta aplicación del derecho del trabajo.

Al respecto es importante citar la jurisprudencia 608 que lo sostiene:

⁷⁶ *Ley Federal del Trabajo, en Diario Oficial... Op. Cit., p.3.*

SUBORDINACIÓN. ELEMENTO ESENCIAL DE LA RELACIÓN DE TRABAJO. La sola circunstancia de que un profesional preste servicios a un patrón y reciba una remuneración por ello, no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que surja ese vínculo es necesaria la existencia de una subordinación, que es el elemento que distingue al contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales, es decir, que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio...⁷⁷

Esto tuvo su apoyo en el artículo 134, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo.

En el ámbito de las actividades económicas de jurisdicción local, aquellas en las que corresponde a los gobiernos estatales la responsabilidad de hacer cumplir lo dispuesto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo, las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se consolidaron como instituciones fundamentales del sistema de justicia laboral. Estas Juntas ejercían plena autonomía jurisdiccional, lo que les permitía actuar con independencia en la resolución de los conflictos individuales y colectivos del trabajo.

Entre sus funciones más relevantes se encontraba la de dirimir las controversias laborales surgidas entre trabajadores y patrones, así como resolver sobre la legalidad de los emplazamientos a huelga, garantizando el respeto al derecho de huelga en los términos que marca la ley. Asimismo, tenían la atribución de vigilar y garantizar el cumplimiento de los requisitos legales relativos a los contratos colectivos de trabajo, reglamentos interiores, y demás condiciones laborales, incluyendo aspectos esenciales como salarios, jornadas de trabajo, prestaciones, indemnizaciones y condiciones de seguridad e higiene.

Las funciones de las JCA se encuentran fundamentadas en los principios del derecho del trabajo, los cuales se han consolidado a lo largo del tiempo y se clasifican en principios básicos y principios derivados. Los principios básicos giran en torno a la protección de la persona involucrada en la relación laboral, ya sea el trabajador o el empleador. Dentro de estos, destaca de manera especial el principio protector, que establece que debe

⁷⁷ Poder Judicial de la Federación, Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-2000*, México, Materia del Trabajo, Jurisprudencia, t. V, vol. I, 2000, p. 494.

otorgarse preferencia a los intereses del trabajador en caso de conflicto o duda. Esto obedece a una razón estructural del sistema laboral: al comparar la posición del trabajador con la del empleador, el primero se encuentra en una situación de desventaja, ya que depende de su salario para cubrir sus necesidades básicas de subsistencia, como la alimentación, el vestido y la atención médica. Por el contrario, el empleador, al ser propietario del capital, tiene mayores recursos y, en muchos casos, la capacidad de reemplazar fácilmente al trabajador. Esta realidad justifica la existencia de un trato diferenciado que favorezca al trabajador, y se traduce en el principio de primacía de la realidad, según el cual se privilegia la situación sobre la forma jurídica cuando se analizan las condiciones laborales. De esta manera, las Juntas, al aplicar estos principios, no solo resuelven controversias, sino que también protegen la dignidad y los derechos fundamentales del trabajo humano.

El principio básico protectorio es que el derecho del trabajo se originó para proteger al trabajador, protección imprescindible para que el ordenamiento jurídico, como sistema de paz, sea social y moralmente justo.⁷⁸ Este principio protectorio consiste en una tutela preferencial a favor del trabajador, tiende a nivelar desigualdades de carácter social, económico y cultural entre el trabajador y el patrón, lo que se traduce en menor poder de negociación en el segundo de ellos. Se considera que el trabajador mantiene una situación de inferioridad, por lo que conserva el principio protectorio en todo momento.

Derivado de este principio se encuentra el principio de indisponibilidad e irrenunciabilidad, que consiste en la ineficiencia de un acto de voluntad suyo para hacer abandono de un derecho reconocido a su favor.⁷⁹ Lo anterior coloca al trabajador como un menor tutelado, al menos así lo consideran algunos juristas, ya que debe perseguirse su promoción integral y que en lo jurídico se logre lo justo, protegiendo sus intereses.

Un ejemplo de la aplicación del principio protector y de la irrenunciabilidad de los derechos laborales se presenta cuando un trabajador es contratado y, al inicio de la relación laboral, se le solicita firmar un documento en el que manifiesta su negativa a ser inscrito en

⁷⁸ Poddetti, Humberto, Los principios del derecho del trabajo, en *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*. México, 1997, UNAM, pp. 140-145.

⁷⁹ *Ibid.* p. 147.

el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). A pesar de que el trabajador firme dicho documento, este acto carece de validez legal, ya que el derecho a la seguridad social es irrenunciable, de conformidad con lo establecido en el artículo 5° de la Ley Federal del Trabajo y en diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social. Es decir, el hecho de que el trabajador consienta o acepte no estar inscrito no implica la pérdida de su derecho, pues este se deriva directamente de la ley y no puede ser limitado por acuerdos privados, aun cuando exista consentimiento por parte del trabajador. En consecuencia, si el trabajador decide interponer una demanda laboral, la autoridad competente deberá ordenar su afiliación retroactiva al IMSS, reconociendo todos los periodos laborados, así como el pago correspondiente de cuotas obrero-patronales.

También se encuentra el principio de jerarquía normativa, que refiere a la aplicación preferencial de las normas mínimas inderogables; y en caso de concurrencia de la norma más favorable, legal, convencional colectiva o contractual individual, dependiendo la situación concreta del conflicto en cuestión. En relación a lo anterior, se encuentra el principio de condición más beneficiosa, que es un derecho adquirido que reúne los presupuestos exigidos por la norma aplicable, buscando los preceptos que beneficien al trabajador o trabajadores.⁸⁰

Existe también el principio de igualdad de trato que se refiere a que ambas partes del conflicto de trabajo, empleador y trabajador, deben ser tratadas igual, en iguales circunstancias, lo que refiere a la prohibición de trato diferente arbitrario. Finalmente, se encuentra el principio de interpretación, que involucra el principio del favor de la duda, el principio de primacía de la realidad y el principio de conservación del contrato.

Para las actuaciones colectivas se encuentra el principio básico de actuación colectiva, en virtud del cual los grupos profesionales o mejor conocidos como sindicatos ejercitan sus derechos de auto organización, el sustento de este principio recae en que la sociedad y el estado como organización jurídica, no deben asumir facultades que exceden lo que cada persona individual o cada grupo social (sindicato) pueden hacer por sí mismos.

⁸⁰ *Ibid.*, p. 148.

Derivado de lo anterior, en cuanto a principios del derecho colectivo, se encuentra el principio de libertad sindical, que legitima frente al Estado y frente a los empleadores el ejercicio individual y colectivo de la actividad sindical, sin otras restricciones que los impuestos por el orden jurídico en función del bien común.⁸¹ Este derecho faculta en lo individual a decidir si incorporarse o no a un sindicato; en lo colectivo, a constituir el sindicato, a la facultad de elegir organizarlo y actuar externamente, sin inercias del patrón. Dentro de nuestra legislación, este principio se encuentra contemplado en el artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo.

El principio de autonomía normativa o autorregulación laboral colectiva tiene eficacia en la voluntad colectiva de los trabajadores, de ordinario a través de sus sindicatos para negociar colectivamente con los empleadores, mediante convenios por acuerdos colectivos, refiriéndose a lo inherente a la materia laboral, regulando los intereses de los trabajadores con enfoque socioeconómico. El principio de auto tutela laboral colectiva habilita al ejercicio colectivo de la defensa de los intereses laborales, socioeconómicos, ejerciendo el derecho a huelga y otras medidas de acción directa.⁸²

Finalmente, dentro de las actuaciones colectivas se encuentra el principio de participación, que se concreta en la involucración colectiva de responsabilidades por los trabajadores en la gestión de la empresa, según los niveles de precisión de acuerdo a las circunstancias, que generalmente son en temas relacionados con seguridad e higiene, con el fin de garantizar condiciones adecuadas para trabajadores, usuarios y la empresa en general.

Los conflictos de trabajo se clasifican bajo tres criterios: en razón de los sujetos involucrados. Esta clasificación está referida a las diversas combinaciones que se presentan cuando los sujetos que intervienen en las relaciones laborales entran en diferencias atendiendo a una razón específica; pueden ser entre trabajadores y patrones, entre trabajadores y entre patrones. Los conflictos entre trabajadores y patrones son las controversias típicas, ya que en ellas se colocan frente a frente los factores del proceso productivo, trabajo y capital; atendiendo a esta situación se entenderá fácilmente que se trata

⁸¹ *Ibid.*, p. 149.

⁸² *Ibid.*, p. 147.

de las divergencias laborales más numerosas e importantes.⁸³ Los ejemplos más comunes son las controversias nacidas de un despido injustificado, del incumplimiento del contrato colectivo, etcétera.

En función de la naturaleza del conflicto, la doctrina, la jurisprudencia y la ley consideran que, atendiendo a la naturaleza o contenido de las controversias, estos pueden ser de orden jurídico o de orden económico. Los conflictos jurídicos surgen por la aplicación o interpretación de las normas de trabajo, legales o contractuales. Algunos ejemplos son: inconformidad con el pago de tiempo extraordinario; negativa a entregar los uniformes pactados en el contrato. Los conflictos económicos se refieren al establecimiento o a la modificación de las condiciones laborales, o bien, a la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo. Algunos ejemplos son: la nivelación salarial de un trabajador en relación con sus compañeros que desempeñan trabajos similares, la reducción de personal con motivo de la implantación de maquinaria nueva, etc.⁸⁴

Por el tipo de interés que se afecta, esta clasificación está referida a la jerarquía del interés que se ve afectado con el conflicto, sin que se trate simplemente de una afectación numérica; es decir, esta clasificación no responde al número de contendientes.

Son individuales los conflictos que afectan el interés particular de uno o varios trabajadores, y como lo menciona Néstor del Buen, este puede llegar a afectar a todos los trabajadores de una empresa o establecimiento, pues no es la trascendencia social, económica o política de una controversia la que debe determinar su naturaleza jurídica.⁸⁵ Son colectivos los conflictos que afectan el interés sindical, gremial, de los trabajadores. Algunos ejemplos pueden ser la negativa patronal a celebrar un contrato de trabajo o el cierre arbitrario de una empresa o negociación por parte del patrón.

⁸³ Dávalos Morales, José, Conflictos de Trabajo, en *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*. México, 1997, UNAM, p. 215

⁸⁴ *Ibid.*, p. 216.

⁸⁵ *Ibid.*, p. 217.

Los procedimientos que se establecieron para la impartición de la justicia laboral por medio de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, se dividieron en conflictos colectivos e individuales; los de carácter colectivo se clasificaron de la siguiente manera:

1. De la suspensión colectiva de la relación de trabajo.
2. La terminación colectiva de la relación laboral.
3. La tramitación del procedimiento colectivo de naturaleza económica y,
4. El conflicto colectivo de naturaleza jurídica.

De este último interviene la figura jurídica de la huelga y sus etapas. La pre huelga, prórroga, estallamiento de la huelga, recuento, licitud e ilicitud, existencia o inexistencia y terminación de la huelga. Los conflictos de carácter individual se clasificaron como proceso ordinario, procedimientos especiales y procedimientos para procesales.⁸⁶ Los cuales se analizarán con especial énfasis en el derecho procesal laboral, esto como disciplina fundamental para comprender el funcionamiento del sistema de justicia laboral tradicional.

2.3 EL PROCEDIMIENTO LABORAL PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS.

PROCEDIMIENTO INDIVIDUAL.

Los conflictos de trabajo, en sentido estricto, son las diferencias que pueden suscitarse entre trabajadores y patrones, solo entre aquellos o solo entre estos, como consecuencia o con motivo del nacimiento, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.⁸⁷

Los conflictos individuales de trabajo principalmente se tramitan bajo el procedimiento ordinario, que inicia con la presentación de la demanda y se considera el principio del procedimiento contencioso, es decir, es el primer acercamiento ante la autoridad que conocerá y resolverá el problema planteado por el trabajador. Aquí surgen dos partes, que es la parte actora como trabajador y el patrón, que es la parte demandada. La presentación de la

⁸⁶ Bouzas Ortiz, José Alfonso, *Derecho Colectivo y procesal... Op. Cit.* p. 349.

⁸⁷ Santos Azuela, Héctor, “*Conflictos de trabajo*”, Diccionario Jurídico Mexicano, 4a. ed., México, Porrúa-UNAM, 1991, p. 619.

demanda se hace ante oficialía de partes de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y en el escrito inicial de demanda el actor debe expresar los hechos en que funde sus peticiones, teniendo como opción acompañar con pruebas que considere pertinente para demostrar lo expuesto.⁸⁸

Una vez que la junta recibe la demanda planteada, procede a turnarla a la junta que compete resolver el conflicto y a dictar auto de radicación, que es la determinación de reconocer la facultad que tiene para conocer el procedimiento, y ordenará que la demanda se registre en el libro de gobierno, asignándosele un número de expediente único. Además, dentro de este auto se señalará el día y la hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes en que se recibió el escrito de demanda. Dentro del acuerdo generado se ordenará notificar personalmente a las partes por lo menos con 10 días de anticipación a la audiencia, entregando al demandado copia cotejada de la demanda con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme de todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo si no concurre a la audiencia.⁸⁹

La Junta, en caso de que note alguna irregularidad en el escrito de demanda, al admitirla señalará los defectos u omisiones y dará término de tres días para que subsane las deficiencias. Una vez hecho esto, el actuario es el encargado del emplazamiento a juicio, que es una notificación por medio de la cual se da a conocer al demandado la existencia de una demanda en su contra; y que por lo tanto es llamado a juicio. El emplazamiento da seguridad a la persona demandada de la posibilidad legal de ejercer los derechos que le corresponden, mediante la contestación de la demanda. El emplazamiento debe de cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 743 de la LFT.⁹⁰

Realizado el emplazamiento se celebrara la audiencia que consta en dos etapas: la conciliación, demanda y excepciones, la primera es la etapa preliminar de la que hablamos en términos generales en el segundo capítulo de esta investigación, tiene por objeto, buscar

⁸⁸ Bouzas Ortiz, José Alfonso, *Derecho Colectivo y procesal... Op. Cit.* pp. 481.482.

⁸⁹ Ley Federal del Trabajo, Artículo. 873, D.O.F. México, 1970, p. 350.

⁹⁰ Bouzas Ortiz, José Alfonso, *Derecho Colectivo y procesal... Op. Cit.* p. 482.

un arreglo conciliatorio entre las partes y de acuerdo a lo establecido en el artículo 876 de la LFT, se desarrollará de la siguiente manera: las partes asistirán personalmente a la Junta, sin abogados patrones, asesores o apoderados jurídicos, que, aunque esto es lo que establece la ley, la realidad es otra, porque, difícilmente las partes acuden sin un abogado en materia laboral que los asesore, que haga de su conocimiento sus derechos y busque proteger sus intereses personales. La junta interviene para la celebración de pláticas entre las partes y procurará que lleguen a un arreglo conciliatorio. Si esto ocurre y se llega a un acuerdo, concluirá el conflicto, que puede ser por medio de la celebración de un convenio que produce todos los efectos de un laudo firme.

Si las partes no pueden conciliar sus intereses y llegar a un acuerdo, se continuará con la etapa denominada de demanda y excepciones, la cual se desarrollará conforme a lo siguiente: el presidente de la junta exhortará a las partes a efecto de expresar sus intereses, pero en caso de que persistieran en forma negativa, se dará palabra al actor para exponer su demanda, y ratificará o modificará su escrito inicial de demanda, precisando los puntos petitorios. El demandado, por su parte, tendrá la posibilidad de dar contestación a la demanda, sea de forma oral o escrita. Si es escrita, tendrá como obligación entregar copia simple de su contestación. Dentro de esto, opondrá sus excepciones y defensas. En caso de que el demandado evada o no haga referencia a alguno de los hechos de la demanda, deberán tenerse por admitidos dichos hechos.⁹¹

Las cargas procesales de las partes son aquellas obligaciones de carácter procesal que las partes adquieren por el seguimiento del proceso y se refieren a aquellos actos procesales a los que se encuentran obligadas en el procedimiento.⁹² En el caso de la prueba, la carga recae en aquel que pretende acreditar algún hecho; sin embargo, en el proceso laboral existen algunas excepciones, pues al patrón corresponde probar su dicho cuando exista controversia sobre cuestiones específicas, como la fecha de ingreso del trabajador, antigüedad, asistencia, etc.

⁹¹ *Ibid.*, pp. 487-488.

⁹² Dávalos, José. *Derecho colectivo y derecho procesal del trabajo... Óp. Cit.* p. 187.

La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se lleva a cabo después de cerrada la etapa de demanda y excepciones y en audiencia posterior que se señala al concluir la de demanda y contestación; tiene por objeto que las partes aporten a la junta los elementos necesarios para acreditar sus manifestaciones en la etapa anterior. Es importante señalar que las pruebas ofrecidas deberán estar referidas a los hechos controvertidos que no hayan sido confesados por las partes. Por su parte, la Junta desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes y deberá expresar el motivo que origina el que sean desechadas, además las pruebas deben ser ofrecidas acompañadas de todos los elementos que sean necesarios para su desahogo.⁹³

Las pruebas que se presentan son las siguientes:

- Prueba confesional.
- Prueba testimonial.
- Prueba documental.
- Prueba pericial.
- Prueba de inspección.

Desarrollaremos brevemente cada una; la prueba confesional; consiste en la posibilidad que tienen las partes de citar a su contraria para absolver posiciones, lo cual quiere decir que responda ante cuestionamientos directos, reconociéndolos o negándolos. Tiene por objeto buscar la confesión de ciertos hechos para darles el carácter de ciertos.⁹⁴

La prueba testimonial consiste en ofrecer la declaración relacionada con los hechos de personas ajenas a la litis y que hayan percibido de algún modo los hechos que se pretenden esclarecer. La ley dispone lo anterior de los artículos 813 al 815 de la Ley Federal del Trabajo.

La prueba documental consiste, como su nombre lo indica, en todos los documentos en los que conste información sobre los hechos relativos a la litis. Dichos documentos pueden ser públicos o privados.

⁹³ *Ibid.*, p.188.

⁹⁴ *Ibid.*, p. 220.

La prueba pericial consiste en el dictamen que rinde una persona con conocimiento en una ciencia, técnica o arte sobre alguna cuestión derivada del procedimiento. Cuando la profesión o arte de que se trate estuviere legalmente reglamentada, los peritos deberán acreditar su autorización conforme a la ley.⁹⁵ Las partes tendrán la opción de contratar un perito privado cuando lo consideren necesario; generalmente se examinan pruebas de grafoscopia, dactiloscopia, etc.

Finalmente, la prueba de inspección es en la que la junta, por medio de diligencias de su personal, se percata de ciertas situaciones de hecho, es decir, el actuario acude a ciertos lugares para corroborar lo expuesto por las partes, para darle fe y legalidad de lo dicho y sea considerada como cierta o incierta a la hora de emitir el laudo correspondiente. Además, se encuentra la prueba presuncional, instrumental de actuaciones, fotografías y medios aportados por la ciencia.

Para el caso de que no existiera controversia en cuanto a los hechos, sino en cuanto al derecho, se declarará cerrada la instrucción y, de acuerdo con el art. 882 de la ley, se otorgará término a las partes para alegar y se dictará laudo correspondiente.

Procedimientos para procesales.

Las controversias individuales también se tramitan por medio de procedimientos para procesales en los asuntos que, por mandato de la ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieran la intervención de la junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno.⁹⁶

El interesado comparece oralmente o por escrito a pedir la intervención de la junta, señalando expresamente la persona cuya declaración se requiere, la cosa que se pretende exhibir a la diligencia que pide. Existen diversos supuestos jurídicos, pero uno de los más comunes es cuando los trabajadores y patrones llegan a un convenio de terminación de relación laboral y liquidación de un trabajador. Pueden acudir ante las juntas para solicitar su

⁹⁵ *Ibid.*, p. 237.

⁹⁶ *Ley Federal del Trabajo... Op. Cit.*, p. 392.

aprobación y ratificación, en los términos del artículo 33, segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo.

Otro de los casos donde se utiliza este procedimiento es cuando los trabajadores mayores de quince años, pero menores de dieciséis, que no hayan terminado su educación obligatoria, pueden acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente solicitando autorización para trabajar, acompañando los documentos que estimen convenientes, para establecer la compatibilidad entre los estudios y el trabajo. La junta inmediatamente acuerda lo conducente.⁹⁷

El último ejemplo es cuando el patrón pretende notificar al trabajador la rescisión de la relación de trabajo, en términos del artículo 47 de la Ley, el patrón puede acudir ante la junta competente a solicitar que se notifique al trabajador el aviso del despido. La junta, dentro de los cinco días siguientes al recibo de la promoción, deberá notificarla.

Procedimientos especiales

El artículo 892 de la Ley establece los conflictos que deben ser resueltos en esta vía. Este procedimiento se sustancia en una sola audiencia; pudiéramos decir que es de carácter sumarísimo.⁹⁸ Esta rapidez se debe a la índole de los asuntos que se tramitan en este procedimiento. Algunos ejemplos pueden ser la demanda de una jornada inhumana, o de trabajadores mexicanos que presten sus servicios fuera de la República, acciones sobre casas habitación, acciones sobre capacitación y adiestramiento, determinación de la antigüedad, prima de antigüedad, gastos de repatriación, titularidad del contrato colectivo, administración del contrato-ley, reglamento interior de trabajo, suspensión de las relaciones colectivas de trabajo, terminación de las relaciones colectivas de trabajo e indemnizaciones por muerte, por mencionar algunas. A los procedimientos especiales les serán aplicables las disposiciones generales sobre las pruebas y sobre el procedimiento ordinario en lo que corresponda.

⁹⁷ *Ibid.*, p. 394.

⁹⁸ *Idem.*,

LOS PROCEDIMIENTOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

El conflicto colectivo es la controversia que se suscita entre un grupo de trabajadores y uno o varios empleadores, movidos por intereses generales o de grupo. Pero, como mencionamos anteriormente, la clasificación de individual o colectivo del conflicto no puede darse por la singularidad o pluralidad de las partes que intervienen, sino por el interés que se tenga, ya sea porque el objetivo perseguido interese a una sola persona o bien porque ese mismo interés lo es para todo el grupo.⁹⁹ A continuación, se desarrollarán de manera breve los tipos de conflictos colectivos de trabajo que se suscitan.

Los conflictos intersindicales son los de índole jurídica que se presentan entre dos organizaciones sindicales y que se dirimen entre ellas. Generalmente, esta controversia se presenta por definir cuál es el sindicato que representa a la mayoría de los trabajadores de una empresa. Por obvias razones, además de los contendientes en el conflicto, se llamará y dará derecho a ser oído al patrón; los trabajadores serán sujetos activos hasta y en tanto serán los que determinen la suerte del litigio con su opinión expresada mediante su voto.¹⁰⁰ Además, cuando una de las organizaciones pertenezca a una federación de sindicatos, también deberá hacérsele saber la existencia del litigio para los efectos de su interés.

Los conflictos intersindicales ocurren en la organización sindical entre uno o varios de los trabajadores y otro u otros de los trabajadores, por lo general, como consecuencia de la disputa de la dirección sindical. El conflicto se plantea tomando en consideración las disposiciones que los estatutos establecen, respecto de la organización como regla que deberá normar el criterio de la junta, y el objetivo será dirimir sobre la legalidad del proceso seguido en una contienda por la representación, en el registro o toma de nota de la organización y en la integración de los miembros de representación sindical o por la controversia que uno o varios de los trabajadores plantean por alguna cuestión de la vida del sindicato, frente a otro

⁹⁹ Cardona Martínez, Guillermo, *Los Conflictos Colectivos del Trabajo*, Bolivia, Universidad Pontificia Boliviana, 2000, pp. 63-65

¹⁰⁰ Bouzas Ortiz, José Alfonso, *Derecho Colectivo y procesal... Op. Cit.* p. 353.

trabajador o frente a la propia organización, casos en los cuales los otros trabajadores o la propia organización sindical serán partes.¹⁰¹

Los conflictos entre un sindicato y un tercero se presentarán, por lo general, como resultado de la existencia de un conflicto colectivo o individual planteado mayoritariamente por los trabajadores. La presencia del tercero suele obedecer a la formulación de una tercería, en la que pretende hacer valer su mejor derecho frente a los de los trabajadores organizados en sindicato y, como por lo común hablamos de derechos económicos y los de los trabajadores son prioritarios, su formulación estará en este contexto.

Como hemos mencionado anteriormente, los conflictos se clasifican por conflictos jurídicos, que son aquellos que se siguen en términos de las disposiciones legales y que tienen como finalidad la determinación de derechos y obligaciones a partir de lo que la Constitución, la ley o el contrato colectivo establecen. Por otro lado, los conflictos económicos tienen como objeto fijar nuevas condiciones de trabajo y pueden ser planteados por los trabajadores organizados en sindicato o por los patrones. El procedimiento a seguir es el establecido en el capítulo denominado por la ley “conflictos colectivos de naturaleza económica” y faculta a las juntas para modificar las condiciones de trabajo respetando los mínimos.¹⁰²

Las controversias en razón del interés colectivo, indican que se refieren a la ley, pero también a las convenciones colectivas y a la costumbre, lo cual plantea la creación de nuevas normas generales. Los conflictos colectivos devienen de la afectación del interés social o interés de grupo, que implica violaciones que solo pueden ser reclamadas por el colectivo y no por un número de sus integrantes.

La institución jurídica del derecho del trabajo es la huelga, refiere a la suspensión colectiva y concertada del trabajo realizada por iniciativa obrera en una o varias empresas, oficios o ramas del trabajo con el fin de conseguir objetivos de orden profesional, político, o de manifestarse en protesta contra determinadas actuaciones patronales, gubernamentales y

¹⁰¹ *Ibidem*.

¹⁰² Morales Medellín, Marco Antonio, Conflictos de naturaleza económica, en *Temas Selectos de Derecho Laboral*, UNAM, 2014, pp. 314-314.

otras.¹⁰³ De acuerdo con nuestro marco jurídico laboral, de 1917 a la fecha, la huelga no sólo se encuentra permitida, sino incluso normada y en algunas hipótesis también prohibida o condicionada. Así, la acción de huelga, al margen de lo normado por cualquier otra razón (aun sea política), es una acción social en ejercicio de las garantías individuales y en defensa de los derechos humanos a la que se ha recurrido, sobre todo por parte de los servidores públicos, acción por la que los actores asumen las consecuencias por su conducta, consecuencias derivadas de los resultados que logren.

La huelga como derecho de su ejercicio, constituye un acto jurídico dirigido a la producción de efectos materiales. La suspensión de labores, es un derecho sometido a determinados requisitos, esto quiere decir que, es un derecho condicionado, debe distinguirse entre el derecho de huelga y su ejercicio, ya que el derecho de huelga es un derecho social subjetivo que pertenece al sindicato y/o a la coalición de trabajadores, idea relevante que recogió, adelantándose a su época, la Constitución de 1917, lo anterior expuesto a detalle en el primer capítulo de esta investigación. El derecho de huelga está sometido únicamente a una condición resolutoria: el rechazo por la mayoría de los trabajadores, como conducta, por otro lado, el ejercicio del derecho de huelga configura un acto jurídico en sentido estricto, esto es, una manifestación de voluntad dirigida a la producción de efectos materiales a la que la ley atribuye consecuencias jurídicas.¹⁰⁴

La huelga tiene por objeto, conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado, exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades, apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores, y

¹⁰³ Zavalía, Víctor P, *El sindicalismo como fenómeno social y como problema jurídico*, ed. En Buenos Aires, Buenos Aires, 1958, p. 841.

¹⁰⁴ *Ibid.*, p. 485.

exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis de la Ley Federal Trabajo.¹⁰⁵

La presentación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga constituye el acto formal con el que se da inicio al procedimiento de huelga, conforme a lo dispuesto en el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo (LFT). Esta disposición establece que la primera etapa del procedimiento comienza precisamente con dicho documento, el cual debe ser presentado por los trabajadores a través de su representación sindical. Esto obedece a que, en la práctica, resulta prácticamente inviable que dicho emplazamiento se promueva a través de una simple coalición de trabajadores sin estructura formal.

El pliego de peticiones es un escrito en el que los trabajadores hacen saber al patrón las demandas que motivan el conflicto, las cuales pueden estar relacionadas con mejoras salariales, condiciones laborales, celebración o revisión de contratos colectivos, entre otras, y, al mismo tiempo, lo previenen de que, en caso de no ser atendidas, se procederá a la suspensión colectiva de labores, es decir, la huelga estalla. Esta notificación cumple una función esencial dentro del procedimiento, ya que otorga al empleador un plazo legal para responder, negociar o evitar el conflicto mediante acuerdos, en un marco regulado que busca preservar tanto los derechos laborales como la estabilidad en las relaciones de trabajo.

La presentación debe ser ante la Junta de Conciliación y Arbitraje con titularidad del derecho a huelga; este documento tiene la finalidad de que sea de doble alcance: pliego de peticiones que se demandan al patrón (pero hecho valer ante la autoridad) y emplazamiento que se hace ante y frente a la autoridad. Otro de los requisitos que deben tenerse en cuenta al emplazamiento a huelga y presentación del pliego de peticiones, de conformidad con el art. 920, fracc. III de la LFT, es que el aviso de suspensión de labores deberá darse por regla general, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con 10 días de anticipación cuando se trate de servicios públicos.

Posterior a ello, esta la contestación al pliego de peticiones. El periodo de pre huelga corre desde la entrega del emplazamiento al patrón por la autoridad del trabajo, hasta que

¹⁰⁵ *Ley Federal del Trabajo... Op. Cit.*, p. 137.

vence el término de seis días o en su caso, de diez y la suspensión de labores debe realizarse en la fecha y hora señaladas.¹⁰⁶ Una vez emplazado el patrón, el deberá presentar su contestación al pliego dentro de las siguientes 48 horas y ante la JCA. Con el emplazamiento, el patrón se constituye en depositario de los bienes de la empresa, con todas las responsabilidades del caso, debiendo hacer referencia a que para que los efectos de la responsabilidad sean absolutos, habrá de ser apercibido al ser emplazado.

La audiencia de conciliación se regula por los arts. 926 a 928 de la ley laboral y establecen la primera intervención de la autoridad, Junta de Conciliación y Arbitraje, con la pretensión de avenir a las partes en una audiencia a la que se cita, la cual no puede ser diferida más de una vez y por la representación de los trabajadores.¹⁰⁷ La comparecencia a esta audiencia no es voluntaria, pues la ausencia de los trabajadores conlleva a que no corra el término para la suspensión de labores y la del patrón faculta a la autoridad a imponerle medidas de apremio.

Como excepciones de previo y especial pronunciamiento, solo caben la de falta de personalidad y la de incompetencia y se resuelven de inmediato para continuar con las negociaciones y la pretensión de conjurar la huelga o en su caso, remitiendo el expediente ante la autoridad que sea competente para que continúe el trámite.

En estas diligencias no existen horas o días inhábiles. La autoridad queda facultada a realizar y habilitar todos los trámites tendientes a que no se interrumpan; a su vez, el presidente de la Junta queda obligado a dictar personalmente todas las resoluciones en materia de personalidad, competencia, inexistencia e ilicitud de la huelga. Solo es procedente la excepción de falta de personalidad, que tienen que hacer valer el patrón al contestar el pliego y los trabajadores dentro de las cuarenta y ocho horas posteriores a que tengan conocimiento del escrito de contestación; la autoridad deberá resolver dentro de las veinticuatro horas siguientes.

La huelga constituye un instrumento legítimo de presión colectiva que los trabajadores pueden ejercer con el objetivo de lograr la satisfacción de intereses comunes, tales como

¹⁰⁶ Dávalos, José, *Derecho colectivo y derecho procesal del trabajo... Op. Cit.* p. 71.

¹⁰⁷ *Ibidem.*

mejores condiciones laborales, aumento salarial, respeto a derechos adquiridos o celebración de un contrato colectivo de trabajo. Su finalidad, según lo establece la Ley Federal del Trabajo (LFT), debe ser legítima y jurídicamente fundada, es decir, debe perseguir uno de los objetivos expresamente señalados en el artículo 450 de la ley, y cumplir con los requisitos procesales en el artículo 920.

Cuando la huelga no cumple con estas condiciones, por ejemplo, si no persigue fines lícitos relacionados con los intereses colectivos del trabajo, o si se incumplen los requisitos legales en su tramitación, pueden derivarse consecuencias legales graves, entre ellas la declaración de inexistencia de la huelga. Esta figura jurídica implica que la autoridad laboral considera que el movimiento no cumplió con los requisitos esenciales para ser reconocido como tal.

La declaración de inexistencia puede fundarse en diversas causas, como lo establece el artículo 459 de la LFT, entre las que se encuentran: no haberse presentado el pliego de peticiones en los términos legales; haber iniciado la huelga antes de la fecha fijada; que no se haya respetado el procedimiento de notificación al patrón; o que el propósito de la huelga no esté contemplado entre los fines que la ley autoriza. En consecuencia, cuando se acredita alguna de estas causales, la huelga pierde su carácter legal y puede considerarse como un abandono injustificado de labores, lo que podría acarrear sanciones para los trabajadores participantes.

En el siguiente apartado se analizará el proceso mediante el cual, en el estado de Michoacán, se fue implementando de manera gradual la justicia laboral, con el propósito de garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores. Se presentará, además, un panorama general de las relaciones laborales en la entidad, destacando que, si bien la actividad económica predominante se centraba en el sector agrícola, los conflictos de trabajo eran una realidad constante. Por ello, resultaba indispensable la intervención de un órgano jurisdiccional competente que tuviera la facultad de conocer y resolver dichos conflictos conforme a derecho. Asimismo, se abordará el papel relevante que desempeñó Michoacán en el contexto nacional durante el auge del sindicalismo en México, siendo partícipe activo de

este fenómeno social e histórico, cuyo registro y seguimiento quedaba asentado en la entonces denominada Junta Central de Conciliación y Arbitraje.

CAPITULO III. LA JUSTICIA LABORAL EN MICHOACÁN.

3.1 LOS CONFLICTOS LABORALES EN MICHOACÁN.

La situación económica y política del estado de Michoacán, durante la primera mitad del siglo XX, estuvo marcada por varias transformaciones influenciadas por eventos nacionales que sucedieron a raíz de las luchas sociales, como la Revolución Mexicana, que dio como resultado el reconocimiento de los derechos del trabajador en la Constitución Política de nuestro país.

Durante 1928 a 1940, el estado tuvo un progreso industrial impulsado por el gobierno federal y el general Lázaro Cárdenas, que implementó actividades económicas relacionadas con procesos productivos modernos e industriales. Esto permitió que existiera una nueva organización del trabajo en el territorio michoacano.

Las relaciones de trabajo en Michoacán en la primera mitad del siglo XX se desarrollaban en un ambiente eminentemente agrícola: la producción del estado se basaba en la agricultura, donde se producía caña de azúcar, arroz, café y otras frutas. En 1930, la economía de las familias dependía de la producción de la tierra en un 79% y solo un pequeño porcentaje del 11% era de producción industrial.¹⁰⁸ Esta rama solo se desarrollaba en las poblaciones más urbanizadas, como Uruapan, Zamora y la capital michoacana, Morelia.

Los espacios industriales en el estado se establecieron gracias a las inversiones de empresarios que seleccionaban estratégicamente los municipios donde pudieran garantizar el acceso a la materia prima y facilitar la distribución de los productos elaborados. Estos lugares ofrecían tanto los recursos necesarios para la producción como las condiciones logísticas adecuadas para comercializar la mercancía por zonas.

¹⁰⁸ Olivo Huerta, Omar Darío, *El mundo del trabajo y el movimiento obrero en Michoacán, 1928-1940*. (Tesis de Licenciatura UMSNH, 2010), p. 20.

En el estado de Michoacán, las ramas industriales con mayor presencia durante ese periodo fueron principalmente las compañías electricistas, textiles y mineras. No obstante, también debe destacarse la relevancia de la industria alimentaria, particularmente el sector nixtamalero. Este último desempeñó un papel fundamental, ya que se encargaba del procesamiento del maíz mediante molinos industriales o manuales, produciendo la masa utilizada para elaborar tortillas, alimento básico y esencial en la dieta de la población mexicana.

Durante los años 30, con el gobierno de Lázaro Cárdenas, el fomento a la defensa de los derechos laborales fue notorio en nuestro estado, con la creación de la Confederación Revolucionaria Michoacana del Trabajo (CRMDT) en Pátzcuaro en 1929, que tenía como tarea servir de presión para agilizar la reforma agraria en Michoacán, segundo, erradicar el fanatismo religioso y el alcoholismo; y tercero, promover en forma masiva la educación.¹⁰⁹

Lo anterior implicaba realizar un trabajo de acercamiento en talleres y centros agrícolas regionales con el fin de despertar el espíritu de organización entre los trabajadores y fomentar su vinculación con el gobierno. Los principales promotores de esta labor fueron maestros rurales, quienes, aprovechando su presencia e influencia en las comunidades a través de su labor educativa, contribuyeron activamente a la formación de sindicatos y al fortalecimiento del movimiento obrero en el ámbito local.

De acuerdo con los registros de sindicatos depositados en la entonces Junta Central de Conciliación y Arbitraje, durante los primeros años de su funcionamiento, a partir de 1933, se observa una notable concentración de organizaciones sindicales en ciertas ramas productivas. Entre las más representativas se encontraban aquellas vinculadas a las industrias alimentaria y de trabajadores del campo. Tal como se muestra en las tablas 1 y 2.

¹⁰⁹ Pureco Ornelas, J. Alfredo, “Actores políticos y lucha por derechos laborales en la tierra caliente de Michoacán. Las Huelgas de Lombardía y Nueva Italia, 1930-1933” en *Relaciones*, 115, Zamora. Verano 2008.

Núm. De Expediente	Serie documental	Descripción del archivo o documento	Tipo de expediente	Fase
01/1932	JL.SG.4.1/1932-001	SINDICATO DE OBREROS Y CAMPESINOS DE LA TENENCIA DE NUEVA ITALIA MIEMBRO DE LA FEREACIÓN REGIONAL OBRERA Y CAMPESINA "MIGUEL RINCÓN" APATZINGÁN Y DE LA CONFEDERACIÓN REVOLUCIONARIA MICHOACÁN DEL TRABAJO.	Registro sindical	Archivo
68/1933	JL.SG.4.1/1933-001	SINDICATO DE OBREROS Y PEONES DEL CAMPO DE LA HACIENDA DE LOMBARDIA.	Registro sindical	Archivo
66/1933	JL.SG.4.1/1933-002	SINDICATO DE TRABAJADORES DEL CAMPO Y OBREROS INDUSTRIALES DE LAURELES DE ZARAGOZA.	Registro sindical	Archivo
92/1933	JL.SG.4.1/1933-003	SINDICATO DE OBREROS Y CAMPESINOS "FRANCISCO TAMAYO" DE VISTA HERMOSA DE NEGRETE, MICH.	Registro sindical	Archivo
265/1933	JL.SG.4.1/1933-004	SINDICATO DE REBOCEROS "FELIPE CARRILLO PUERTO" DE LA PIEDAD, MICH.	Registro sindical	Archivo
266/1933	JL.SG.4.1/1933-005	SINDICATO DENOMINADO "OBREROS PANADEROS DE YURÉCUARO".	Registro sindical	Archivo
20/1933	JL.SG.4.1/1933-006	SINDICATO SOCIAL PROGRESISTA DE OBREROS Y CAMPESINOS ADHERIDA A LA FEDERACIÓN DISTRITAL DE SINDICATOS Y COMUNIDADES DE URUAPAN, MICH. Y DE LA C.R.M.D.T.	Registro sindical	Archivo
22/1933	JL.SG.4.1/1933-007	SINDICATO DE ZAPATEROS Y SIMILARES DE URUAPAN.	Registro sindical	Archivo
28/1933	JL.SG.4.1/1933-008	SINDICATO DE FILARMÓNICOS "JOSEFA MARTÍNEZ NEGRETE" DE VISTA HERMOSA DE NEGRETE, MICH.	Registro sindical	Archivo
112/1933	JL.SG.4.1/1933-009	SINDICATO DE CAMPESINOS "VICENTE GUERRERO" DE LA HDA. DE BRISEÑAS MPIO. DE VISTA HERMOSA DE NEGRETE, MICH.	Registro sindical	Archivo
111/1933	JL.SG.4.1/1933-010	SINDICATO DE CAMPESINOS "MELCHOR OCAMPO" DE "EL CAPULÍN" MPIO. DE VISTA HERMOSA DE NEGRETE, MICH.	Registro sindical	Archivo
34/1933	JL.SG.4.1/1933-011	SINDICATO LIBRE GREMIAL DE BENEFICIO DE RAÍZ DE ZACATÓN "BENIGNO SERRATO".	Registro sindical	Archivo
116/1933	JL.SG.4.1/1933-012	SINDICATO DE CAMPESINOS TRABAJADORES DE LA HACIENDA DE "LA FLORIDA" , MPIO. DE JUNGAPÉO.	Registro sindical	Archivo
117/1933	JL.SG.4.1/1933-013	SINDICATO DE CAMPESINOS "PLUTARCO ELÍAS CALLES" DE LA HACIENDA DE LA MORA, JUNGAPÉO.	Registro sindical	Archivo
35/1933	JL.SG.4.1/1933-014	SINDICATO DE PANADEROS "PEDRO ANTONIO DE IBARRA" PÁTZCUARO MICHOACÁN.	Registro sindical	Archivo
36/1933	JL.SG.4.1/1933-015	SINDICATO GREMIAL DE FÁBRICA DE ESCOBAS DE HUESO DE PALMA "MELCHOR OCAMPO" PÁTZCUARO MICH.	Registro sindical	Archivo
48/1933	JL.SG.4.1/1933-016	SINDICATO LIBRE DE TRAMOYISTAS, MANIPULADORES, UTILEROS Y SIMILARES DE TEATROS DE MORELIA MICHOACÁN	Registro sindical	Archivo
145/1933	JL.SG.4.1/1933-017	SINDICATO DE CAMPESINOS "FRANCISCO I. MADERO DE LA HACIENDA DE "LA SOLEDAD" MUNICIPIO DE JUNGAPÉO, MICH.	Registro sindical	Archivo
144/1933	JL.SG.4.1/1933-018	SINDICATO DE CAMPESINOS "PLUTARCO ELÍAS CALLES" DEL RANCHO DE HUANGUITIO DEL MPIO. DE JUNGAPÉO	Registro sindical	Archivo

Cuadro 1. Cuadro de elaboración propia, a partir de información encontrada en el Archivo de Concentración de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Núm. De Expediente	Serie documental	Descripción del archivo o documento	Tipo de expediente	Fase
128/1933	JL.SG.4.1/1933-019	SINDICATO DE OBREROS Y CAMPESINOS "EMILIANO ZAPATA" DE LA HACIENDA "LA FLORIDA" DE JUNGAPÉO.	Registro sindical	Archivo
140/1933	JL.SG.4.1/1933-020	SINDICATO DE OBREROS Y CAMPESINOS DE LA HACIENDA DE "LA VEGA" MUNICIPIO DE JUNGAPÉO.	Registro sindical	Archivo
148/1933	JL.SG.4.1/1933-021	SINDICATO DE OBREROS Y CAMPESINOS "BELISARIO DOMINGUEZ" DEL RANCHO DE LA PRESA SANTA FE.	Registro sindical	Archivo
152/1933	JL.SG.4.1/1933-022	SINDICATO DE CAMPESINOS "ISAAC ARRIAGA" DE LA HACIENDA DE "AHORCADOS", MUNICIPIO Y DISTRITO DE ZITÁCUARO, MICH.	Registro sindical	Archivo
58/1933	JL.SG.4.1/1933-023	SINDICATO DE RESINEROS "FELIPE CARILLO PUERTO", DE LA HACIENDA DE LA VEGA, MUNICIPIO DE JUNGAPÉO.	Registro sindical	Archivo
155/1933	JL.SG.4.1/1933-024	SINDICATO DE PEQUEÑOS INDUSTRIALES PROPIETARIOS DE MOLINOS DE NIXTAMAL.	Registro sindical	Archivo
166/1933	JL.SG.4.1/1933-025	SINDICATO DE CAMPESINOS "RAMÓN CORONA" DEL RANCHO DEL FOTÍN, MUNICIPIO DE PAJACUARÁN.	Registro sindical	Archivo
149/1933	JL.SG.4.1/1933-026	SINDICATO DE CAMPESINOS DEL RANCHO "DE LA VEGA" "URSULO GALVAN".	Registro sindical	Archivo
61/1933	JL.SG.4.1/1933-027	SINDICATO DE PEONES Y SIMILARES DE LA HACIENDA DE CARACHA, MUNICIPIO DE ZIRACUARETIRO.	Registro sindical	Archivo
63/1933	JL.SG.4.1/1933-028	SINDICATO DE OBREROS RAICILLEROS "ISAAC ARRIAGA" DE PÁTZCUARO, MICH.	Registro sindical	Archivo
65/1933	JL.SG.4.1/1933-029	SINDICATO DE CAMPESINOS Y TRABAJADORES DE LA HACIENDA DE ESTANZUELA, MICH.	Registro sindical	Archivo
66/1933	JL.SG.4.1/1933-030	SINDICATO DE OBREROS CAMPESINOS "ISAAC ARRIAGA", TEPENAHUA, MICH. Y ANEXOS.	Registro sindical	Archivo
67/1933	JL.SG.4.1/1933-031	SINDICATO DE OBREROS ZAPATEROS DE ZACAPU, MICH.	Registro sindical	Archivo
1/1933	JL.SG.4.1/1933-032	SINDICATO DE GANADEROS EN PEQUEÑO DOMINADO "VENUSTIANO CARRANZA" DEL MPIO. DE TANHUATO	Registro sindical	Archivo
77/1933	JL.SG.4.1/1933-033	SINDICATO FRATERNAL DE OBREROS Y CAMPESINOS DE LAS HACIENDAS PEDERNALES Y CHUIPO.	Registro sindical	Archivo
69/1933	JL.SG.4.1/1933-034	SINDICATO DE OBREROS Y CAMPESINOS DE LA HACIENDA DE "POTURO" Y "OJO DE AGUA DE POTURO".	Registro sindical	Archivo
70/1933	JL.SG.4.1/1933-035	SINDICATO DE PANADEROS "UNIÓN Y PROGRESO" DE LA VILLA DE HUETAMO, MICH.	Registro sindical	Archivo
72/1933	JL.SG.4.1/1933-036	SINDICATO DE OBREROS Y CAMPESINOS "PRIMO TAPIA" DE SAN ANTONIO TARIACURI.	Registro sindical	Archivo
71/1933	JL.SG.4.1/1933-037	SINDICATO DE TRABAJADORES DEL CAMPO DEL RANCHO DEL PUEBLITO, MUNICIPIO DE ZACAPU.	Registro sindical	Archivo
73/1933	JL.SG.4.1/1933-038	SINDICATO DE TRABAJADORES DE CAMPO DE BUENAVISTA, MUNICIPIO DE ZACAPU.	Registro sindical	Archivo
74/1933	JL.SG.4.1/1933-039	SINDICATO DE OBREROS Y CAMPESINOS DE LA HACIENDA DE PUARARÁN Y ANEXOS.	Registro sindical	Archivo
75/1933	JL.SG.4.1/1933-040	SINDICATO DE TRABAJADORES DE CAMPO DEL RANCHO DE LA COFRADIA, MUNICIPIO DE ZACAPU.	Registro sindical	Archivo

Cuadro 2. Cuadro de elaboración propia, a partir de información encontrada en el Archivo de Concentración de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Como se puede observar en las imágenes, los registros sindicales depositados en la JLCA, en los años 30's, eran de trabajadores del sector agrícola. Esta tendencia refleja la composición económica y laboral de la región en ese periodo, donde el campo seguía siendo un pilar fundamental. Sin embargo, con el paso del tiempo, muchos de los expedientes sindicales de este sector fueron archivados debido a la falta de actividad o interés jurídico, lo que indica una posible desarticulación o debilitamiento de estas organizaciones. En contraste,

algunos registros sindicales han logrado mantenerse vigentes hasta la actualidad, especialmente aquellos vinculados al ámbito académico, como es el caso del Registro Sindical del Sindicato de Profesores de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. Asimismo, otros sectores como el transporte y los servicios públicos también conservaron una presencia sindical activa y constante, lo que evidencia una evolución en la composición del sindicalismo local, pasando del predominio agrícola hacia sectores más institucionalizados y con mayor estabilidad organizativa.

Las condiciones de trabajo en estos años se basaron en la jerarquización; se les daba mayor prestigio y beneficios a los obreros que tuvieran un nivel técnico que les permitiera manejar la maquinaria de las empresas y la obtención de recursos, es decir, al que contara con más experiencia laboral. La relación entre la industria y el obrero en su mayoría se tornó en una situación donde el trabajador no perdía su trabajo ni sustento y a la vez defendía sus costumbres, como el hecho de no trabajar en días festivos religiosos.

Los salarios de 1928 a 1940 pasaron de \$1.00 a \$1.50 pesos mexicanos. El precio de costo de vida al año fue de \$200 pesos mexicanos en Michoacán,¹¹⁰ considerando lo necesario para subsistir de una familia de 5 personas; sin embargo, en su mayoría las familias eran de más miembros y es de considerarse que en muchas ocasiones no todos trabajaban. El aumento salarial fue el mayor problema de los conflictos de trabajo que se suscitaron, llevando a la mayoría del movimiento obrero a buscar crecer y, además, apoyarse por medio de un sindicato, que también significaba un costo dentro de sus ingresos para su financiamiento.

Respecto a los movimientos obreros, los protagonistas en el estado de Michoacán fueron en su mayoría ese bajo porcentaje de la rama industrial. Ellos además de crear sindicatos y uniones, presentaron demandas laborales ante la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado y protagonizaron huelgas y paros.¹¹¹ Aunque la mayoría de las personas se dedicaban al campo, debe mencionarse que de ellos también hay registro de demandas laborales, aunque en menor escala. Por ejemplo, en el año de 1934 se presentó la demanda

¹¹⁰ Olivo Huerta, Omar Darío, *El mundo del trabajo y el movimiento obrero... Op. Cit.*, p. 60.

¹¹¹ Guerra Manzo, Enrique, *La gubernatura de Lázaro Cárdenas en Michoacán (1928-1932): Una vía agrarista moderada en Secuencia*. UAM Xochimilco. 1999. p. 50.

laboral del Sindicato de Obreros y Campesinos de la Hacienda de San Joaquín contra el administrador de la Hacienda de Taretan, don Andrés Ochoa, con base en la falta de pago de una semana de vacaciones y el 1° de mayo del corriente año¹¹² que tuvo solución mediante laudo de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, emitiendo como resultandos:

Tercero: Que, comprobado el contrato de trabajo, es indudable que los trabajadores tienen derecho a las vacaciones que la ley les concede y al pago del día de descanso y si las primeras no les fueron concedidas, deberán de serles pagadas ya que se pueden conceptuar los días de vacaciones que se trabajan, como horas extras de trabajo, puesto que los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios durante esos días...¹¹³

De los resultandos y considerandos resolvió de la siguiente manera:

- I. Ha prosperado la acción intentada por la parte actora.
- II. La parte demandada no justificó sus excepciones.
- III. Es de condenarse y se condena al señor Andrés Ochoa, en su carácter de administrador de la Hacienda de Taretan, a pagar al Sindicato de Obreros y Campesinos de la Hacienda San Joaquín la suma de \$315.00 TRESCIENTOS QUINCE PESOS, como pago de sueldos correspondientes a una semana de vacaciones y un día de descanso obligatorio, en que tuvieron que trabajar los expresados trabajadores o para mejor decir, los trabajadores que constituyen el expresado Sindicato.¹¹⁴

Otro caso relevante fue en Tierra Caliente, donde se protagonizó un conflicto laboral en Nueva Italia y Lombardía, donde la empresa ahora extinta Negociación Agrícola del Valle del Marqués, S. A. propiedad de inversionistas italianos, se encargó desde la época porfirista de hacer esta región próspera en forma extensiva del cultivo de arroz.

Los cultivos eran tan extensos que la mano de obra no fue suficiente para abastecer en Michoacán; fue necesario traer trabajadores de estados vecinos, como Guerrero y Jalisco,

¹¹² Demanda Laboral, (1934; 7 de julio) Archivo de Concentración de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Michoacán (C1.113/1934), Morelia Michoacán.

¹¹³ *Ibid.*, pp.36-37.

¹¹⁴ *Ibidem*.

que a finales de los años 20, la mano de obra alcanzó cerca de tres millares de trabajadores,¹¹⁵ sin contar sus familias, que elevaron la población considerablemente en esta región.

En 1930, los problemas entre peones del campo y patronos se agravaron. A finales de ese año, los trabajadores sindicalizados decidieron estallar un paro laboral en demanda de aumento salarial, apoyados por la Confederación Revolucionaria Michoacana del Trabajo (CRMDT). Como resultado de la huelga, fue una pérdida de 24 mil cargas de arroz (3.2 toneladas de cereal), lo que llevó a la parte patronal a ceder a su demanda, ya que sabían que la empresa no podría soportar las pérdidas siguientes; por consiguiente, aprobaron un aumento salarial de hasta el 250%.¹¹⁶

En principio, los patronos pensaron que esta situación sería temporal y que, mediante el diálogo lograrían disminuir el salario nuevamente; sin embargo, la organización de los trabajadores era cada vez más fuerte. Por lo tanto, se buscó atender esta problemática con la intervención del gobierno federal. Esta situación fue bastante polémica, ya que se comenzó a involucrar el Partido Comunista de México, a través de la CRMDT. La empresa trató de convencer de hacer valer un convenio suscrito donde se planteaba la situación financiera comprobable de la compañía NAVAMSA, y así reducir los salarios, aunque la respuesta fue negativa. Finalmente, optaron por acudir a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, presentando el caso como un “conflicto económico” que tuvo como resolución, por medio de laudo, procedente y dictaminó el reajuste de salarios y jornales, previéndose evitar el cierre definitivo de la empresa agrícola.¹¹⁷

Aunque se argumenta que el movimiento obrero en Michoacán no obtuvo una gran ola de sucesos que representara relevancia en México, a diferencia del movimiento campesino respecto al derecho agrario, esto no significa que no haya sido parte de la evolución del derecho de trabajo en México. Los obreros, al presentar sus demandas, originaron un movimiento sindical importante; el obrero buscó a través del sindicalismo una mejoría social y económica que hasta hoy en día prevalece en nuestra sociedad.

¹¹⁵ Pureco Ornelas, J. Alfredo, “Actores políticos y lucha por derechos laborales... *Op. Cit.* p. 214.

¹¹⁶ *Ibidem.*

¹¹⁷ *Ibid.*, pp. 223-224.

3.2 LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN MICHOACÁN.

Transcurrieron casi dos años desde la promulgación del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos para que sus disposiciones comenzaran a traducirse en acciones concretas dirigidas a la creación de órganos encargados de impartir justicia laboral en diversas entidades federativas, como fue el caso del estado de Michoacán.

La creación de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje respondió a la necesidad de establecer órganos jurisdiccionales competentes para conocer y resolver los conflictos laborales dentro de su respectiva demarcación territorial. Esta descentralización de la justicia laboral permitió que cada estado contara con un mecanismo institucional adecuado para atender las problemáticas propias de su realidad económica y social. En el caso específico de Michoacán, aunque posteriormente se adoptó la denominación de Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, en un inicio se instituyó bajo el nombre de Junta Central de Conciliación y Arbitraje (JCCA), marcando así el primer paso hacia la consolidación de un sistema local de justicia laboral acorde con el marco constitucional y las necesidades del contexto estatal.

Fue el 27 de noviembre de 1918, cuando los poderes de la Unión aprobaron el decreto mediante el cual los gobernadores del Distrito Federal y de los territorios federales habrían de poder citar a trabajadores y empresarios de sus respectivas jurisdicciones, para que designaran a sus representantes ante esos organismos laborales y declararan su formal instauración.¹¹⁸

En el estado de Michoacán, el gobernador Francisco J. Múgica, con el apoyo de la XXXVIII legislatura local, emitió en 1921 la Ley Federal del Trabajo del Estado de Michoacán de Ocampo y, aunque se pretendió aplicarla con rigurosidad, las condiciones sociales y políticas de ese momento no lo permitieron. La parte patronal puso resistencia y, además desestabilizó la administración estatal y contribuyó al hecho de que algunos sindicatos no pudieran formarse.¹¹⁹

¹¹⁸ Everardo Acosta Medina, *“La junta central de conciliación... Op. Cit.”*, p. 84

¹¹⁹ *Ibidem*.

La Ley Estatal del Trabajo, resultó ser un primer avance respecto a la implementación de los derechos de los trabajadores del estado de Michoacán, ya que en esta Ley se estableció una jornada de trabajo de ocho horas, se implementó el sistema salarial de pago y reconocía el derecho de los trabajadores de libertad sindical, es decir, que pudieran afiliarse con total voluntad o crear un sindicato.

La legislación estatal consideró la instrumentación y actuación de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, estar acompañada de las respectivas Juntas Municipales, en las que participaba el alcalde local, como representante de gobierno, cinco obreros, o sus representantes previamente nombrados por ellos, e igual número de patrones, asistidos por el secretario del Ayuntamiento de la respectiva jurisdicción. Una vez instaurados esos organismos, se levantaba el acta correspondiente, la cual era remitida a la JCCA, en Morelia, para los efectos legales de rigor.¹²⁰

Las actividades de la JCCA en Michoacán se sistematizaron tras la entrada en vigor de la Ley Federal del Trabajo, que fue aprobada por los poderes de la Unión el 18 de agosto de 1931. Esto coincidió con el reposicionamiento que logró el movimiento social de Michoacán durante el gobierno del general Lázaro Cárdenas del Río, luego de casi una década de la represión experimentada por las agrupaciones campesinas y laborales, que exigieron a los gobiernos de Sidronio Sánchez Pineda y Enrique Ramírez Aviña el cumplimiento de los postulados de la Revolución Mexicana, pero que estos se habían negado apoyando a la clase alta y atendiendo a otros intereses.¹²¹

El artículo 336 de la Ley Federal del Trabajo establecía las atribuciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, mencionando las Juntas Municipales de Conciliación, que, como lo dice su nombre, tendrían la función de conciliar. El representante de gobierno tendría el carácter de presidente de Junta, y de ninguna forma podría ser el Presidente Municipal, regidores o concejales, ni ningún empleado del ayuntamiento. Este organismo se conformaría cuando fuera necesario en aquellas regiones donde el desarrollo y progreso de la industria las

¹²⁰ *Ibid.*, p. 86.

¹²¹ *Ley Federal del Trabajo*, en Diario Oficial de la Federación, México, 28 de agosto de 1931. Tomo, LXVII, no. 51, pp. 1-3

hicieran necesarias, para dirimir los conflictos que se suscitaran derivados de la relación de trabajo.

El presidente de la Junta tenía que cumplir con los siguientes requisitos que establecía el artículo 339 de la Ley Federal del Trabajo: I. Ser mexicano en pleno ejercicio de sus derechos civiles; II. Ser mayor de edad; III. Saber leer y escribir; IV. No tener parentesco con los representantes que hayan de conocer del conflicto o diferencia; V. No pertenecer al estado eclesiástico; VI. No haber sido condenado por delitos infamantes; VII. No pertenecer a las agrupaciones de trabajadores o de patrones; VIII. No ser accionista de las negociaciones establecidas dentro de la jurisdicción de la Junta; y IX. No depender económicamente del patrón afectado ni de otro.¹²²

Los conflictos que no se resolvieran mediante esta instancia pasarían al litigio directamente a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado de Michoacán, ubicada en la capital del estado, Morelia Michoacán. Además, en los casos favorables donde la conciliación resultara benéfica para ambas partes y se llegara a un convenio, este debería ser enviado a la JCCA, para su conocimiento y registro respectivo. Esta forma de solución de conflictos se llevó a cabo de 1936 a 1940 mayormente.

Las atribuciones de una JCCA en materia colectiva era, I.- Conocer en conciliación de todas las diferencias o conflictos colectivos que se susciten entre trabajadores y patrones, siempre que se deriven del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con éste y que afecten a todas las industrias del Estado representadas en la Junta; (...) II.- Declarar la licitud o ilicitud de los paros cuando afecten a todas las industrias del estado o territorio de que se trate... V.- Revisar los actos de las comisiones especiales del salario mínimo; VI.- Cuidar que se integren y funcionen debidamente las Juntas Municipales de Conciliación; VIII.- Comunicar al Ejecutivo que corresponda las omisiones o negligencias en que incurran los miembros de las Juntas en el desempeño de sus funciones...¹²³

¹²² *Ley Federal del Trabajo, en Diario Oficial... Op. Cit.*, p.3.

¹²³ *Ibid.*, p. 38.

Al transcurrir de los años, fue necesario adoptar la Ley Federal del Trabajo a la realidad de los conflictos de trabajo que suscitaban en el estado. La figura de las Juntas Municipales de Conciliación y Arbitraje fue suprimida y, en cambio, se crearon juntas especiales, que quedaron divididas por las ramas de la industria además del territorio. Y años más tarde existieron Juntas Especiales Permanentes, como lo fue en el Municipio de Los Reyes de Salgado, en Zacapu y en La Piedad, por mencionar algunas.

De acuerdo a lo publicado en el Periódico Oficial del Estado de Michoacán en su publicación 69, Tomo CV, en la ciudad de Morelia, Michoacán, de fecha primero de octubre de 1982, expedido por el Poder Ejecutivo del Estado, las juntas quedarían integradas de la siguiente manera:¹²⁴

Junta Especial Número Uno, cuya competencia es el trámite y resolución de conflictos laborales que se susciten entre trabajadores y empleadores del campo y construcción años más tarde se incorporó la rama de la seguridad privada.

La Junta Especial Número Dos, cuya competencia es el trámite y resolución de conflictos laborales en la rama del transporte, industria, agencias automotrices, hoteles, bares.

La Junta Especial Número Tres, cuya competencia es el trámite y resolución de conflictos laborales en la rama de servicios, incluyendo el trabajo doméstico, médicos, seguridad privada, así como organismos descentralizados no relacionados con educación.

La Junta Especial Número Cuatro, cuya competencia es el trámite y resolución de conflictos laborales en la rama del comercio.

La Junta Especial Número Cinco, cuya competencia es el trámite y resolución de conflictos laborales de universidades e instituciones superiores autónomas, educación en general, centros de capacitación y guarderías.

Las Juntas Especiales ubicadas en la ciudad de Morelia guardan competencia territorial en los municipios de Morelia, Acuitzio, Álvaro Obregón, Ario, Coeneo,

¹²⁴ Espinosa Duarte, Ángel Guillermo, *Supresión de las Juntas...* Op. Cit. p. 91.

Copándaro, Cuitzeo, Charo, Chucandiro, Erongaricuaró, Huandacareo, Huaniqueo, Huiramba, Indaparapeo, Jiménez, Lagunillas, Madero, Morelos, Nocupétaro, Pátzcuaro, Puruándiro, Queréndaro, Quiroga, Santa Ana Maya, Salvador Escalante, Tacámbaro, Tarímbaro, Tzintzuntzan, Tzitzio y Zinapécuaro.

En la ciudad de Zamora:

La Junta Especial Número Seis, conoce de conflictos laborales de cualquier rama industrial de carácter local y cuya competencia territorial abarca los municipios de Zamora, Angamacutiro, Briseñas, Cojumatlán de Régules, Cotija, Chavinda, Chilchota, Churintzio, Ecuandureo, Ixtlán, Jacona, Jiquilpan, José Sixto Veranén La Piedad, Marcos Castellanos, Numarán, Pajacuarán, Panindícuaro, Penjamillo, Purépero, Sahuayo, Tangamandapio, Tangancícuaro, Tanhuato, Tingüindín, Tlazazalca, Tocumbo, Venustiano Carranza, Villamar, Vista Hermosa, Yurécuaro, Zacapu y Zináparo.

En la ciudad de Uruapan:

La Junta Especial Número Siete, conoce de conflictos laborales de cualquier rama industrial de carácter local y cuya competencia territorial comprende los municipios de Uruapan, Charapan, Cherán, Los Reyes, Nahuatzen, Nuevo Parangaricutiro, Nuevo Urecho, Paracho, Peribán, Tancítaro, Taretan, Tingambato y Ziracuaretiro.

En la ciudad de Lázaro Cárdenas:

La Junta Especial Número Ocho, conoce de conflictos laborales de cualquier rama industrial de carácter local y cuya competencia territorial abarca los municipios de Aquila, Arteaga, Chinicuila, Coahuayana y Tumbiscatio.

En la ciudad de Apatzingán:

La Junta Especial Número Nueve, conoce de conflictos laborales de cualquier rama industrial de carácter local y cuya competencia abarca los municipios de Apatzingán, Buena Vista, Churumuco, Gabriel Zamora, la Huacana, Múgica, Tuncalo, Parácuaro, Tepalcatepec, Aguililla y Coalcomán de Vázquez Pallares.

En la ciudad de Zitácuaro:

La Junta Especial Número Diez, conoce de conflictos laborales de cualquier rama industrial de carácter local y cuya competencia territorial abarca los municipios de Zitácuaro, Angangueo. Aporo, Carácuaro, Contepec, Epitacio Huerta, Hidalgo, Huetamo, Irimbo, Juárez, Jungapeo, Maravatío, Ocampo, San Lucas, Senguio, Susupuato, Tiquicheo de Nicolás Romero, Talpujahua, Tuxpan y Tuzantla.

Las instituciones encargadas de la solución de los conflictos laborales en Michoacán se fueron consolidando gradualmente a lo largo de los años, enfrentando diversos escenarios políticos, económicos y sociales que, en muchos casos, no resultaban favorables para su fortalecimiento. No obstante, tanto a nivel nacional como en el estado de Michoacán, se lograron avances significativos en la búsqueda de una justicia laboral más equitativa y accesible.

Las instituciones comenzaron a adecuarse a las condiciones reales que vivía la clase trabajadora, y las disposiciones legales se transformaron para responder a las exigencias sociales de la época, tal como la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 1970, que se desarrollará en las próximas líneas. Luego de décadas marcadas por la explotación laboral, condiciones de trabajo precarias e incluso inhumanas, y la falta de reconocimiento de los derechos de los trabajadores, la justicia social empezó a materializarse de forma tangible. Esta evolución se refleja en el notable incremento del registro de sindicatos durante este periodo, así como en el número creciente de demandas laborales interpuestas, lo cual evidencia no solo un mayor acceso a los mecanismos de defensa de los derechos laborales, sino también una creciente conciencia colectiva sobre la importancia de su protección y ejercicio.

3.3 LOS CONFLICTOS DE TRABAJO ANTE LA JLCA EN LOS AÑOS 70.

Con la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 1970, se consolidaron y fortalecieron los derechos fundamentales de los trabajadores, al tiempo que se preservaron las conquistas laborales previamente reconocidas. Uno de los avances más significativos y que impactó las

relaciones de trabajo a nivel federal y, por supuesto, estatal, fue la incorporación del principio *in dubio pro operario*, el cual establece que, en caso de duda sobre la interpretación de las normas laborales, debe prevalecer aquella que resulte más favorable para el trabajador.¹²⁵

Esta reforma también introdujo nuevas figuras y derechos esenciales, como el aguinaldo, la prima de antigüedad y la categoría del trabajador de confianza, lo que permitió un mayor reconocimiento de la diversidad de funciones dentro del ámbito laboral. Asimismo, se amplió el periodo vacacional mínimo obligatorio, otorgando a los trabajadores mayores oportunidades de descanso y recuperación.

Otro aspecto relevante en la evolución del derecho laboral en México y el estado de Michoacán fue la consagración del principio de solidaridad patronal, el cual representa un avance significativo en la protección de los derechos de los trabajadores. Este principio establece que, en los casos en que una empresa contratista o subcontratada, es decir, aquella que presta un servicio específico, incurra en insolvencia o incumplimiento de sus obligaciones laborales, la empresa beneficiaria del servicio también será considerada responsable solidaria.¹²⁶ Es decir, ambas partes, tanto la contratista como la contratante, deben responder por el cumplimiento de las prestaciones laborales, como salarios, indemnizaciones, seguridad social, entre otros derechos reconocidos por la ley. Este mecanismo busca evitar que los trabajadores queden en estado de indefensión ante esquemas de subcontratación que podrían ser utilizados para evadir responsabilidades laborales. En consecuencia, el principio de solidaridad patronal no solo fortalece la seguridad jurídica del trabajador, sino que también obliga a las empresas a actuar con mayor responsabilidad al momento de establecer relaciones comerciales con terceros, garantizando así el respeto integral de los derechos laborales en cualquier forma de organización productiva.

La reforma estableció que no era necesario contar con un contrato de trabajo por escrito para acreditar la existencia de una relación laboral subordinada, reconociendo así la realidad de muchas relaciones de trabajo informales y protegiendo de forma más amplia los derechos

¹²⁵ Lacavex Berumen, María Aurora, *La reforma laboral en México*, México, UNAM, 2007, p. 682.

¹²⁶ *Ibid.*, p. 683.

de los trabajadores frente a prácticas patronales evasivas. En consecuencia, esta reforma fortaleció el principio de realidad sobre la forma, garantizando que los derechos del trabajador prevalezcan ante cualquier intento de simulación o encubrimiento de la relación laboral por parte del empleador.

Se estableció el concepto de salario integrado para el pago de indemnizaciones; los trabajadores con antigüedad mayor a 20 años de servicio solo podrán ser despedidos por causas realmente graves, siempre y cuando hayan reincidido en dichas faltas. Se instrumentó y se creó el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda (INFONAVIT) con el fin de hacer efectivo el derecho a la vivienda de los trabajadores en 1972.¹²⁷

Para ejemplificar algunos de los aspectos mencionados anteriormente, tenemos la demanda laboral localizada en el Archivo de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del estado de Michoacán, presentada en el año de 1971, clasificada con el número de expediente general 62 y progresivo 40/1971, promovida por Ma. Trinidad Tapia Corona, quien en cuanto viuda del señor J. Guadalupe Alvarado Merino, demandó en la vía de conciliación y arbitraje el pago de indemnización constitucional por muerte de su finado esposo, el pago de diferencias al salario mínimo, el de prima de antigüedad y otras prestaciones que especifican en su escrito de demanda, para que la JLCA avocándose al conocimiento de la misma, la tramitara hasta dictar resolución final que conforme a derecho procediera.¹²⁸

La demanda en cuestión era al señor Agustín Villagómez López, quien era propietario de un camión y le dio ocupación de “machetero” al Sr. J. Guadalupe Alvarado; el contrato fue de manera verbal y comenzó a laborar a principios de 1963, conviniendo que se le pagaría por los viajes que realizara diariamente, resultando en el último año de trabajo un promedio de \$20.00, o \$21.00 veinte o veintiuno pesos diarios, pues en la demanda mencionó que al principio ganaba mucho menos y se le fue aumentando progresivamente en los distintos años de servicio.¹²⁹

¹²⁷ *Ibid.*, p. 685.

¹²⁸ Demanda laboral número 40/1971. ACJLCA. Anexo 3, Isla 2A. Edificio Central de la JLCA en Morelia Michoacán. p. 1.

¹²⁹ *Ibid.*, p. 2.

Dentro de la demanda, la parte actora señaló que el pago que recibía su esposo era inferior al que señalaba la ley. Para el año 1971 el salario mínimo era de \$26.25, según lo establecido por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CONASAMI).¹³⁰ Además, en su escrito de demanda hizo énfasis en la falta de pago de horas extras, argumentando que la jornada de trabajo generalmente iniciaba a las 5:00 de la mañana, terminando de trabajar entre siete y ocho de la noche. Respecto a la prestación de vacaciones, la actora argumentó que, dado que el pago de su trabajo se realizaba con base en los viajes que efectuaba, cuando no laboraba y tomaba descanso, no recibía remuneración alguna. Asimismo, señaló que, debido a la precaria situación económica que enfrentaban, no contaban con la posibilidad de ausentarse ni de gozar de vacaciones pagadas, motivo por el cual también reclamaba dicha prestación.

La demanda laboral textualmente dice:

Quinto. Andando mi esposo, en el desempeño de su trabajo, el camión en el que lo desempeñaba se volteó en la carretera, en el tramo ZINAPECUARO-HUAJUMBARO, como a las 9 de la mañana, del día 12 doce de los corrientes, pereciendo como consecuencia de la volcadura, o de las lesiones recibidas en ella...¹³¹

Sexto. ... En virtud de que el patrón que fue de mi esposo y a quien ahora demando, se encargó de hacer los gastos que ocasionó el funeral de aquel que ignoro su monto, pero debo confesar que recibí del señor VILLAGOMEZ LÓPEZ, la suma de \$2,000.00 dos mil pesos, que di aplicación como pago de dicha prestación, aunque el demandado pretende que sea como pago de la indemnización constitucional, ofreciéndome además un lote, de seis metros de frente con 20 veinte de fondo, pero en un lugar muy retirado de la ciudad, luego sin ningún servicio y en consecuencia con un valor mínimo, por lo que por no teniendo los medios económicos necesarios, para poder fincar una casa del tipo más humilde, para vivir en ella, me negué a aceptar el ofrecimiento...¹³²

¹³⁰ *Periódico Oficial del Gobierno Constitucional del Estado de Michoacán*, Tomo XCIV. Morelia, Mich, lunes 8 de noviembre de 1971.

¹³¹ Demanda laboral número 40/1971. *Op. Cit...* p.2.

¹³² *Ibid.*, p. 3.

El escrito de demanda se recibió y, posterior a ello, el tribunal, de acuerdo a los artículos 500, 501, 502 y 503 de la Ley Federal del Trabajo determinó iniciar el procedimiento realizando una investigación por medio de convocatoria para definir si existían más personas que tuviesen derecho a recibir la indemnización constitucional que se reclamó.

Posteriormente, el procedimiento laboral continuó su curso conforme a las etapas procesales correspondientes, avanzando desde la radicación de la demanda hasta el emplazamiento a la parte demandada y la presentación de su respectiva contestación. Una vez desahogadas dichas fases, el expediente llegó a la etapa de resolución, emitiéndose el laudo el día 28 de agosto de 1971. En dicha resolución, los resolutivos resultaron favorables para la parte actora, estableciendo como puntos principales los siguientes:

Primera. - La parte actora, María Trinidad Tapia Corona, probó en parte las acciones laborales que hizo valer en contra de Agustín Villagómez Martínez.

Segunda. - El demandado Agustín Villagómez López, también acreditó en parte las excepciones y defensas que opuso al contestar la demanda relativa.

Como resultado de esto, se le condenó al demandado a pagar la cantidad de 730 setecientos treinta días de salario, en razón de \$26.25 pesos diarios por concepto de muerte del trabajador J. Guadalupe Alvarado Merino. La cantidad de \$1,916.25 por concepto de diferencias al salario mínimo, la cantidad de \$1,008.00 por concepto de 48 horas de trabajo de los días domingos laborados a lo largo de la relación de trabajo. La cantidad de \$367.50 por concepto de vacaciones que no le fueron cubiertas durante el último año de servicios y la cantidad de \$126.00 por concepto de días de descanso obligatorio correspondientes al último año. Al demandado se le absolvió del pago de la cantidad de \$1,636.00 por el concepto de prima de antigüedad; también se le absolvió del pago de \$11,971.00 por pago de horas extra reclamadas por la parte actora.¹³³

Posterior a la emisión del laudo, la parte demandada promovió juicio de amparo ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con el propósito de impugnar la resolución dictada

¹³³ *Ibid.*, pp. 37-46.

por la autoridad laboral. No obstante, dicho juicio de garantía fue resuelto en sentido negativo, ya que se confirmó la validez del laudo y se mantuvieron firmes los efectos jurídicos. Ante ello, el apoderado legal de la parte actora solicitó la ejecución del laudo, a fin de que el demandado cumpliera voluntariamente con las obligaciones impuestas. Sin embargo, como era de esperar, el demandado no dio cumplimiento a lo dictado en el laudo, por lo que se promovió el embargo de bienes de su propiedad, con el objetivo de garantizar el cumplimiento de la condena.

Finalmente, el conflicto quedó resuelto el 21 de junio de 1978, fecha en la que la señora María Trinidad Tapia Corona manifestó ante la JLCA, que el demandado había dado cumplimiento total a todas las prestaciones a las que fue condenado mediante el laudo, motivo por el cual solicitó se levantara el embargo trabado sobre sus bienes, así como la cancelación del gravamen correspondiente. En consecuencia, el expediente fue enviado al archivo el 27 de junio del mismo año, al haberse concluido todas las actuaciones relacionadas con el cumplimiento del laudo.

Aunque en apariencia el procedimiento concluyó con el cumplimiento de las obligaciones impuestas en el laudo y ordenado el archivo del expediente, un aspecto relevante es que los bienes embargados no fueron liberados formalmente ni se procedió a la cancelación del gravamen correspondiente en su momento. Esta omisión perduró por un lapso considerable, ya que no fue sino hasta el 28 de octubre de 2008 es decir, treinta años después, que el expediente fue nuevamente requerido con el propósito de llevar a cabo dicho procedimiento pendiente.

A pesar del tiempo transcurrido y del hecho de que el conflicto ya se consideraba resuelto desde 1978, fue necesario reactivar el asunto para subsanar la omisión registral. Finalmente, transcurrió un año más para que se concretara la cancelación formal del gravamen, completando así un proceso que, aunque iniciado décadas antes, no concluyó administrativamente sino hasta el año 2009.

De acuerdo con lo anterior, pueden identificarse diversos puntos relevantes que permiten contextualizar la manera en que se impartía la justicia laboral en México durante la década de los años setenta. Si bien para esa época ya existían las instituciones formales

encargadas de la resolución de conflictos laborales, como las Juntas de Conciliación y Arbitraje y un marco jurídico fortalecido con la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 1970, la realidad es que las violaciones a los derechos laborales eran frecuentes y, en muchos casos, se normalizaban debido a la falta de vigilancia efectiva, desconocimiento de la ley por parte de los trabajadores e incluso complicidades institucionales.

A pesar de los progresos alcanzados durante el siglo XX, los desafíos para lograr una justicia laboral plena no han desaparecido. Las condiciones laborales precarias, la subcontratación abusiva, la evasión de responsabilidades patronales y la demora en la resolución y ejecución de conflictos continúan afectando a miles de trabajadores. Por ello, resulta indispensable no solo conservar los logros de estas décadas, sino también observar los posibles problemas que se suscitaron institucionalmente para la resolución de los mismos. Esto nos lleva a profundizar en la construcción de mecanismos más eficaces, accesibles y transparentes que aseguren una tutela real de los derechos laborales, en conjunto con los principios de justicia social y dignidad humana.

CONCLUSIONES:

Durante el Porfiriato, el gobierno de Porfirio Díaz consolidó una dictadura autoritaria que impulsó el desarrollo económico a través de la inversión extranjera, la modernización de la infraestructura y la explotación de recursos naturales. Sin embargo, este modelo de crecimiento económico se construyó sobre una base profundamente desigual y excluyente. La economía mexicana se volvió dependiente del capital foráneo y del comercio exterior, sin generar bases sólidas para un desarrollo auto sostenido, mientras la mayoría de la población, especialmente los obreros y campesinos, vivían en condiciones precarias y de explotación.

El régimen favoreció a los inversionistas extranjeros, mantuvo bajos salarios y reprimió sistemáticamente las demandas laborales. Las huelgas obreras, como las de Cananea y Río Blanco, reflejaron el creciente descontento social ante la injusticia laboral, la desigualdad en la distribución de la riqueza y la falta de derechos laborales. Estas protestas fueron reprimidas violentamente, evidenciando el uso del aparato estatal al servicio de los intereses empresariales.

Las condiciones inhumanas de trabajo, la discriminación, los abusos de los empleadores y la represión de las demandas justas de los trabajadores forjaron una conciencia de clase entre los obreros, que se convertiría en una de las semillas del estallido de la Revolución Mexicana en 1910. Así, el Porfiriato, aunque exitoso en términos de crecimiento económico, fracasó al garantizar justicia social y equidad, dejando un legado de conflicto y resistencia obrera que marcó profundamente la historia del país.

Las luchas obreras nacionales, revisadas en el capítulo I, dieron como resultado el reconocimiento de los derechos laborales en 1917, marcaron el inicio de la justicia laboral en México. El establecimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje significaron los primeros intentos formales por parte del Estado mexicano para garantizar los derechos de los trabajadores, consolidando una estructura legal e institucional especializada que respondiera a la desigualdad inherente en las relaciones laborales. Aunque al inicio hubo resistencia por parte del movimiento obrero y el sector empresarial, las juntas se consolidaron como órganos con funciones jurisdiccionales y sociales, fundamentales en la mediación de conflictos individuales y colectivos de trabajo.

Durante los años treinta y cuarenta, el auge del sindicalismo y la participación de México en foros internacionales como la OIT reflejaron un creciente interés por consolidar derechos laborales. Sin embargo, también se evidenció un control creciente del Estado sobre los movimientos obreros, particularmente durante el periodo de industrialización y crecimiento económico impulsado por presidentes como Ávila Camacho y Miguel Alemán.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 representó la culminación de estas luchas, al incorporar las demandas obreras históricas y establecer un marco legal integral que reguló por primera vez de forma sistemática las relaciones laborales en México. Este proceso reflejó el espíritu social y garantista de la Revolución Mexicana y de la organización obrera, estableciendo un sistema laboral con fuerte participación estatal, basado en principios de justicia social, equidad y protección al trabajador como parte fundamental del nuevo orden jurídico y político nacional.

La evolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en México durante el siglo XX, estuvo marcada por una constante transformación institucional y normativa, con el objetivo de garantizar una justicia laboral más eficiente, imparcial y adaptada a las realidades del mundo del trabajo. Desde su creación, estas instancias han establecido sus objetivos en la resolución de conflictos entre trabajadores y patrones, consolidándose en un sistema estructurado con competencias tanto federales como locales, y una integración tripartita que busca el equilibrio entre los intereses de los sectores obrero, patronal y gubernamental.

Si bien el modelo tripartito tiene el valor de democratizar las decisiones al incluir la voz de las partes directamente involucradas, también ha sido objeto de críticas por posibles conflictos de interés, al fungir los representantes como jueces y parte. Sin embargo, el objetivo siempre ha sido garantizar la participación equitativa, que se tradujera en una justicia más sensible, humana y cercana a las necesidades reales de trabajadores y empleadores.

La composición y funciones del personal jurídico que conforma las Juntas han sido reguladas de manera precisa por la Ley Federal del Trabajo, asegurando que quienes intervienen en los procedimientos laborales cuenten con la preparación, experiencia y neutralidad necesarias para impartir justicia. Asimismo, los procesos de conciliación y arbitraje han demostrado ser mecanismos esenciales no solo para resolver disputas, sino para

fomentar el diálogo y alcanzar soluciones consensuadas, evitando los costos y desgastes que implica un juicio ordinario.

El estudio de las relaciones laborales requiere una comprensión profunda de las figuras que las integran, principalmente el trabajador y el patrón, así como del elemento esencial que las distingue: la subordinación. A lo largo del tiempo, la Ley Federal del Trabajo ha evolucionado para adaptarse a las nuevas realidades del entorno laboral, reconociendo que la existencia de una relación de trabajo no depende exclusivamente de la formalización de un contrato, sino de la naturaleza fáctica del vínculo entre las partes.

En el ámbito jurisdiccional, las Juntas de Conciliación y Arbitraje han sido instituciones clave en la resolución de conflictos laborales, guiadas por los principios fundamentales del derecho del trabajo, entre los que destacan el principio protector, de irrenunciabilidad de derechos, primacía de la realidad, jerarquía normativa, igualdad de trato y favorabilidad en la interpretación normativa. Estos principios se traducen en una protección especial para el trabajador, justificada por su posición de desventaja frente al empleador.

En el derecho colectivo, principios como la libertad sindical, la autonomía normativa, la auto tutela laboral colectiva y la participación garantizan a los trabajadores el ejercicio pleno de sus derechos colectivos, como la organización sindical, la negociación colectiva y el derecho de huelga.

Los conflictos laborales se clasifican atendiendo a diversos criterios: los sujetos involucrados, la naturaleza jurídica o económica del conflicto, y el tipo de interés afectado (individual o colectivo). Esta clasificación permite una mejor organización de los procedimientos judiciales y administrativos encaminados a la solución de controversias laborales, reflejando la complejidad y riqueza del sistema jurídico-laboral mexicano.

Durante la primera mitad del siglo XX, el estado de Michoacán vivió una serie de transformaciones económicas, políticas y sociales marcadas por la influencia de la Revolución Mexicana y las políticas progresistas impulsadas por el general Lázaro Cárdenas. Aunque la economía del estado seguía siendo predominantemente agrícola, se dio un

incipiente desarrollo industrial en zonas urbanas que generó una nueva organización del trabajo y dio pie al surgimiento del sindicalismo.

Las condiciones laborales eran desiguales y jerárquicas, donde el conocimiento técnico daba acceso a mejores beneficios, mientras que la mayoría campesina enfrentaba situaciones de precariedad. La creación de sindicatos, como la Confederación Revolucionaria Michoacana del Trabajo, fue clave para la defensa de los derechos laborales, fomentando la organización obrera tanto en el campo como en la industria.

Los conflictos laborales, aunque no tan numerosos como los del movimiento agrario, fueron significativos, destacando casos como el de la Hacienda de Taretan y el paro laboral en la región de Tierra Caliente, que evidencian la lucha de los trabajadores por mejores salarios y condiciones laborales. Estos movimientos sentaron las bases para una evolución del derecho laboral en México, contribuyendo a la consolidación de un sindicalismo que, con sus altibajos, sigue siendo parte fundamental de la vida laboral del país.

El desarrollo institucional del sistema laboral en Michoacán representa una conquista social relevante, pues permitió traducir los postulados constitucionales en derechos tangibles para los trabajadores. Esta transformación no solo fortaleció la justicia laboral, sino que también promovió una mayor conciencia colectiva sobre la importancia de su ejercicio y defensa.

La evolución de la justicia laboral en Michoacán fue un proceso complejo y gradual, que respondió a las transformaciones políticas, económicas y sociales tanto a nivel nacional como estatal. Desde la promulgación del artículo 123 de la Constitución de 1917, pasando por la instauración inicial de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje y su posterior descentralización en Juntas Especiales, se evidenció una clara intención por institucionalizar los derechos laborales y crear mecanismos adecuados para su defensa.

En el caso de Michoacán, las JCA lograron extender su alcance hacia diferentes regiones del estado, adaptándose a las particularidades económicas, sociales y culturales de cada zona, lo que permitió atender de manera más directa las demandas de los sectores productivos locales. Estas instituciones no solo contribuyeron a la solución pacífica de las

controversias laborales, sino que también fortalecieron la confianza de los trabajadores en los mecanismos legales de defensa de sus derechos.

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje en México desempeñaron un papel fundamental en la atención de las demandas provenientes de los sectores históricamente más vulnerados de la sociedad, particularmente los campesinos y los obreros industriales. Esta institución se consolidó como un espacio de acceso a la justicia laboral, donde los trabajadores podían ser escuchados y sus conflictos analizados con base en los principios de equidad y legalidad. A través de sus procedimientos, la Junta permitió canalizar las inconformidades laborales hacia soluciones formales, apegadas al marco jurídico vigente, garantizando con ello la protección de los derechos laborales y fomentando la estabilidad en las relaciones obrero-patronales dentro del estado.

A lo largo de los años, las Juntas de Conciliación y Arbitraje se consolidaron como órganos esenciales en la resolución de conflictos derivados de las relaciones laborales, al fungir como instancias especializadas que garantizaban la aplicación del derecho del trabajo. Si bien su funcionamiento enfrentó diversas resistencias institucionales, limitaciones presupuestales y retos derivados de la complejidad de los conflictos obrero-patronales, su presencia representó un avance significativo en la construcción de una justicia laboral más cercana y accesible para la población trabajadora.

En este sentido, las Juntas de Conciliación y Arbitraje representaron un hito histórico en la consolidación de la justicia social en México, al materializar los principios de equidad, protección y legalidad que dieron sustento al derecho laboral moderno. Su evolución y permanencia durante gran parte del siglo XX marcaron un periodo decisivo en la defensa institucional de los derechos de los trabajadores, donde se conquistaron derechos fundamentales que hoy son parte del entramado jurídico laboral.

Es importante reconocer y valorar el trabajo realizado por esta institución a lo largo de décadas. Este análisis resulta de suma importancia, ya que, a partir de la reforma laboral de 2019, la Ley Federal del Trabajo experimentó una transformación profunda, modificando sustancialmente la estructura y el procedimiento para la resolución de controversias laborales. Entre los cambios más relevantes se encuentra el tránsito hacia un nuevo modelo

de justicia laboral, caracterizado por la creación de tribunales laborales dependientes del Poder Judicial y la extinción progresiva de las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje. Por tal motivo, se considera fundamental dejar constancia del proceso tradicional que, durante muchos años, fue el mecanismo predominante y en muchos casos eficaz para dirimir los conflictos laborales. Documentar este modelo no solo permite comprender la evolución del derecho laboral en México, sino también valorar las bases sobre las cuales se construyó el nuevo sistema. Con la entrada en vigor de la reforma laboral y la consecuente extinción de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se abre un nuevo capítulo en la historia del derecho laboral mexicano.

Las Juntas no deben ser olvidadas. Su historia forma parte del legado institucional de la justicia social en Michoacán y en México, y es necesario escribir sobre ellas para no olvidar: para aprender de sus aciertos y errores, para valorar los avances conseguidos y para fortalecer las nuevas estructuras de justicia laboral que hoy buscan ofrecer procesos más ágiles, imparciales y accesibles. Preservar su memoria es un acto de reconocimiento a quienes, desde esa trinchera, contribuyeron a la dignidad del trabajo y a la construcción de un derecho laboral más justo y humano.

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS:

Acosta Medina, Everardo, “*La junta central de conciliación y arbitraje del Estado de Michoacán, 1931-1940*” (Tesina de Licenciatura, Facultad de Historia, UMSNH, Morelia, Michoacán, 2005).

Aguilar, Marroquín, *Las Juntas de Conciliación y Arbitraje en México*, México, UAM, 2012.

Baca Calderón, Esteban, “1 de junio de 1906. Huelga de Cananea, Sonora”, en *Derechos del Pueblo Mexicano. México a través de sus Constituciones*, México, Porrúa, 2019.

Brachet de Márquez, Viviane, *El pacto de dominación: Estado, clase y reforma social en México (1910-1995)*, México, El Colegio de México, Centro de Estudios Sociológicos, 1996.

Bouzas Ortiz, José Alfonso, *Derecho Colectivo y procesal del trabajo*, México.. IURE Editores, 2017.

Cardoso, Ciro Flamarión Santana, *Los métodos de la historia: introducción a los problemas, métodos y técnicas de la historia demográfica, económica y social*, Barcelona, 1986.

Carpizo, Jorge, “La naturaleza jurídica de las juntas de Conciliación y Arbitraje en México”, en *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, núm. 1, 1972.

Chávez Robinson, Arturo, *Integración y Funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje*, México, UNAM. S.F

Dávalos, José, *Derecho colectivo y derecho procesal del trabajo*, México, PORRUA, 2016.

Dávalos, José, Conflictos de Trabajo, en *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social. México*, UNAM, 1997.

Espinosa Duarte, Ángel Guillermo, *Supresión de las Juntas Permanentes de Conciliación que dependen de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje por inoperancia e innecesarias en la actualidad*. (Tesis de Licenciatura, Universidad Don Vasco, 2011).

Figuroa Ramírez, Macarena, *Mediación y Arbitraje en el Derecho Laboral*, Chile, Universidad de Chile, 2006.

Fuentes Díaz, Vicente, Desarrollo y evolución del movimiento obrero a partir de 1929 en *Revista Mexicana De Ciencias Políticas Y Sociales*, 5 (17). México, julio-septiembre, 1959.

Gill, Mario, *La huelga de nueva Rosita*, Coahuila, Gobierno del Estado de Coahuila de Zaragoza, 2da ed. 2016.

Gómez Alcántara, Antonio Isaac, Conciliación y Mediación en el Derecho del Trabajo en *Temas selectos de derecho laboral. Liber amicorum: homenaje a Hugo Ítalo Morales Saldaña*. México, UNAM, 2014.

González Navarro, Moisés, “La huelga de Río Blanco”, en *Historia Mexicana*, núm. 4, México, abril-junio, 1957.

González, Navarro, Moisés, “Las Huelgas Textiles En El Porfiriato” en *Historia Mexicana*, no. 2, México, 1956.

Guerra Manzo, Enrique, La gubernatura de Lázaro Cárdenas en Michoacán (1928-1932): Una vía agrarista moderada en *Secuencia*, UAM Xochimilco, 1999.

Herrera León, Fabián, “La incursión de México en las Conferencias Internacionales del Trabajo 1932-1936” en *Estudios de historia moderna y contemporánea de México*, México, junio, 2022.

Hobsbawn, Eric J., *Marxismo e historia social*, México, Universidad Autónoma de Puebla, 1983.

Kenneth Turner, John. “3 de diciembre de 1906. Río Blanco”, en *Derechos del Pueblo Mexicano. México a través de sus Constituciones*, vol. 9, México, Porrúa, 2019.

Lacavex Berumen, María Aurora, *La reforma laboral en México*, México, UNAM, 2007.

Leal, J. F., & Gálvez Guzzy, A. Grupos empresariales en los ferrocarriles mexicanos: el consorcio Southern Pacific-union Pacific (1880- 1914) en *Revista Mexicana De Ciencias Políticas Y Sociales*, 21(82), 2021, p. 72.

Medina Serrano, Feliciano Olga, *La política económica y la huelga de Cananea*. (Tesis de licenciatura, UNAM, 1977).

Montes Rodríguez, Ezequiel. *La Huelga en Río Blanco*. (Tesis de Licenciatura, UNAM 1965).

Morales Medellín, Marco Antonio, Conflictos de naturaleza económica, en *Temas Selectos de Derecho Laboral*, UNAM, 2014.

Nava, Marisela, “Evolución del sistema laboral en México”, *Revista Especializada en Investigación Jurídica*, núm. 12, enero-junio, 2023.

Olivo Huerta, Omar Darío, *El mundo del trabajo y el movimiento obrero en Michoacán, 1928-1940*. (Tesis de Licenciatura UMSNH, 2010).

Poddetti. Humberto, Los principios del derecho del trabajo, en *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*. México, 1997, UNAM.

Pureco Ornelas, J. Alfredo, “Actores políticos y lucha por derechos laborales en la tierra caliente de Michoacán. Las Huelgas de Lombardía y Nueva Italia, 1930-1933” en *Relaciones*, 115, Zamora, Verano 2008.

Reyna, José Luis, Francisco Zapata, Marcelo Miquet Fleury, and Silvia Gómez-tagle, *Tres Estudios Sobre El Movimiento Obrero En México*, México, El Colegio de México, 1976.

Reynoso Castillo, Carlos, *Derecho del trabajo, panorama y tendencias*, México, Porrúa, 2006.

Rivera Castro, José. El imparcial y su visión del conflicto de Cananea en *TIEMPO Y MEMORIA*, 24, octubre, 2009.

Romero Sotelo, María Eugenia, Patrón oro y estabilidad cambiaria en México, 1905-1910 en *América Latina en la historia económica*, (32), julio-diciembre, 2009.

Santos Azuela, Héctor, Barajas Montes de Oca, Santiago, La Huelga. Un análisis Comparativo, en *Boletín Mexicano De Derecho Comparado*, México, Ed. UNAM. 1983.

Suarez Potss, William. La Constitución de 1917 y la Ley Federal de Trabajo de 1931, en *Estudios Económicos y sociales*, México, UNAM, 2017.

Vázquez López, María Elvia, “*La administración de la justicia en el derecho laboral mexicano*” (Tesis de Licenciatura, Facultad de Derecho, UNAM, México, 1988).

Velasco, M. Ángel, “Ferrocarriles y ferrocarrileros en México”, en *Revista Mexicana De Ciencias Políticas Y Sociales*, núm. 23, 2020.

Villalobos, Patricia Kurczyn, y Carlos Alberto Puig Hernández, *Estudios Jurídicos En Homenaje Al Doctor Néstor de Buen Lozano*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, 2003.

Villegas, Óscar Uribe, “El Trabajo En México En El Periodo 1950-1961” en *Revista Mexicana de Sociología* 28, no. 1, 1966.

Zavalía, Víctor P, *El sindicalismo como fenómeno social y como problema jurídico*, ed. en Buenos Aires, Buenos Aires, 1958.