



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

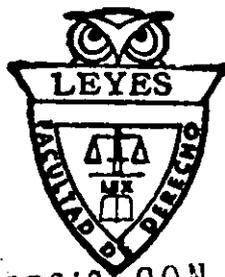
FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL

**PROPUESTA DE PROCEDIMIENTO SANCIONADOR
APLICABLE A LOS TRABAJADORES DE LA JUNTA
LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL
DISTRITO FEDERAL**

T E S I S

QUE PARA OPTAR POR EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
FABIOLA HERNANDEZ ORTIZ



MEXICO, CIUDAD UNIVERSITARIA

NOVIEMBRE 1998

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

257467



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

A MIS PADRES

*Porque hoy llega al final una etapa
más de mi vida, la dedicación y estudio
no hubieran sido suficiente para culminar
sin la ternura y comprensión de ti madre y
la firmeza y orientación de ti padre,
los seres universalmente más queridos.*

A MIS QUERIDOS HERMANOS

*Maribel y Carlos Alberto
Por su cariño y comprensión.*

A MIS ABUELOS, TIOS Y PRIMOS

*Aunque unos hayan partido antes, por su infinito apoyo
incondicional en los momentos más difíciles de mi vida.*

A TODOS MIS AMIGOS

Por todos aquellos momentos inolvidables que pasamos juntos.

A MIS MAESTROS

Por haberme formado y hacer de mi una profesionalista.

AL LIC. JUAN PABLO MORAN

Sin su orientación y su dedicación, no hubiera sido posible la culminación de este trabajo.

A MARCO ANTONIO

Por su amor incondicional en todo momento.

INDICE

INTRODUCCION	1
CAPITULO PRIMERO	1
1. CONCEPTOS GENERALES	1
1.1. RELACION DE TRABAJO Y CONTRATO DE TRABAJO	1
1.2. ELEMENTOS PERSONALES	8
1.2.1. TRABAJADOR	8
1.2.2. PATRON	11
1.3. ELEMENTOS MATERIALES	13
1.3.1. SUBORDINACION	14
1.3.2. SALARIO	17
1.3.3. TRABAJO PERSONAL	19
1.4. ESTADO	20
1.5. LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE	22
1.5.1. NATURALEZA JURIDICA	25
1.6. PERSONAL DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE	27
1.6.1. TRABAJADORES JURIDICOS	27
1.6.2. TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS	31
1.7. CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO	32
1.8. REGLAMENTO INTERIOR DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE	34
1.9. SANCIONES	37
CAPITULO SEGUNDO	42
2. ANTECEDENTES	42
2.1. INGLATERRA	42
2.2. FRANCIA	43
2.3. ALEMANIA	45

2.4. ITALIA	46
2.5. ESPAÑA	47
2.6. AUSTRALIA	48
2.7. NUEVA ZELANDA	49
2.8. MEXICO	49
2.8.1. ETAPA PRERREVOLUCIONARIA	50
2.8.2. ETAPA REVOLUCIONARIA	54
2.8.3. ETAPA PRECONSTITUCIONAL	55
2.8.3.1. LEY DEL TRABAJO EN EL ESTADO DE VERACRUZ	55
2.8.3.2. PROYECTO DE LEY DEL SALARIO MINIMO Y DE LAS JUNTAS DE AVENIENCIA	56
2.8.3.3. LEYES VIGENTES EN 1915	56
2.8.3.4. LEYES VIGENTES EN 1916.	61
2.8.4. CONGRESO CONSTITUYENTE	63
2.8.5. LEY CARRANZA	69
2.8.6. PERIODO POST-CONSTITUYENTE	70
2.8.7. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931	77
2.8.8. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970	79
2.9. REGLAMENTO INTERIOR DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE	81
CAPITULO TERCERO	86
3. NORMATIVIDAD APLICABLE EN MATERIA DE SANCIONES PARA LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL DISTRITO FEDERAL.	86
3.1. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS	86
3.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO	90
3.3. LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO	102
3.4. LEY FEDERAL DE RESPONSABILIDADES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS	104
3.5. REGLAMENTO INTERIOR DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE	114

3.5.1. INTEGRACION Y FUNCIONAMIENTO	114
3.5.2. JUNTAS ESPECIALES	122
3.6. ESTATUTO DEL SINDICATO UNICO DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL	123
3.7. CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO PARA LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL DISTRITO FEDERAL	125
CAPITULO CUARTO	130
4. PROPUESTA DE PROCEDIMIENTO SANCIONADOR APLICABLE A LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL DISTRITO FEDERAL.	130
4.1. EXTRAVIO DE AUTOS	131
4.2. LA EXTEMPORANEIDAD DE TURNAR EXPEDIENTES	132
4.2.1. ELEMENTO SANCIONADOR	135
4.2.2. TERMINO OPORTUNO PARA ACORDAR PROMOCIONES	136
4.3. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR APLICABLE A LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL DISTRITO FEDERAL	141
CONCLUSIONES	163
BIBLIOGRAFIA	

INTRODUCCION

En la actualidad el servicio público se ha visto mermado y ha caído en la falta de confianza por parte de los gobernados por las constantes irregularidades en los procedimientos que se llevan a cabo en los diversos Tribunales encargados de la administración de la justicia, en especial el que trataremos es el relacionado con la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, tribunal encargado de la administración de la justicia en los conflictos entre el capital y el trabajo. El gobernado al acudir a defender sus derechos que le han sido violados, encuentra en el camino diversas trabas para conseguir lo que a su derecho corresponda y por si fuera poco, irregularidades dentro del procedimiento que trae como consecuencia un retraso en las resoluciones, lo cual implica un perjuicio para las partes y al Estado mismo. Si dicha Junta fue creada precisamente para que la clase trabajadora sometiera sus diferencias con el capital y sus derechos no se vieran violentados, es justo pensar que la actuación de la misma debe ser de la manera apegada a la Ley y que cualquier ciudadano tenga acceso a la impartición de la justicia, por ello es necesario un cambio en cuanto a su actuar para poder poco a poco ir restituyendo la confianza que se tiene a todas las dependencias del gobierno.

Dentro de las irregularidades de los procedimientos, una experiencia personal la tuve cuando realice mi servicio social, posteriormente, trabaje como meritoria, ahora que empiezo mi camino como litigante, desde el momento de entrar una demanda por

oficialía de partes y esta la remita a la Junta Especial según le corresponda por la competencia, no se cumplen los términos señalados por la Ley, ya dentro de la Junta Especial, los actuarios, personal encargado de las notificaciones, emplazamientos, no realizan correctamente estos, las razones asentadas en los expedientes resultan absurdas desde que no encontraron el domicilio señalados, no pudo entenderse la diligencia con ninguna persona, esto en muchas ocasiones se realiza de manera dolosa porque la parte demandada gratifica económicamente a estos trabajadores para retrasar el procedimiento de notificación, lo mismo sucede con los Secretarios de Acuerdos, los cuales no realizan oportunamente los acuerdos que recaen en cada caso, las promociones por medio de las cuales se solicitan por ejemplo, copias certificadas, revocación de poderes, entre otras cosas, no son atendidas inmediatamente, dejando pasar mucho tiempo y transcurrido este termina en el bote de la basura, en el archivo los mismos expedientes se pierden sin poderlos ubicar, inclusive el mismo Presidente de la Junta Especial retrasa la emisión de los laudos, y todo trabajador que tenga acceso a los expedientes y medie alguna manera de poder obtener un poco más de ingresos incurre en alguna falta de este tipo, por lo que resulta conveniente tener medidas preventivas para evitar este tipo de problemas y sanciones efectivamente aplicables a los trabajadores que incurran en alguna falta.

Dentro del capítulo primero estableceremos los diversos conceptos para poder entender lo que es una relación de trabajo, el contrato, sus diferencias, trabajador,

patrón, trabajadores de confianza, el personal jurídico y administrativo de la Junta, salario, Estado, Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal y diversos tipos de sanciones.

Dentro del segundo capítulo encontraremos los antecedentes de la Junta a nivel mundial y en México en diversas etapas desde los Consejeros de Prudentes que se dan con Napoleón hasta verlos contemplado en la actualidad.

En el capítulo tercero se analizarán todas leyes aplicables en materia de sanciones administrativas a los trabajadores al servicio del Estado, la cuales son muy diversas.

El cuarto capítulo contiene la propuesta objeto de la realización de esta tesis; es decir, la creación de un procedimiento el cual contiene las diversas faltas en las que puede incurrir los trabajadores y las sanciones aplicables a cada caso concreto, contemplando la posibilidad de programas de estímulos para incentivar a los trabajadores para desempeñar sus labores de manera eficiente a través de premios económicos y de capacitación, y no simplemente sancionarlos.

CAPITULO PRIMERO

1. CONCEPTOS GENERALES

En el presente capítulo señalaremos los términos especializados relativos al objeto de estudio para lograr un mejor entendimiento de la terminología jurídica laboral.

1.1. RELACION DE TRABAJO Y CONTRATO DE TRABAJO

En el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo podemos encontrar un primer concepto que a la letra dice : "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."

Lamentablemente el precepto es confuso; ya que se equipara al Contrato Individual de Trabajo; y esta se entiende nace desde el momento de la prestación del servicio, con esto los derechos y obligaciones para el patrón y trabajador . La relación se da por el simple hecho de la presencia de los elementos señalados en el artículo mencionado, independientemente de la determinación del salario.

Este vínculo se da por un acto condición; es decir por el simple hecho de que un trabajador entre a laborar en una empresa será objeto de la aplicación de un estatuto ya existente.

Al no hacer mención del acuerdo de voluntades para su nacimiento, no requiere decir que esté atentando a la libertad de las personas para dedicarse a la actividad deseada.

Para Mario de la Cueva es la "...situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud del cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la Ley Federal del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos - ley y de sus normas supletorias."¹

Más que un concepto es una descripción, en la que encontramos elementos válidos, efectivamente se está creando una situación jurídica objetiva, en virtud de esa prestación subordinada y los efectos de la misma provienen de las normas de trabajo cuya efectividad no depende de la voluntad del trabajador o del patrón,

¹. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Decimotercera edición. Editorial. Porrúa. México 1993. p. 187.

consideremos que al decir cualquiera que sea el acto que le de origen podría existir una confusión, necesariamente para su nacimiento es importante el acuerdo de voluntades, de otro modo al no existir éste, el trabajo sería forzado.

Para Miguel Borrell Navarro la relación individual de trabajo es “La que puede establecerse o existir con o sin el contrato individual de trabajo, consistente en la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o jurídica, mediante el pago de un salario.”²

A nuestro entender es una de las definiciones más completas ya que encontramos elementos como : la prestación de un trabajo, el pago de un salario y la subordinación, una característica muy importante que consiste en la facultad de mando del patrón y el deber de obediencia del trabajador. Si no existe ésta no podríamos hablar de una relación laboral.

Es importante destacar nuestra postura en torno a lo tratado, para el surgimiento de la relación laboral simplemente basta el hecho de existir el trabajo personal, el salario y la subordinación; porque se está refiriendo al hecho material de la prestación del servicio; además tiene un contenido más amplio que en el contrato; pues abarca la totalidad de vínculos que pudiera existir entre el empleador y el

². BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial de Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta edición. Editorial. Sista. México. 1994. p. 153.

trabajador. Es una institución jurídica en virtud de las reglas impuestas por el estado, donde ambas partes se están adhiriendo a lo ya establecido, y sólo al simple hecho material.

En lo relativo al contrato individual, el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo indica lo siguiente: "Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su 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."

Es indudable la confusión en éste artículo, se equiparan dos cosas distintas, el contrato requiere la voluntad de las partes y se perfecciona por el acuerdo de éstas; por lo tanto a nuestro entender la relación de trabajo debe tener implícito al contrato; de acuerdo a la legislación vigente; la falta de éste es imputable al patrón.

Podría darse la celebración de un contrato para que con posterioridad se preste el servicio; aquí no existe la relación laboral.

La última parte del citado artículo dice: "La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado produce los mismos efectos."

La verdad es que la simple prestación de servicio crea la recíproca obligación del pago del salario y constituye una fuente de obligaciones, que podríamos considerarlas como sustituta del contrato de trabajo.

Para CAPITANT COUCHE. "Es un contrato por el cual una persona empleador, obrero, doméstico; se compromete a trabajar para otra, durante tiempo determinado, o lo que es más común, sin fijar plazo, mediante una remuneración en dinero, fijada ya sea por día, por semana o por mes ya sea según el trabajo realizado."³

Contiene los mismos elementos de la relación ya tratada, podríamos decir que el contrato es la especie, indudablemente los legisladores quisieron dar una protección a la clase trabajadora, al no existir éste es imputable al patrón; según lo dispuesto en la legislación aplicable en la materia.

Según Carlos Raggi Ageo. "Es aquel mediante el cual dos o más partes se obligan solidariamente a la realización de un esfuerzo productivo, preocupándose una de las partes por la dirección de dicho esfuerzo y, otra, por la realización de éste; como objeto común de dicho contrato se halla la obtención de un resultado

³.CAPITANT COUCHE, citado por. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Editorial. Harla. México. 1985. p. 107.

económico, y como causa del mismo para unos es la realización de un esfuerzo y para otros la dirección inteligente de dicho esfuerzo.”⁴

Esta definición emplea el término obligación solidaria y ésta surge precisamente en la celebración de un contrato donde ambas partes se ven obligadas a poner un esfuerzo para el desempeño de sus funciones por una parte el patrón y por otra el trabajador; porque los dos obtienen un resultado económico.

Al existir esa obligación se debe respetar su cumplimiento de una manera coactiva para quien en un momento dado no quisiera cumplirlo; o bien hacerse acreedores a sanciones según sea el caso, si se incumpliere dicho contrato.

El Contrato Individual de Trabajo es aquel por virtud del cual una persona física llamada trabajador, se obliga a prestar a otra denominada patrón un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. Contiene los mismos elementos de la relación de trabajo .

Tenemos dos corrientes: la de los Contractualistas quienes sostienen que cualquier actividad laboral necesita un acuerdo de voluntades y cuando éste produce

⁴. RAGGI AGERO, Carlos, citado por. Ídem.

un efecto jurídico se llama contrato, los dos sujetos se obligarán jurídicamente y aparecen los efectos jurídicos.

Y la de los Anticontractualistas los cuales opinan que la relación de trabajo se contempla primero dentro del campo contractual; pero se apartó de éste ámbito.

Es necesario establecer las diferencias entre uno y otro. El contrato es un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo que en ese momento no se está prestando, mientras que la relación es la prestación efectiva del trabajo ; es decir, se da inmediatamente desde el momento en que el trabajador ingresa a prestar sus servicios, presupuesto indispensable para el surgimiento de ésta, por ende la aplicación del derecho laboral.

Tenemos que el contrato vive dentro del Derecho Civil, en cambio la relación de trabajo es la finalidad de un nuevo derecho.

El acuerdo de voluntades sirve para obligar a que se preste el trabajo, pero la prestación efectiva es la determinante de la aplicación del Derecho Laboral.

Consideramos conveniente señalar el establecimiento de la relación laboral entre el Estado y quienes le prestan sus servicios, no puede darse esa forma de

reconocimiento llamada relación laboral, que permite presumir su existencia. Se trata de una forma especial denominada nombramiento cuya existencia es necesaria para establecer la relación entre el Estado, a través de sus dependencias y de sus empleados, es decir, los servidores públicos.⁵

1.2. ELEMENTOS PERSONALES

Para la existencia del vínculo laboral se requiere generalmente de dos personas, es decir, el trabajador y el patrón.

1.2.1. TRABAJADOR

El artículo 8º de la Ley Laboral señala: "Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado."

Consideramos correcta tal definición; en la cual podemos encontrar varias ideas, la primera de ellas; el trabajador siempre será una persona física, es decir, el hombre, ya que de acuerdo a la propia naturaleza de esta actividad solamente es desarrollada por él mismo y no por personas morales. Y si atendemos a los derechos

⁵ CANTON MOJER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Segunda edición. Editorial. PAC. México. 1991. p. 99.

consagrados en la propia ley como: jornada de trabajo, descansos , seguridad e higiene, vacaciones, etc., sólo son aplicables a las personas físicas.

Lo personal es aquello que respalda lo antes mencionado, por ser el trabajo una actividad encargada exclusivamente a éste tipo de individuos.

En cuanto a la subordinación; el simple hecho de estar bajo las ordenes de alguien, ese sometimiento es un acto por el cual el trabajador se esta incorporando a la fuente de trabajo y se establece en ese momento la relación jurídica.

Cabe destacar lo mencionado en el artículo 134 fracción de la Ley en la materia. "Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de sus representantes, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo."

Al indicar dicho precepto "sus representantes", debemos entender que son aquellos trabajadores que la ley los designa como de confianza y ejercen funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización.

Por dirección debemos entenderla como la facultad para poder dar un rumbo o sentido a determinadas cosas, en este caso sería en cuestiones de trabajo.

Por inspección, el reconocimiento sobre cuestiones específicas de labores, estar examinado al personal a su cargo para el buen desempeño de su servicio.

La vigilancia, cuidados extremos de los asuntos encargados a su servicio.

Fiscalización, se refiere al aspecto contable en la función desempeñada.

Roberto Muñoz Ramón considera al trabajador como: "...persona física que libremente presta a otra un trabajo personal, subordinado, lícito y remunerador." ⁶

Como ya dijimos es correcto hablar de persona física quién va a prestar el servicio y lo debe hacer de manera libre; de otro modo sería un trabajo forzado y no estaría permitido por la legislación de nuestro país.

Atendiendo a lo que menciona el artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo Burocrático: "Trabajador es toda persona que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales."

En este concepto podemos hallar una diferencia entre los trabajadores, al

⁶ MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa. México 1983. p.19.

indicarnos el término intelectual, entre los cuales podemos ubicar a los trabajadores que están al servicio de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

1.2.2. PATRON

Otra persona indispensable para el surgimiento de la relación laboral, y en todo caso la encargada del pago del salario del trabajador, uno de los conceptos más usuales lo encontramos en el artículo 10 de la Ley laboral, donde se establece que “...es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.”

De este último párrafo podemos encontrar dos figuras distintas: el representante y el intermediario. el primero, realizaría funciones de representar al patrón en ausencia de éste, dar ordenes del mismo o bien acudir a un juicio, siguiendo lo dispuesto en la Ley de la materia en su artículo 11 nos indica cuales son : “... directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración de la empresa o establecimiento, serán considerados

representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.”

En tanto el intermediario, es la persona que contrata e interviene en la contratación de otra u otras que prestan servicio a un patrón, esta figura la podemos considerar como auxiliar del patrón para conseguir mano de obra, debido a imposibilidad de éste contratar personalmente a los trabajadores, conecta a los solicitantes de mano de obra y a los trabajadores precisados de trabajo.

Para Roberto Muñoz Ramón, el patrón es “... la persona física o moral, que utiliza por cuenta y bajo su subordinación los servicios lícitos prestados libremente y personalmente, mediante una retribución, por un trabajador.”⁷

La anterior definición es admisible por contener elementos como el hacer referencia a la persona física o moral; como podemos observar existe la posibilidad de que el patrón sea una persona moral. El código Civil en su artículo 25 señala cuáles son las personas morales.

Artículo 25.- Son personas morales:

I. La Nación, los Estados y los Municipios;

⁷. MUÑOZ RAMON, Roberto. Ob. cit. p. 25.

- II. Las demás corporaciones de carácter público reconocidas por la ley;
- III. Las sociedades civiles y mercantiles;
- IV. Los sindicatos, las asociaciones profesionales y las demás a que se refiere la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Federal;
- V. Las sociedades cooperativas y mutualistas;
- VI. Las asociaciones distintas a las enumeradas que se propongan fines políticos, científicos, artísticos, de recreo o cualquiera otro fin lícito, siempre que no fueren desconocidos por la ley;
- VII. Las personas morales extranjeras de naturaleza privada, en los términos del artículo 2736.”

El artículo comentado en su fracción IV se refiere a las personas morales cuya regulación corresponde al Derecho del Trabajo.⁸

1.3. ELEMENTOS MATERIALES

El vínculo laboral aparte de los dos sujetos necesarios para el surgimiento de éste requiere de elementos esenciales mediante los cuales se llegue a concretizar dicha relación. A continuación daremos una explicación de cada uno de ellos.

⁸. DOMINGUEZ MARTINEZ, Jorge Alfredo. Derecho Civil. Segunda edición. Editorial. Porrúa. México. 1990. p. 287.

1.3.1. SUBORDINACION

“Del latín subordinatio - onis acción de subordinar de sub - bajo y ordino, avi, atum, are, ordenar, disponer.

Es la sumisión debida a quien ejerce el mando o autoridad correspondiente, en razón de parentesco, naturaleza o por relación social, jurídica, religiosa, etc.

Es la sujeción al orden establecido y a quienes en su legítima representación se les debe obediencia. Es también la dependencia disciplinaria de una persona respecto a otra que tiene rango superior.”⁹

Tenemos que desde su origen etimológico la palabra subordinación denota estar bajo las órdenes de alguien, es decir, implica un sometimiento, pero no necesariamente lo debemos entender como algo forzado, sino simplemente es estar recibiendo instrucciones bajo las cuales se realizarán determinadas actividades.

“ SUBORDINACION, CONCEPTO DE: Subordinación significa, por parte del patrono, un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por

⁹ Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Universidad Nacional Autónoma de México. Editorial. Porrúa. México. 1984. p. 2872.

parte de quien presta el servicio.”¹⁰

Tal definición tiene su apoyo en el artículo 134, fracción III de la Ley laboral, encontramos señalado el término subordinación, elemento con el cual podemos distinguir al contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales, no basta que un trabajador preste sus servicios a un patrón y reciba una remuneración por ello sino es indispensable estar bajo las ordenes de quien ejerce el mando.

Tenemos que en la relación laboral, el patrón tiene la facultad mediante la cual puede dictar los lineamientos, dar instrucciones o bien ordenes que considere convenientes para la obtención de los fines perseguidos por la fuente de trabajo, y una obligación del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo.

Tenemos un límite consagrado en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, fracción XI donde señala: “Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.” En dicho precepto se encuentra la obligación del trabajador y el límite de la facultad del patrón.

¹⁰. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Decimoséptima edición. Editorial Porrúa. México. 1990. p. 46.

Miguel Borrell Navarro opina que "...consiste en la facultad de mando del patrón y el deber jurídico de obediencia del trabajador, siempre que sea en relación con el trabajo contratado." ¹¹

Efectivamente la subordinación otorga una facultad de mando al patrón y por consiguiente una obligación del trabajador de obedecer, con lo cual se está creando una relación jurídica: esta definición nos está marcando un límite al señalar que tal obediencia debe ser en relación al trabajo contratado; es decir, no puede ir más allá; no puede haber ordenes fuera de la función desempeñada y debe estar estrictamente apegada a cuestiones referentes a la fuente de trabajo.

Ramírez Gronda menciona en relación a este elemento es "... la subordinación jurídica consiste cabalmente en el derecho patronal de dar instrucciones y en la correlativa obligación del trabajador de acatarlas; el patrono dispone y fiscaliza entonces, como acreedor de una prestación contractual. Esta subordinación encajada en el ámbito físico o temporal determinado de validez. Ella consiste, para el dador del empleo, en algunos casos, en dar órdenes; en otros, en la posibilidad de darlas, de hacerlas cesar y siempre en la posibilidad de sustituir su voluntad a la cual del trabajador, cuando lo creyere conveniente." ¹²

Un poco extenso el concepto; pero contiene elementos importantes: existe un

¹¹. BORRELL NAVARRO, Miguel. Ob. cit. p. 153.

¹². RAMÍREZ GRONDA. Citado por BRICEÑO RUIZ, Alberto. Ob. cit. p. 103.

derecho (del patrón) y su consecuencia como un deber (del trabajador) para acatar las órdenes recibidas.

En las definiciones señaladas nos indican ser necesaria la subordinación para que materialmente se establezca la relación jurídica laboral; y su importancia es tal que al no existir, a pesar de darse la prestación del trabajo y el pago de un salario, no pueda darse dicho vínculo, y en caso de un despido injustificado si se llega a comprobar que efectivamente estaba bajo las órdenes del patrón se puede establecer responsabilidades para éste.

Trataremos de establecer como podemos considerar a la subordinación en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, atendiendo a la organización de ésta. Tenemos al Presidente y al Secretario General, y en las Juntas especiales, un Presidente como el superior jerárquico dentro de ese ámbito y cuenta con Auxiliares, Secretarios de Acuerdos, Dictaminadores, Actuarios, Archivistas, Mecanógrafos, y en cada una de las secciones con las que se integra dicha Junta, los cuales desempeñan sus labores bajo las órdenes del Presidente General, cuyo nombramiento depende del Departamento del Distrito Federal.

1.3.2. SALARIO

Otro elemento en la relación laboral y un objetivo que busca cualquier

persona al emplearse es el pago por su trabajo y su concepto lo encontramos en el artículo 82 de la Ley Laboral nos indica “Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.”

Aunque sabemos que la relación jurídica se establece por el simple hecho de la prestación del trabajo personal subordinado; es decir, basta la presencia del trabajador y patrón, aunque al inicio de ésta no se determine el monto del salario, el cual aparece con posterioridad como consecuencia de la misma.

Euquerio Guerrero opina que dicho elemento es “... la justa y necesaria compensación al esfuerzo del trabajador.”¹³

Totalmente acertado, si una persona busca emplearse, lo hace precisamente para obtener una compensación por su esfuerzo y esmero que pone al desempeñar sus funciones.

Mario de la Cueva considera al salario como “...la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa.”¹⁴

¹³. GUERRERO, Euquerio. Ob. cit. p. 165.

¹⁴. DE LA CUEVA, Mario. Ob. cit. p. 297.

Estamos totalmente de acuerdo con el mencionado concepto, el trabajador tiene derecho a que se le pague por sus servicios prestados a una persona, con ese pago satisfacer sus necesidades básicas y aún más si cuenta con una familia, le debe garantizar el mínimo de los satisfactores indispensables para su mantenimiento.

Aunque actualmente podemos darnos cuenta que debido a la situación económica que agobia al país y sobre todo a la clase trabajadora, quién se ve más afectada, por el aumento de los productos básicos, el salario resulta ser demasiado bajo para que estos pudieran vivir de manera decorosa y además de los alimentos proporcionar vivienda, vestido, educación, en muchos casos la clase obrera tiene acceso a ella por la insuficiencia de ingresos.

Podemos decir que una institución fundamental del Derecho del Trabajo, y que presenta un sustento de los trabajadores y una aspiración a su dignificación tanto social, personal y familiar.

1.3.3. TRABAJO PERSONAL

Al emplear el término personal, se alude, a la idea de que el trabajador únicamente puede ser una persona física; lo cual deja en imposibilidad jurídica de la

persona moral para prestar ese trabajo, y sólo puede desempeñarse a través de la intermediación de personas físicas.

Por otro lado el trabajo prestado de esta forma, sólo puede otorgarse mediante una persona física, pero teniendo el carácter que dicha prestación debe realizarse de forma subordinada y con una retribución económica.¹⁵

Soto Carbon indica que "La prestación del trabajo personal supone no solamente el acto esforzado de la voluntad del trabajador, sino el beneficio que recibe la empresa y la aceptación expresa o tácita del mismo."¹⁶

1.4. ESTADO

Es necesario hacer referencia a esta organización en virtud de que el objeto motivo de estudio se refiere a los trabajadores al servicio del Estado.

Miguel Acosta Romero considera al Estado como "...la organización política soberana de una sociedad humana establecida en un territorio determinado, bajo un

¹⁵. DIAZ DE LEON, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral I. Editorial. Porrúa. México. 1990. p. 6.

¹⁶. SOTO CERBON, Juan. Teoría General del Derecho del Trabajo. Editorial. Trillas. México. 1992. p. 105

régimen jurídico, con independencia y autodeterminación, con órganos de gobierno y de administración que persigue determinados fines mediante actividades concretas.”¹⁷

Contiene características importantes; efectivamente es la máxima organización de la sociedad, la cual debe estar establecida en un determinado territorio, tiene órganos de gobierno entendiendo como éstos a los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, donde cada una de ellos tiene encomendada una tarea a través de sus diversas dependencias encargadas de la aplicación de la justicia en el país, la cual debe ser de la manera más apegada a la ley; de otro modo habría un perjuicio para él mismo y para sus habitantes. El Estado al no poder estar dividido en cada una de las dependencias a su cargo, tiene la necesidad de contratar al personal necesario para lograr satisfacer todas aquellas peticiones de impartición de justicia por parte de sus habitantes.

Héctor González Uribe lo considera como “...la manera de ser o de estar constituido políticamente una comunidad humana.”¹⁸

Es fácil entender tal concepto, pero indudablemente debería contener más

¹⁷. ACOSTA ROMERO, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo. “Primer Curso.” Decimoprimer edición. Editorial. Porrúa. México. 1993. p. 78.

¹⁸. GONZÁLEZ URIBE, Héctor. Teoría Política. Séptima edición. Editorial. Porrúa. México. 1989. p. 51.

elementos que la enriquecieran como hacer mención dónde va a estar ubicada esa comunidad.

La sociedad debe estar organizada tanto como política, económica y socialmente y la manera de lograrlo es a través de esa organización llamada Estado y su actividad es importante para la realización de diversos actos tanto materiales como jurídicos para alcanzar a cubrir las necesidades de cada uno de sus habitantes.

1.5. LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

En la ley reglamentaria de la materia no encontramos una definición de la misma por lo cual procederemos a tratar de establecer una a nuestro entendimiento.

Es un Tribunal dotado de plena jurisdicción, encargado de la tramitación y decisión de los conflictos de trabajo surgidos entre trabajadores y patronos, o bien sólo entre aquéllos o entre estos, que pudieren darse con motivo de la relación de trabajo.

Su competencia está derivada de la Constitución, artículo 123 fracción XXXI

y 621 de la Ley Federal del Trabajo. De acuerdo al artículo 621 señala: "Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de la Entidades Federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje."

De acuerdo a la tabla de distribución de la industria y demás actividades, se establece la competencia de cada una de las juntas.

Es un cuerpo colegiado por estar constituido en forma tripartita, es decir, por un representante de los trabajadores, uno de los patrones y uno del gobierno que es el Presidente o sus suplentes.

Autoridad en materia laboral, autónoma, de equidad y de derecho, cuya actuación juega un papel importante para la solución de las controversias suscitadas entre los trabajadores, patrones; entre aquéllos o éstos, imparte con competencia la justicia laboral en cada Estado de la República. Sus laudos deben ser basados en las disposiciones expresas en la Constitución, Leyes, Reglamentos o en los tratados a que se refiere el artículo 6º de la Ley Federal del Trabajo, a falta de disposición expresa en esta se tomarán en consideración los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución,

la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Los órganos de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal son los siguientes, de los cuales hablaremos más adelante.

1.- El Pleno

2.- El Presidente

3.- La Secretaría General

4.- Las Juntas Especiales; y

5.- Las Unidades Departamentales y Oficinas que son:

a) Unidad de Huelgas

b) Unidad de Colectivos

c) Unidad de Registros de Asociaciones

d) Unidad de Amparos

e) Unidad de Dictámenes

f) Unidad de Estadística

g) Unidad de Recursos Humanos

h) Unidad de Recursos Materiales y Servicios Generales

i) Oficina de Quejas

j) Oficina de Boletín Laboral

k) Oficina de Biblioteca

- l) Oficina de Servicios Periciales; y
- m) Oficina de Archivo y Correspondencia

1.5.1. NATURALEZA JURIDICA

A pesar del tiempo transcurrido, todavía se discute en la doctrina y la jurisprudencia sobre la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es evidente la desorientación en esta materia, ya que los más destacados tratadistas han expresado puntos de vista muy contrarios sobre las funciones de las propias Juntas, y es así como se ha hablado de instituciones autónomas constitucionales de justicia social, que realizan funciones legislativas, administrativas y jurisdiccionales, pero con un calificativo social.

Las llamadas funciones legislativas sociales, se hacen consistir esencialmente en las sentencias colectivas laborales, que establecen o modifican condiciones generales de trabajo.

Tratándose de las resoluciones de los llamados conflictos jurídicos, también los calificados como económicos donde adopta un carácter flexible de justicia social, que implica en las propias juntas la función de tribunales de equidad o de

conciencia.¹⁹

Existe confusión en cuanto a lo que debemos entender por tribunales de equidad, pues según Calamandrei se utiliza como un método de interpretación jurídica, y otra muy distinta a lo que se ha calificado como "Tribunales de Equidad", los cuales surgen en épocas de cambios sociales, en forma transitoria para descubrir en la conciencia social normas que deben superar el orden jurídico establecido, por lo tanto no están sujetos a un derecho preestablecido.

Los tribunales mexicanos del trabajo son jueces de Derecho que utilizan más que los jueces ordinarios la interpretación de la equidad, en la actualidad han dejado de ser verdaderos tribunales de equidad, ya que se encuentran sujetos a un orden legal consolidado.

Tampoco podemos afirmar que son tribunales que resuelven "en conciencia", es decir, que aprecian libremente los elementos de convicción pues no obstante el lenguaje legal, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, donde su fallo judicial está razonado por la apreciación de las pruebas y todo aquello útil para la emisión de sus respectivas resoluciones.

Podemos afirmar que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son verdaderos

¹⁹ Artículo 123 Constitucional. Junta Local de Conciliación y Arbitraje. No. 1 Enero - Junio. México. 1990. p. 149.

tribunales del trabajo que tienen plena autonomía y jurisdicción necesarias para considerarse como tales, desde el momento en que un sujeto llamado actor promueve alguna acción, y la Junta tiene conocimiento de ello, empieza a poner en movimiento al aparato encargado de la aplicación de la justicia por lo tanto está actuando como verdadero tribunal.²⁰

1.6. PERSONAL DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

Este Tribunal requiere para su funcionamiento, del personal necesario para la resolución de los conflictos que le sean sometidos a su jurisdicción.

1.6.1. TRABAJADORES JURIDICOS

Estos trabajadores deben reunir determinados requisitos, sobre todo el conocimiento jurídico en materia laboral, por el simple hecho que a ellos se les encomienda la administración de la justicia para la solución de los conflictos laborales.

El artículo 625 de la Ley Federal del Trabajo, señala al personal jurídico y a

²⁰ Ibidem. pp. 149 y 150.

la letra dice “ ... El personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se compondrá de Actuarios, Secretarios, Auxiliares, Secretarios Generales Presidentes de la Junta Especial.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los Gobernadores de las Entidades Federativas y el Jefe del Departamento del Distrito Federal, determinará el número de personas de que deba componerse cada Junta.”

Sólo se está refiriendo al personal jurídico, es decir, aquellos que deben reunir requisitos establecidos en la propia ley, uno en común es tener título de Licenciado en Derecho, o bien tener conocimientos acerca de Derecho de Trabajo y experiencia en el mismo campo.

A continuación trataremos de establecer un concepto de cada uno de ellos y señalar quienes se ubican en trabajadores de confianza y de base:

A) Presidente.- El Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, es el responsable administrativo de la propia Junta.

B) Presidente de la Junta Especial.- Titular de la Junta, encargado de cuidar el orden y la disciplina del personal que la integra, representante gubernamental, le

corresponde la ejecución de los laudos dictados, revisar los actos de los actuarios, cumplimentar los exhortos; así como informar de los juicios de amparo promovidos en contra de los actos a la misma; así como dictar las medidas necesarias para el debido cumplimiento de las disposiciones legales, vigilancia de la Junta que preside y del cual depende el buen funcionamiento.

C) Auxiliar.- El presidente tiene auxiliares, cuyas funciones son las mismas que aquel, en cuanto a la dirección del procedimiento: vigilancia en la celebración de audiencias, proponer soluciones conciliatorias, supervisar al Secretario de Acuerdos, Actuarios, Archivistas y personal administrativo. Así como la formulación de dictámenes donde se aprecian hechos y pruebas, estableciéndose las conclusiones pertinentes. Llamam en voz alta a las partes para indicar la mesa en que se llevará a cabo la audiencia, cuidar que las notificaciones se hagan conforme al procedimiento establecido así como proyectar las resoluciones correspondientes a las reservas acordadas en audiencias.

D) Secretario de Acuerdos.- Persona dotada de fe pública, para autenticar la actuación del órgano jurisdiccional, de sus determinaciones y de la comparecencia de las partes, de los testigos; es decir, de todo lo acontecido en el proceso laboral, así como la expedición de copias certificadas, su intervención es importante para demostrar los requerimientos que hacen las partes. Redacta los

acuerdos, como son los de recusación, excusa, ejecución, tercerías, consignaciones, etc.

E) Dictaminadores.- Persona encargada del estudio detallado de todo lo actuado en un juicio laboral que obre en el expediente, y posteriormente emitir una resolución llamado laudo, el cual puede ser condenatorio o absolutorio según en cada caso.

F) Secretario General.- Encargado de proporcionar apoyo al personal jurídico en los procedimientos que se tramitan en la Junta, mejorar la función conciliatoria en los conflictos de trabajo y cuidar el desempeño de los conciliadores, controlar eficientemente la ejecución de las notificaciones y diligencias. Realizar visitas a la Juntas especiales, así como a los demás órganos, para cuidar el buen desempeño de sus funciones, comunicando los resultados al Presidente.

G) Actuario.- Funcionario que cumple la doble función de comunicar materialmente a las partes que intervienen en el proceso y ejecuta laudos por acuerdo expreso del Presidente. Practica las diligencias y notificaciones en los términos ordenados en el acuerdo respectivo, con anticipación debida en cumplimiento a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, firmar el registro de entrega y devolución

de los expedientes en el control respectivo, devolver los expedientes con los razonamientos correspondientes.

Es necesario establecer que los trabajadores antes mencionados se encuentra ubicados dentro de la categoría llamada de confianza, pero a excepción de este último por práctica dentro de la Junta se le considera trabajador de base, aunque no tenemos nada escrito que así lo determine.

1.6.2 TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS

Podríamos conceptualarlos como aquéllos cuya función es necesaria para el funcionamiento de la fuente de trabajo.

A) Archivista.- Trabajador encargado de clasificar todos los expedientes que se encuentren a su cargo, distribuirlos para ser turnados a los Actuarios, para el emplazamiento a juicio, o bien notificar cualquier resolución, turnarlos al Secretario de Acuerdos para la emisión de cualquier acuerdo o convenio, o bien al Presidente, Auxiliares ,o a la sección de amparos. Llevan un control de los expedientes mediante tarjetas en las cuales registran: la fecha en que entra o sale , quién lo tiene, con qué fecha, para que está; así como informar a las partes interesadas donde se encuentran.

B) Mecanógrafos.- Trabajador encargado de reproducir a máquina con ortografía y limpieza lo indicado por las partes en cada etapa del proceso laboral.

1.7. CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

En opinión de Mario de la Cueva son "...normas que fijan los requisitos para defensa de la salud y vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo, y las que determinan las prestaciones que deben recibir los hombres por su trabajo."²¹

Es acertada tal definición ya que esas normas, son elementos que constituyen el núcleo del estatuto laboral, parte esencial del Derecho del Trabajo, y su fin le da sentido al ordenamiento jurídico; por ser según vemos las que aseguran de una manera inmediata y directa al salud y la vida del trabajador y le proporciona una manera decorosa de vivir.

El artículo 56 de la Ley laboral señala : "Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de la raza, nacionalidad, sexo,

²¹. DE LA CUEVA, Mario. Ob. cit. p. 266.

edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.”

Como tales condiciones son establecidas de diferente manera en cada fuente de trabajo de ahí el señalamiento que no pueden ser inferiores a las consagradas en la legislación; y se aplican a todos y cada uno de los trabajadores como es sabido el Derecho de Trabajo tiene como fin, el bienestar material de la persona que labora; así como de su familia, esta es la esencia de la justicia social.

Las Condiciones Generales de Trabajo en la Junta son aquellas normas a que debe sujetarse el desarrollo de la actividad laboral, las cuales garantizarán la defensa de los derechos de los trabajadores a su servicio, determinarán las prestaciones a que son acreedores, jornada, salario, descansos, obligaciones, vacaciones, riesgos de trabajo, etc.

Éstas en el caso concreto serán fijadas por el Titular de la Dependencia, tomando en cuenta la opinión del sindicato, y se revisarán cada tres años.

En resumen, el contenido de las Condiciones de Trabajo en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje que abordaremos más adelante son:

I. Nombramientos

2. Salarios
3. Jornadas de Trabajo
4. Horarios, control de asistencia
5. Derechos, obligaciones y prohibiciones de los trabajadores como del titular.
6. Licencias
7. Descansos
8. Vacaciones
9. Seguridad e higiene
10. Riesgos de trabajo
11. Estímulos y recompensas
12. Sanciones
13. Prestaciones económicas y sociales.
14. Capacitación.

1.8. REGLAMENTO INTERIOR DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

Podemos considerar al reglamento como un medio en el cual se encuentran contempladas normas aplicables a cualquier institución para el buen funcionamiento de la misma.

El artículo 422 de la Ley Federal del Trabajo lo considera como “... el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

No son materias del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos.”

El mencionado precepto es totalmente acertado al no confundirlo con una serie de instructivos, normas técnicas, o manuales de labores, por eso, el segundo párrafo.

Este es necesario para el buen funcionamiento y desempeño de labores, cuyas disposiciones son obligatorias para ambas partes. Lógicamente obliga a todos los trabajadores sin hacer distinción a los de confianza, en el encontramos las normas de seguridad para la prevención de accidentes.

En el diccionario lo encontramos como “Conjunto de condiciones de carácter técnico, administrativo o disciplinario, que norman el funcionamiento de un centro de trabajo y las cuales corresponden a la dirección, organización, seguridad, higiene o distribución de labores, cuya observancia es obligatoria para los trabajadores.

Estatuto interno que regula los procesos de productividad en sus diversa fases y operaciones en una empresa o establecimiento”²²

Tal definición es muy completa, abarca una serie de elementos como el carácter administrativo, disciplinario del lugar del trabajo. Consideramos que tales reglamentos son importantes para poder dar dirección, tener una organización a la empresa y sobre todo la seguridad e higiene de la clase trabajadora.

En opinión de Miguel Borrell Navarro es el “...conjunto sistematizado de normas, disposiciones, reglas, principios y conceptos dictados por la autoridad u organización facultadas para ello a fin de lograr la mejor ejecución de lo dispuesto en una ley, o para establecer y delimitar el régimen interno de administración y trabajo de una Organización o Departamento.”²³

Dicho concepto es muy completo, nos da una idea más amplia de la importancia de los reglamentos en las fuentes de trabajo, para la obtención del mejor funcionamiento de la misma, en los cuales podemos encontrar diversas disposiciones que puedan beneficiar más a los trabajadores que en la propia ley.

El Reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del

²². Diccionario Jurídico Mexicano. Ob. cit. p. 257.

²³. BORRELL NAVARRO, Miguel. Ob. cit. p. 40

Distrito Federal es el que normará la organización y funcionamiento de la misma, los órganos en que se divide, sus atribuciones, así también determina las facultades y obligaciones de los Servidores Públicos que en ella prestan sus servicios, de conformidad con la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

1.9. SANCIONES

Al inicio pensamos en un castigo por alguna falta cometida al orden establecido, a continuación diversas definiciones. una de ellas es " ... ley, reglamento, estatuto. Solemne confirmación de una disposición legal por el jefe de un Estado; o quien ejerce sus funciones. Aprobación. Autorización pena para un delito o falta." ²⁴

Efectivamente así entendemos el origen de esta palabra tenía un sentido ético - religioso, instituida para castigar un mala acción. Se temía al castigo divino.

Cuando se comete una infracción, un delito tipificado en el Código Penal se hacen acreedores a recibir una pena por violación a lo establecido en las leyes.

²⁴. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo VII R - S. Vigésima edición. Editorial. Heliasta. 1981. p. 294.

Otra definición es “Sanciones jurídicas. Son las consecuencias jurídicas que se producen por la violación de la norma y que tienen por objeto restablecer el orden legal o evitar una futura violación del mismo.”²⁵

Acertadamente si tenemos un orden jurídico, es para adecuar nuestra conducta a él y su incumplimiento produce consecuencias las cuales son necesarias para el establecimiento de un orden común para los hombres que vivimos en la sociedad y es indispensable para lograr una armónica convivencia.

En opinión de García Maynez es “. . . consecuencia jurídica que el incumplimiento de un deber produce en relación con el obligado.”²⁶

Reiteramos lo dicho al existir normas, leyes que fueron creadas precisamente para regular la actuación de los particulares en el medio donde se desenvuelven. Nosotros como integrantes de esa comunidad tenemos un deber de obediencia para tales, y cuando nuestra conducta se ve fuera de esas limitaciones como la del homicidio, robo, violación, etc. Es oportuno obligar a restablecer el daño causado.

Trucha Urbina considera a la sanción como “. . . una medida encaminada a

²⁵. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Eduardo Pallares. Decimocuarta edición. Editorial. Porrúa. México. 1981. p. 716.

²⁶. GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Cuadragésimaprimer edición. Editorial. Porrúa. México. 1990. p. 295.

obtener el buen funcionamiento y el mejoramiento de los servicios de la Justicia Laboral. Frente a los funcionarios o empleados, la sanción constituye una coacción psicológica, cuyo objeto principal es que éstos cumplan fielmente los deberes de su cargo. En consecuencia, la sanción disciplinaria es un castigo a la mala conducta del funcionario o empleado que incurra en faltas al ejercer sus funciones.”²⁷

La sanción aplicada en materia laboral cobra importancia para el tema objeto de nuestra investigación, es una medida que se establece para evitar caer en el supuesto de incurrir en una falta u obtener la aplicación de la misma. Hablando de los funcionarios es una manera de ejercer una presión para el debido cumplimiento de las funciones que desempeñan.

Consideramos que las sanciones que pudieren aplicarse a los trabajadores al servicio de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, cuando incurran en alguna falta, toma importancia por ser un tribunal donde se van a ventilar todos los asuntos derivados de las relaciones de trabajo como veremos en capítulos posteriores.

Es importante establecer las diferentes categorías que existen:

A) Sanciones relativas a los actos jurídicos en general. Ellas son la nulidad y

²⁷ TRUJBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Sexta edición. Editorial. Porrúa. México. 1982. p. 293.

la anulabilidad de los actos jurídicos. Estas sanciones abarcan todas las ramas del Derecho Positivo Público y Privado.

B) Sanciones relativas al Derecho Constitucional . La destitución o separación de sus funciones aplicable a los individuos que ejercen poderes constitucionales.

C) Sanciones relativas al Derecho Administrativo. Tienen carácter disciplinario y son, principalmente: la exoneración, la cesantía, la descalificación o degradación, la suspensión, la amonestación, la multa, etc.

D) Sanciones relativas al Derecho Penal. La muerte, la reclusión, la prisión, la multa, etc.”²⁸

SUSPENSION. Es una sanción administrativa que consiste en prohibir a un servidor público realizar sus funciones por un tiempo determinado.

DESTITUCION. Es la sanción administrativa mediante la cual un servidor público es separado del empleo, cargo o comisión que desempeñaba en el servicio público por su responsabilidad en alguna falta conforme a la ley.

²⁸. Enciclopedia Jurídica Omcha. Tomo XXV. Editorial. Driskill. Argentina. 1986. p. 162.

INHABILITACION. Es la prohibición temporal de ejercer un empleo, cargo o comisión en el servicio público decretada por autoridad competente.

CAPITULO SEGUNDO

2. ANTECEDENTES

A continuación ofreceremos un bosquejo de las formas especiales que han revestido los organismos encargados de resolver los conflictos obrero - patronales.

2.1. INGLATERRA

Fue el país donde por primera vez aparecieron los organismos encargados de resolver las cuestiones relacionadas con el trabajo. Consideramos que la Revolución Industrial, fue la causa de la creación de los organismos que estudiamos, al triunfo del capitalismo industrial creó dos clases sociales, obreros y patronos, las dos clases en pugna obligaron al Estado al establecimiento de dichos organismos.

En 1836 aparecen organismos integrados por obreros y patronos en algunos lugares de Inglaterra; esto se encargaban de resolver los conflictos de trabajo, se constituían por iniciativa privada, sin la intervención del Estado. Entre los que podemos citar se encuentran los integrados por patronos y obreros de las fábricas de la industria de la seda de Maclesfield, del gremio de alfareros de Glasgow, de la industria del

alambre de Birmingham.

Con el desarrollo del sistema capitalista, fueron apareciendo multitud de conflictos de trabajo, lo que obligo al Estado a intervenir mediante la ley, a fin de resolverlos, para lo cual se dictaron un serie de leyes. A finales de 1870 se reglamentó los Consejos de Conciliación y Arbitraje y en 1896, se dictó una ley por la cual se establecía el registro facultativo de los consejos privados de conciliación en el Boarg of Trede, al surgimiento de conflictos se establecía medios para crear cuerpos de conciliación, tanto en las industrias como en los distritos donde fuera necesario.

Después de la guerra de 1914-1918 se establecieron tres clases de organismos. El primero se llamó Comité Whitley, cuya función era conciliar y prever conflictos. El segundo, consistió en un tribunal del trabajo, integrado por personas seleccionadas por el Ministerio del Trabajo. El tercero estaba integrado por las comisiones de encuesta, conocía de los conflictos colectivos.²⁹

2.2. FRANCIA

En el Derecho Francés, existieron dos clases de organismos, para tratar los

²⁹. PORRAS LOPEZ, Armando. Derecho Procesal Del Trabajo. José M. Cajica. México. 1956. P. 94.

conflictos individuales y los colectivos; de aquéllos, se encargaban los Consejos de Prudentes y de los últimos los llamados Consejos de Conciliación y Arbitraje.³⁰

Los Consejos de Prudentes estuvieron vigentes en Francia y en Bélgica en el siglo pasado. Cuenta la historia que al pasar Napoleón por Lyon en una de sus campañas militares se acercaron a él diversos grupos tanto de trabajadores como empresarios textiles, para pedirle que creara un cuerpo especial que conociera de los conflictos entre ellos, en virtud de lo largo, costoso y lleno de tecnicismos del procedimiento civil.³¹

“Originalmente dichos organismos sólo intervenían en la industria de la seda, pero por virtud de una serie de leyes de principios del presente siglo, los citados organismos de Prudentes se aplicaron a casi todas las industrias del país. Dichos organismos son permanentes y se crean en cada ciudad por decreto del Poder Ejecutivo y los miembros que los integran se nombran a propuesta de los Ministros del Trabajo y Justicia. Son, como los nuestros, colegiados, es decir, con representantes del capital y del trabajo. Respecto de los organismos de Conciliación y Arbitraje: el Derecho Francés se caracterizó por un sistema definido de Conciliación y Arbitraje durante el siglo pasado...La ley del 27 de diciembre de 1892, estableció un sistema general que estuvo

³⁰ Ibidem. P. 95.

³¹ VAZQUEZ, José Antonio. Apuntes tomados en la Cátedra Derecho del Trabajo. Tomo II. Recopilación de José Romero Lagunas. México. 1969. p. 168.

vigente hasta 1936, en que se dictó la legislación del Frente Popular, representada esta Coalición por León Blum, cuyos detalles son bien conocidos. En este sistema se advierte un doble sistema, o mejor dicho, una doble fase: la Conciliación, para el caso de que lleguen a un convenio y si esto no sucede, entonces el negocio pasa al procedimiento de Arbitraje; aquí los interesados designan al árbitro, o bien es designado por el Consejo de Conciliación. No debe olvidarse que el Derecho Francés es uno de los que han influido en gran manera en nuestro Derecho.”³²

“Aún no había terminado el siglo, ya el ejemplo francés había fructificado en países como Alemania y en Italia con la creación respectivamente de los Tribunales Industriales y los Prohiri, ambos instituidos para dar solución a los conflictos individuales del trabajo.”³³

2.3. ALEMANIA

En la Alemania, otro antecedente respecto a la aparición de las Juntas donde “...la legislación laboral ha sido la que mejor se ha orientado, en parte, debido a la dirección político - social del Canciller de Hierro. Para la solución de los conflictos, primeramente citados, es decir, de los jurídicos, se crearon los organismos con

³². PORRAS LOPEZ, Armando. Ob. cit. pp. 95 y 96.

³³. GOMES, Orlando. et al. Curso de Derecho del Trabajo. Tr. Miguel Bermúdez Cisneros. Cárdenas Editor. México. 1980. p. 905.

jurisdicción laboral y para la resolución y conocimiento de los conflictos de naturaleza económica se crearon los comités de Conciliación. Este país, con clara visión jurídico - social, advirtió la diferencia entre los conflictos y estableció, de hecho, una jurisdicción de trabajo. Como cita histórica, diremos que los Consejos de Prudentes fueron establecidos por Napoleón y conservados más tarde por el rey de Prusia bajo la denominación de Juzgados Industriales de Fábrica. La jurisdicción laboral fue conservada y perfeccionada en la Constitución de la República Alemana de Weimar, que el capitalismo europeo y norteamericano destruyeron.”³⁴

2.4. ITALIA

Otro antecedente lo encontramos en Italia con “...organismos encargados de resolver los conflictos de trabajo. Son de dos clases y su procedimiento es un tanto parecido al sistema alemán.

En efecto, existen dos clases de organismos: los colegiados de Prohiri, instituciones nacidas de la ley de 1893 y que se han reformado posteriormente; estos organismos conocen de aquellos negocios de carácter individual que nacen de los contratos individuales de trabajo y de aprendizaje. Para resolver los conflictos colectivos, son órganos de carácter administrativo los encargados de estudiarlos, conocerlos y encontrar una justa solución para ellos.”³⁵

³⁴. PORRAS LOPEZ, Armando. Ob. cit. p. 96.

2.5. ESPAÑA

En este país los conflictos de trabajo fueron de especial importancia por parte de la Primera República, la cual había propuesto la creación de los jurados mixtos, integrados por empresarios y obreros. En el año de 1883, la Comisión de Reformas Sociales elaboró un proyecto para la constitución de los Tribunales del Trabajo en la Península, lo cual no llegó a prosperar. Ya en el año de 1906, el Conde de Romanones presenta su proyecto de Tribunales Industriales, sin que llegara a ser ley. El 22 de julio de 1922, se aprueba una nueva ley en la que se aceptaron ideas sobre la organización de tribunales de trabajo, la existencia de un juez. Presidente que resolviera el asunto, siempre y cuando, citados por primera vez los representantes del capital del trabajo, no se presentaran; a estos representantes se les llamaba vocales y en contra de las sentencias que se dictaban existía el recurso de casación, no obstante no se sabe con certeza si dicha ley fue aprobada y si entro en vigor.

Con el triunfo de la República Española en 1931, se creó un excelente sistema para el conocimiento y resolución de los problemas de trabajo. Se establecen los tribunales llamados mixtos, integrados por representantes, obreros y patrones.³⁵

Siguiendo con la cronología de dicho organismo, y por la ubicación geográfica continuaremos con Australia.

³⁵. Ibidem. pp 96 y 97.

³⁶. Ibidem. p 97.

2.6. AUSTRALIA

Cabe señalar que la jurisdicción de este país era local y federal, está constituida por tres organismos: El Tribunal de Conciliación y Arbitraje, integrado por un Presidente quien era Magistrado de la Suprema Corte y de dos o cuatro jueces quienes eran designados por el Poder Ejecutivo de la Nación. La jurisdicción de este Tribunal se aplicaba en los conflictos de dos o más Estados y las resoluciones que dictaba no admiten recurso ulterior.

En cada entidad provincial encontramos a los Comisarios Conciliadores, cuya función era parecida a la del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, pero únicamente cuando el mismo alto Tribunal le encargaba el estudio y decisión de un conflicto.

Estos organismos eran auxiliares y su competencia le era concedida sólo en casos especiales. La última clase de organismos encargados del conocimiento y resolución de problemas obrero - patronales, se llama Comisiones de Conciliación, son organismos paritarios, es decir, constituidos por obreros y patronos, eran presididos por un conciliador, cuya función se reduce a una mera conciliación y a precisar los puntos en los cuales exista litigio entre las partes.³⁷

En este país podemos observar, la figura del conciliador; socorrida en nuestros días

³⁷. Ibidem. p 98.

2.7. NUEVA ZELANDA

En el año de 1894, hubo una serie de conflictos de trabajo, especialmente movimientos huelguísticos, lo cual obligó al Estado a promulgar una ley sobre Conciliación y Arbitraje, la cual comprendía dos partes : la primera autorizó la vida legal de los Sindicatos y Federaciones Industriales. Nueva Zelanda desde el punto de vista jurisdiccional, se dividió en siete distritos industriales; la segunda parte de la ley autorizó los Consejos de Conciliación por distritos industriales y el mencionado Tribunal de Arbitraje, el cual se constituía de cinco miembros, dos representantes de los obreros, dos de los patrones y el otro miembro como representante del Estado. Los problemas se resolvían sobre bases de equidad y buena fe.³⁸

2.8. MEXICO

En lo respectivo a las autoridades de trabajo en México podríamos distinguir tres etapas:

1. No se consideraba como una necesidad el establecer autoridades propias para conocer y resolver conflictos de trabajo; porque la autoridad competente para el conocimiento de estos asuntos era el jefe del partido, el juez civil o penal.

³⁸. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Editorial. Porrúa. México, 1990. pp. 111 y 112.

2. En esta etapa tenemos la creación de la autoridad administrativa del trabajo, es decir, el Departamento del Trabajo, el cual dependía de la Secretaría de Fomento, establecido el 18 de diciembre de 1911.

3. Empieza a hacerse la distinción entre autoridad jurisdiccional del trabajo y administrativa, dando nacimiento a una jurisdicción propia facultada para la resolución de los problemas entre trabajadores y patrones .

2.8.1. ETAPA PRERREVOLUCIONARIA

Las Leyes de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales del Estado de México y de Accidentes del Trabajo del Estado de Nuevo León, de los años 1904 y 1906 respectivamente; son claros antecedentes de problemas procesales, ambos abordaron, el problema relativo a la autoridad que debería aplicar esas leyes.³⁹

“En la ley de Vicente Villada para el Estado Libre y Soberano de México (Toluca, 30 de abril de 1904) sobre accidentes de trabajo se dispone la reforma de la fracción V del artículo 370 del Código de Procedimientos Civiles para que se ventilen en juicio sumario “las contenidas...que tengan por objeto el cobro de los salarios debidos a los jornaleros, dependientes o domésticos, así como el ejercicio que nace de

³⁹. CASTORENA, J. Jesús. Procesos de Derecho Obrero. s. e. México. s.a.p. p. 60.

las disposiciones del presente decreto” (artículo 8 de la Ley).⁴⁰

La ley de Bernardo Reyes (Monterrey, 9 de noviembre de 1906), se señalaba que las contiendas correspondientes a los accidentes de trabajo se ventilarían ante él. Durante el porfiriato no existió una tendencia de tipo social por lo tanto, no la vemos reflejada en disposición alguna, por ser la nota característica la vigencia de las leyes civiles.⁴¹

El gobierno de Francisco I. Madero no se caracterizó, por su espíritu social; su política propicio la conservación de las estructuras políticas y económicas vigentes en el porfiriato, sólo un propósito surgió durante este mandato: el sufragio efectivo y la no reelección.

Por lo que su única incursión dentro del ámbito social fue la creación del Departamento de Trabajo. Se constituyó como una oficina dependiente de la Secretaría de Fomento y entre sus atribuciones tenía a su cargo fungir como un intermediario en la contratación, facilitar el transporte de los obreros y una tarea especial era la de procurar el arreglo equitativo en los casos de conflictos entre empresarios y trabajadores, y servir de árbitro en sus diferencias, siempre que así lo solicitaran los interesados.⁴²

⁴⁰. DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. cit. p. 112.

⁴¹. Idem.

⁴². Idem.

Este Departamento fue creado por el Decreto del 13 de diciembre de 1911 y publicado el 18 del mismo mes, este constituye el antecedente nacional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

“El Reglamento, que consta de sólo cinco artículos, se entiende mejor por su Exposición de Motivos que por el texto mismo del articulado, evidentemente reducido, en tanto que la Exposición de Motivos, de enorme riqueza social, ocupa un espacio mucho mayor.

La necesidad de intervenir en los conflictos obrero- patronales, para vigilar en el orden administrativo que los obreros siguieran siendo víctimas de explotación, es el origen por el cual se crea por primera vez en el país dicho Departamento; intento legislativo de intervencionismo del gobierno de la Revolución en favor de los trabajadores.

Las atribuciones del Departamento del Trabajo se encontraban especificadas en los artículos 2º y 3º de la ley de 1911:

Art. 2º. El Departamento del Trabajo estará encargado:

1. De reunir, ordenar y publicar datos e informaciones relacionadas con el trabajo en la República.

II. Servir de intermediario en todos los contratos entre braceros y empresarios, cuando lo soliciten.

III. Procurar facilidades en el transporte de los obreros a las localidades a donde fueron contratados.

IV. Procurar el arreglo equitativo en los casos de conflictos entre empresarios y trabajadores, y servir de árbitro en sus diferencias, siempre que así lo soliciten los interesados.

Artículo 3º. Los datos e informaciones relacionadas con el trabajo se darán a conocer periódicamente en una publicación consagrada a este objeto, la cual se distribuirá profusamente entre los particulares o empresas, negociaciones, cámaras de comercio, agricultura e industria, autoridades, etc.; así como entre los centros interesados en estas noticias, tanto nacionales como extranjeras.”⁴³

Con la creación del Departamento, se expresaría la inquietud social del presidente Madero, al que ha considerado siempre proclive a ese tipo de problemas.

Es interesante la justificación de la función informativa que se le atribuye, se

⁴³. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Tomo I. Segunda edición. Editorial. Porrúa. México. 1979. p. 582.

dicé, ha de servir tanto a los trabajadores mexicanos que emigran al extranjero ignorantes de que en México pueden requerirse sus servicios con salarios iguales o superiores, como a los trabajadores extranjeros.⁴⁴

2.8.2. ETAPA REVOLUCIONARIA

El 26 de marzo de 1913 se firma el Plan de Guadalupe, en la Hacienda de Guadalupe, Coahuila, desde este momento Venustiano Carranza asumiría la Jefatura del Ejército Constitucionalista, este Plan no contenía ni la más mínima referencia al problema social. No obstante a esto, se marca una etapa importante en cuanto a la integración de los derechos sociales en el país.

Los jefes militares, en la marcha al sur irían dictando leyes sobre el trabajo, a pesar de su irregularidad formal, el propósito era poner remedio a los grandes males sociales del país.⁴⁵

El proyecto de ley presentado el 17 de septiembre de 1913 en la Cámara de diputados y cuyo objeto era reformar las fracciones VII y XII del artículo 75 y 309 del Código de Comercio.

⁴⁴. DE BUEN LOZANO, Néstor. El Derecho Administrativo Laboral y Administración Pública del Trabajo en México. Editorial. Porrúa. México. 1992. p. 2.

⁴⁵. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. cit. p. 113.

Aunque se consideraba al contrato de trabajo como mercantil; es interesante que se preveía la formación de organismos formados en cada Estado o ramo industrial, que se denominarían “juntas”, cuya función principal sería resolver las diferencias entre “principales y trabajadores” de tal manera que las resoluciones dictadas tendrían el carácter de laudos arbitrales.⁴⁶

2.8.3. ETAPA PRECONSTITUCIONAL

En el período preconstitucional se expedieron varias leyes de trabajo, que regularon los organismos para resolver las controversias de carácter laboral, entre las que destaca la expedida en el Estado de Jalisco por Manuel Aguirre Berlanga, donde se establecía las juntas municipales con funciones de conciliación y arbitraje.⁴⁷

2.8.3.1. LEY DEL TRABAJO EN EL ESTADO DE VERACRUZ

El 29 de octubre de 1914 el General Cándido Aguilar promulgó el derecho por el cual se constituyen las Juntas de Administración Civil con funciones de decisión de los conflictos obrero - patronales, al oír las quejas de patrones y obreros, y dirimir las diferencias entre ellos oyendo a los representantes de los gremios y sociedades, y si era necesario al inspector del Gobierno.⁴⁸

⁴⁶. DE BUEN LOZANO, Néstor. El Derecho Administrativo Laboral y Administración Pública del Trabajo en México. Ob. cit, p. 3.

⁴⁷. DAVALOS, José. Cuestiones Laborales. En homenaje al maestro Mozart Víctor Russomano. Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1988. p. 281.

⁴⁸. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Sexta edición. Editorial. Porrúa. México. 1982. p. 222.

2.8.3.2. PROYECTO DE LEY DEL SALARIO MINIMO Y DE LAS JUNTAS DE AVENIENCIA

Otro claro antecedente de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, aparece en el Proyecto de Ley del Salario Mínimo y de las Juntas de Aveniencia, debido a la Sección de Legislación Social que integraba José Natividad Macías, Luis Manuel Rojas y Félix Palavacini.⁴⁹

2.8.3.3. LEYES VIGENTES EN 1915

A) La ley del 14 de mayo de 1915 establece el Consejo de Conciliación y el Comité de Arbitraje, publicada en el Diario Oficial del gobierno constitucionalista del Estado de Yucatán.

En su exposición de Motivos se señalaba "...que es necesario establecer una forma práctica para solucionar los conflictos que a diario surgen entre el capital y el trabajo...que es indispensable dar margen para que patronos y obreros se entiendan de mutuo acuerdo y así se establezca un acercamiento racional y pueden entenderse mejor, ya que ambas fuerzas deben mirarse con simpatía y no con repulsión y odio, como

⁴⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor. El Derecho Administrativo Laboral y Administración Pública del Trabajo en México. Ob. cit. p. 3.

hasta hoy.”⁵⁰

Ambos estaban integrados con cuatro miembros de planta y dos accidentales, los de planta serían elegidos, a la mitad por los comerciantes, hacendados, propietarios y demás agrupaciones obreras.

Al producirse un conflicto, cada sector propondría a un miembro accidental y el Ejecutivo del Estado designará un árbitro con el carácter de permanente cuya función era ser tercero en discordia.

Las funciones de este Comité era de carácter conciliatorio; en cuanto al Consejo podía dictar una resolución; la cual al no ser apelada en veinticuatro horas ante un tercero en discordia quedaba firme.⁵¹

El consejo y el Comité fueron creados por decreto de Salvador Alvarado.

B) Ley del Trabajo del Estado de Yucatán. Creada por el decreto 392 del General Salvador Alvarado, gobernador y comandante militar del Estado; es promulgada el 11 de diciembre de 1915, derogando al decreto 90.

Su Exposición de Motivos, las disposiciones procesales se apoyaron en el

⁵⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. cit. p. 114.

⁵¹ Idem.

decreto 59, a pesar que el Consejo de Conciliación y el Tribunal o comité de Arbitraje estaban instituidos para solucionar con prontitud y eficacia todos los conflictos surgidos.

En esta ley se crean Tribunales industriales, los cuales impartían justicia inmediata y oportuna sin la lentitud de enjuiciamientos ordinarios.⁵²

“Se establece en la ley las juntas de conciliación y un Tribunal de Arbitraje. Estas Juntas y el Tribunal para el arbitraje obligatorio- se ordena en el art. 25- se encargarán de aplicar en toda su extensión las leyes de trabajo, teniendo por completa libertad y amplio poder ejecutivo dentro de esta legislación. Esta legislación constituye un poder independiente, de manera que el trabajo y el capital ajusten sus diferencias automáticamente , buscando la forma más justa para ambos, sin acudir a las huelgas que siempre son nocivas para los intereses de todos.” (sic)⁵³

Las Juntas se establecieron distritos industriales estaban integrados por cuatro representantes por cada sector en lo que se refería al Distrito de Mérida, un titular y un suplente para los demás.

La ley ordenó la expedición de un Reglamento interior para las Juntas y

⁵². Idem.

⁵³. Idem.

estableció un aparato administrativo.

Cuando no se llegaba a la conciliación el expediente pasaba al Tribunal de Arbitraje; el cual tenía el poder de decidir sin apelación en los asuntos que le fueran sometidos.

Dicho Tribunal estaba integrado con tres miembros: un representante de los trabajadores, un representante de patrones y un juez presidente el cual era nombrado por las Juntas de Conciliación, se reunían en los últimos diez días del mes de diciembre.

El Tribunal contaba con amplias facultades para conocer de las discrepancias sometidas ante él; podía citar a los testigos bajo pena de multa, entrar libremente a todos los establecimientos, fábricas, lugares donde se ejerciera una industria, o se ejecuta algún trabajo o bien se haya motivado por alguna demanda para exigir todos los documentos en los cuales pudiera constar un testimonio.

Había un máximo de treinta días para el trámite, el cual empezaba a correr desde la recepción de expediente por la Junta sin contar días festivos y domingos.⁵⁴

Los fallos del Tribunal dictados con fuerza de convenios industriales eran

⁵⁴. Ibidem. p. 116.

obligatorios para los patrones y para las uniones industriales.

B) Ley de Trabajo del Estado de Jalisco

Creada por el Decreto número 96 del Gobierno Interino del estado, por el Gobernador Manuel Aguirre Berlanga, el 28 de diciembre de 1915.

En esta ley se incluía la creación de Juntas Municipales, Mineras, Agrícolas e Industriales constituidas por igual número de propietarios y obreros, las cuales velarían por el cumplimiento de la presente ley de los intereses del capital y del trabajo.

El procedimiento ante estos órganos era sumarísimo, se desahogaba en una sola audiencia, podía adicionarse la prueba inspeccional en un sólo término de tres días.

Las resoluciones eran irrecurribles, dictadas por los miembros de la Junta de acuerdo a lo señalado por la ley, a su conciencia y buena fe. La ejecución de tales resoluciones correspondían a los presidentes municipales.

Las juntas estaban integradas por especialidad; es decir, había agrícolas, mineras, industriales o de otro género. Por cada sector había tres propietarios, tres suplentes designados por un año.⁵⁵

⁵⁵. Idem.

2.8.3.4. LEYES VIGENTES EN 1916.

A) Departamento de Trabajo del Estado de Michoacán.

Dicho Departamento es creado por un Decreto expedido por el General de Brigada, Alfredo Elizondo, el 28 de enero de 1916. Encargado de oír todas las quejas que se le presentaban ocasionadas por huelgas y dificultades entre capitalistas y obreros y de resolverlos de manera amigable y sin perjuicio de los intereses de las partes.⁵⁶

B) Ley del Trabajo del Estado de Aguascalientes. Promulgada el 1º de febrero de 1916 por el Gobernador del Estado, General Martín Triana.

C) Reglamento Interior del Departamento del Trabajo del Estado de Michoacán, el 12 de marzo de 1916.

En dicho Reglamento se establecía la división del Departamento en dos secciones: la primera se encargaba de recibir las "quejas ocasionadas por huelgas y dificultades entre el capital y el trabajo." Se consideraba un procedimiento esquemático, con escrito inicial o mediante comparecencia hecha constar en acta. De ellos se corría traslado por tres días para que se presenten con objeto de subsanar la

⁵⁶ Idem.

dificultad. Las resoluciones eran inapelables con el recurso de Responsabilidad. La segunda sección atendía problemas estadísticos.⁵⁷

D) Ley de Accidentes del Trabajo del Estado de Zacatecas. Expedida el 24 de julio de 1916 por el Gobernador Carlos Plank.

Otorgaba la competencia de los jueces de primera instancia del Distrito Judicial así como la aplicación del Código de Procedimientos Civiles del Estado para conocer de las demandas sobre indemnizaciones por accidentes de trabajo, mediante un juicio verbal. Se aceptaban los recursos que procedían contra el fallo principal.⁵⁸

E) Ley del Trabajo del Estado de Coahuila, expedida por el Gobernador Provisional del Estado, Gustavo Espinoza, el 27 de octubre de 1916.

Atribuía a los Presidentes Municipales, facultades de inspección, vigilancia y conciliación. Señalaba una etapa conciliatoria ante la autorizada municipal con acopio de pruebas y de no obtener resultados positivos seguía una instancia arbitral, cuyo sometimiento era voluntario, ante la sección del Trabajo, la que le correspondía resolver.⁵⁹

⁵⁷. Idem.

⁵⁸. Ibidem. p. 117.

⁵⁹. Idem.

2.8.4. CONGRESO CONSTITUYENTE

Para elaborar la nueva Constitución, Venustiano Carranza convocó a elecciones para integrar un Congreso Constituyente que se reunió en Querétaro a finales de 1916. Carranza envió un proyecto de Constitución, mismo que fue criticado por no contemplar las principales reformas sociales.⁶⁰

Dicho proyecto no incluía preceptos de trabajo constitutivos de Derecho Social; ya que los redactores no concebían una Constitución que pudiera romper la estructura clásica.

En el dictamen de la Comisión del 12 de diciembre de 1916, sobre el artículo 5º, se hablaba por primera vez, de la creación de los Comités de Conciliación y Arbitraje para conocer de los conflictos de trabajo los que propusieron esto fueron los diputados: Aguilar, Jara y Gongora, cuyo estudio fue aplazado.

En las sesiones de los días 26, 27 y 28 de diciembre del mismo año se abordó el problema del Trabajo con más amplitud; se hizo referencia a las Juntas, Comités, Comisiones de Conciliación y Arbitraje; Tribunales de Trabajo, Juntas de Aveniencia,

⁶⁰ SANTOS AZUELA, Héctor. Elementos del Derecho del Trabajo. Editorial. Porrúa. México. 1994. p. 17.

pero no quedando clara su composición.⁶¹

En la sesión del día 26, el Diputado Héctor Victoria señala a la Comisión no haber tomado en cuenta la iniciativa yucateca, señalando su inconformidad con el artículo 5º: ya que no se trataba al problema obrero con la atención y respeto que se merecía; señalando la iniciativa de Reforma al artículo 13º; de gran importancia, en la que se estaba pidiendo el establecimiento de Tribunales de Arbitraje en cada Estado.⁶²

Dejando en libertad a los Estados para legislar en materia laboral y el establecer los Tribunales de Arbitraje y Conciliación y no necesariamente se estarían creando tribunales especiales, sino con una función social trascendente.

En la sesión del 28, el Diputado José Natividad Macías, hace referencia a las promesas de dictar leyes encaminadas a redimir a la clase obrera por el Jefe Supremo de la Revolución. Este eminente jurista trata el problema de la composición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje al no señalar sus funciones a desempeñar, serían verdaderos tribunales perjudiciales para los trabajadores .

Estas Juntas deberían componerse de representantes de los trabajadores y de los capitalistas en cada rama industrial. Pero no veían a estas Juntas como tribunales, sino

⁶¹ CASTORENA, J. Jesús. Ob. cit. p. 61.

⁶² TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Ob. cit. p. 223.

como genuinos órganos sociales.⁶³

Es importante señalar que el 13 de enero de 1917 en relación con las instituciones de Conciliación y Arbitraje, se manifestó lo siguiente:

“Sabido es como se arreglaban las desavenencias surgidas entre los patronos y los trabajadores del país; se imponía en todo caso la omnimoda voluntad de los capitalistas, por el condicional apoyo que les brindaba el Poder Público; se despreciaba en acervo cuando se atrevía a emplear medios colectivos para disputar un modesto beneficio a los opulentos burgueses. Los Códigos poco hablan de la prestación de servicios y, consecuentes con los principios seculares que los inspiraron, se desentienden de la manifiesta inferioridad del trabajador respecto del principal, al celebrar los contratos correspondientes. Hoy es preciso legislar sobre esta materia y cuidar que la ley sea observada y que las controversias sean resueltas por organismos adecuados, para que no sean interminables y onerosas las diligencias: la Conciliación y Arbitraje satisfacen mejor que la intervención judicial esta necesidad desde todos los puntos de vista que se considere este problema.”⁶⁴

La fracción XX del mencionado proyecto expresaba: “Las diferencias a los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de un Consejo de

⁶³. CASTORENA, J. Jesús. Ob. cit. p. 62.

⁶⁴. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Ob. cit. pp. 225 y 226.

Conciliación y Arbitraje, formado por igual número de representantes de los obreros y patronos y uno del gobierno.”⁶⁵

El dictamen de la Comisión sobre el capítulo del Trabajo, aceptó íntegramente el texto de la fracción del Proyecto del artículo 123, el cual se discutió en la sesión del 23 de enero de 1917. Sin mayor discusión, fue aprobada dicha fracción; en la publicación se cambió el término por el de “Junta”.

“...la Comisión dictaminadora habla de Tribunales de Arbitraje, lo mismo que otros constituyentes que participaron en el debate coinciden todos en que no deben ser Tribunales Judiciales. Esto es, se descarta la jurisdicción burguesa. Antes, la diputación veracruzana (Aguilar, Jara y Gongora) había presentado una iniciativa para que los conflictos entre el capital y el trabajo se resuelvan por Comités de Conciliación y Arbitraje, y la diputación yucateca en el sentido de crear Tribunales de Conciliación y Arbitraje, sin más que la formulación del proyecto de capítulo sobre “Trabajo y Previsión Social” dio por resultado que no se discutieran estas iniciativas en lo particular, especialmente la yucateca, que concretamente propondría la adición del artículo 13^o, para incluir los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, como excepción al principio de este artículo que prohíbe los tribunales especiales. Pero también es interesante subrayar que Mújica, como miembro de la Comisión, declaró: “Que en el

⁶⁵. Ibidem. p. 226.

capítulo especial relativo al trabajo se pondrán los tribunales.”

Luego el constituyente creó las Junta de Conciliación y Arbitraje como Tribunales de trabajo, independientes del Poder Judicial, expresión de los factores reales de poder - Capital y Trabajo - en la Constitución, pero con un sello indeleble de carácter social.

Como hemos dicho en otras ocasiones, una vez lo repetimos: Los Constituyentes de 1917, de Adame Julián a Zepeda Daniel, no sólo crearon un cuarto poder constitucional al establecer las Juntas de Conciliación y Arbitraje como Tribunales Jurisdiccionales del trabajo, sino que son precursores de las nuevas Constituciones político - sociales, y especialmente de la jurisdicción social del trabajo.”⁶⁶

Ante la necesidad del establecimiento de un nuevo orden jurídico en México, que protegiera los intereses de todos los sectores de la sociedad, y después de una lucha social como fue la Revolución, los constituyentes de 1916 - 1917; contemplaron la necesidad del planteamiento de una legislación y órganos que salvaguardaran a las clases más desprotegidas; tal fue el caso del sector obrero, en el que se encontraba una seguridad legislativa mínima y una condición laboral deplorable.

Situación por la que los constituyentes iniciaron debates en los cuales se originó

⁶⁶. *Ibidem*. p. 228.

la discusión acerca del establecimiento laboral, dando así origen al artículo 123 Constitucional en el cual se contemplaron una serie de derechos y prerrogativas para los trabajadores, siendo una de ellas la creación de órganos que garantizarán la aplicación de esta norma.

Dichos órganos se concretizan en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se abocan a la solución de conflictos entre el capital y trabajo reglamentada por las fracciones XX y XXI del 123, las que contenían disposiciones acerca que estos, solucionarían los conflictos laborales y estarían integrados en forma tripartita; es decir, con representantes del sector, obrero, patronal y del gobierno.

Al establecer la Junta de Conciliación y Arbitraje, se crearon como órganos administrativos, que además de solucionar conflictos laborales dentro de su competencia también el establecimiento de salarios mínimos y su intervención en el reparto de utilidades.

Posteriormente estos dos aspectos les fueron anulados al crearse la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y la Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades en las empresas, por lo que se concretaron a la solución de conflictos entre capital y trabajo.

“...el artículo 123 Constitucional, vino a establecer en sus fracciones XX y XXI

las Juntas de Conciliación y Arbitraje, respondiendo a un clamor nacional, sobre todo por parte de los obreros, de contar con organismos propios para la solución de los problemas que surjan entre capital y trabajo; sin embargo, las Juntas dieron lugar a diferentes interpretaciones sobre las facultades para conocer de los conflictos; la primera interpretación que dio la Suprema Corte de Justicia a la fracción XX del artículo 123, fue en el sentido de que solamente podían conocer de los conflictos colectivos de trabajo. La fracción XX fue interpretada por nuestro más alto Tribunal en el sentido de que las facultades de las Juntas las hacían competentes para conocer únicamente de los conflictos de carácter colectivo, que afectaran a la totalidad de los trabajadores, sin que pudieran conocer de conflictos de orden individual en virtud de que dichos conflictos estaban reservados para su conocimiento a los tribunales civiles.⁶⁷

2.8.5. LEY CARRANZA

En el mismo año que inició su vigencia el artículo 123 Constitucional, Venustiano Carranza expidió su primera norma reglamentaria; ley que establecía la forma de integrar las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje; se facultaba al Ejecutivo para incautarse de los establecimientos industriales en caso de paro ilícito, dentro del Distrito y Territorios Federales.

⁶⁷. VAZQUEZ, José Antonio. Ob. cit. p. 169.

Esta ley contenía escasos doce artículos, en los cuales se planteaban tres temas fundamentales entre los que se contemplaban: la integración de las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje para el Distrito Federal y Territorios Federales cuyos representantes eran nombrados por obreros, empresarios y por el gobierno; las reglas mínimas del procedimiento en un término de tres días, de sus demandas y excepciones, pruebas y alegatos y el dictado en una sentencia.”⁶⁸

2.8.6. PERIODO POST-CONSTITUYENTE

A) Ley del Trabajo del Estado de Veracruz del 14 de enero de 1918.

En su artículo 163 preveía la creación de una jurisdicción plena para la solución de todos los conflictos y diferencias que surgieran entre los trabajadores y patronos que a la letra decía:

“ Para la solución de todos los conflictos y diferencias que surjan entre los trabajadores y patronos con motivo del contrato de trabajo y aplicación de esta Ley, se crean: I. Las Juntas Municipales de Conciliación; y II. La Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado.”⁶⁹

⁶⁸. DE BUEN LOZANO, Néstor Derecho Procesal del Trabajo. Ob. cit. p. 120.

⁶⁹. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Séptima edición. Editorial. Porrúa. México. 1993. p. 530.

El artículo 181 fracción I y 182 fracción II su contenido era el siguiente respectivamente.

“Son atribuciones y facultades de las Juntas Municipales de Conciliación: conocer y resolver los conflictos que surjan en su jurisdicción entre trabajadores y patronos en materia de contrato de trabajo, jornada, salario, responsabilidad por accidente o enfermedades profesionales, huelgas y cualquiera otros relacionados con esta ley, siempre que esos conflictos afecten solamente los intereses de un Municipio.”⁷⁰

El segundo otorgaba la misma competencia a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, cuando el conflicto se extendiera a dos o más Municipios.

La mencionada ley fue expedida por Cándido Aguilar, las consideró como autoridades administrativas, pero sometió a su conocimiento las resolución de conflictos individuales y colectivos, incluían las huelgas, pero no se establecían los efectos del laudo respectivo.

En el año de 1918 tenemos otra ley del Estado de Yucatán por el Gobernador Felipe Carrillo Puerto en su contenido encomendó a las Juntas de Conciliación y

⁷⁰. *Ibidem*. p. 531.

Arbitraje el conocimiento de todo tipo de conflictos y confería facultades para hacer cumplir sus determinaciones de acuerdo con los medios de apremio contenidos en el Código de Procedimientos Civiles de dicho Estado.

En el Estado de Guanajuato se establecía que el arbitraje era obligatorio para los patrones y los obreros el que se negaba a tal sometimiento o incumpliere el laudo incurría en una sanción.

En San Luis Potosí, se disponía que para hacer cumplir sus determinaciones debían acudir a los jueces del orden común los cuales dictaban las medidas de apremio necesarias para su cumplimiento .⁷¹

B) Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.

En 1919 se creó la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, la que es el antecedente directo de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje; esta Junta Central no estaba integrada de manera tripartita sino que sólo intervenían el representante del gobierno en la solución de las controversias laborales, ya que como se menciona no existía alguna reglamentación que determinará las facultades específicas y competencia de dichas Juntas; situación ante la cual la Suprema Corte de Justicia de la

⁷¹. DAVALOS, José. Cuestiones Laborales. Ob. cit. p.p. 281 y 282.

Nación por medio de más ejecutorias en 1924 modificó su criterio.

C) La Corona S.A.

En 1924 cambió totalmente de criterio la Suprema Corte al resolver el amparo directo promovido por La Corona S.A., estableció que no eran tribunales especiales, en consecuencia tenía facultades para conocer de las controversias entre el capital y el trabajo e imperio para imponer sus determinaciones.⁷²

D) Junta Federales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje.

El 28 de abril de 1926 la Secretaría de Industria en circulares previno que los conflictos ferrocarrileros, serían resueltos por el Departamento de Trabajo, de la Secretaría y el 5 de marzo de 1927, dispuso que los conflictos que se suscitaran entre trabajadores y patronos de dicha industria, se resolverían por la propia Secretaría. Estas circulares trajo como consecuencia que el Ejecutivo el 27 de septiembre de 1927 por medio de un decreto crea la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Federales de Conciliación.⁷³

E) El Proyecto de Portes Gil

⁷². VAZQUEZ, José Antonio. Ob. cit. p. 171.

⁷³. DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Cuarta edición. Editorial. Porrúa. México. 1992. p. 72.

El Presidente Emilio Portes Gil manifestó en su toma de protesta la preocupación por lograr la aprobación de un proyecto de ley del trabajo y del seguro obrero.

El Ante-Proyecto inicial fue presentado ante una Convención obrero - patronal iniciada el 15 de noviembre de 1928, los autores de dicho ante-proyecto fueron Enrique Delhumeau, Práxedes Balboa y Alfredo Iñarritu; no prosperando y su aspecto más debatido fue el arbitraje obligatorio por parte de los trabajadores.

Dicho Proyecto llevaba el nombre de "Proyecto del Código Federal del Trabajo para los Estados Unidos Mexicanos."

El libro Segundo del ante-proyecto contenía disposiciones relativas a los organismos encargados de aplicar las disposiciones de dicho Código y de su competencia. Estas serían las Comisiones Municipales de Conciliación, Locales y Federales, las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje Federales y el Consejo Nacional de Trabajo.⁷⁴

El libro Tercero incluía las reglas fundamentales del procedimiento cuyo contenido era el siguiente:

⁷⁴. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. cit. p. 129, 130, 131, 133.

SECCION I REGLAS GENERALES

“Capítulo I. “De la personalidad” (arts. 480-490).

III. (Se omite Cap. II) “ De las notificaciones” (arts. 491-494).

IV. “De la excusas y de los impedimentos” (arts. 495-498).

V. “De las recusaciones” (arts. 499-510)

VI. “De la prescripción” (arts. 511-514)

VII. “De las pruebas” (arts. 515-518)

VIII. “De los laudos” (arts. 519-526)

IX. “De la ejecución de laudos y de los embargos y remates”
(arts.527-540)

X. “De las providencias precautorias” (arts. 541-546)

XI. “De las tercerías” (arts. 547-550)

SECCION II

Capítulo I “Del procedimiento ante las Juntas Municipales” (arts. 551-559)

II. “Del procedimiento ante las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje” (arts. 560-577).

III. “Del procedimiento en los conflictos de orden económico general” (arts. 578-588)

IV. “Disposiciones comunes al procedimiento ordinario y al especial para conflictos colectivos” (arts. 589-595)

VI. (Se omite el capítulo V) “Del procedimiento para fijar el salario mínimo” (arts. 596-601)

VII. “Del Consejo Nacional de Trabajo” (arts. 602-606)

VIII. “De las responsabilidades por delitos oficiales y del orden común” (arts. 607-618).”⁷⁵

⁷⁵. Ibidem. pp. 130 y 131.

2.8.7. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

El Ante-Proyecto de Emilio Portes Gil fue modelo importante para esta ley, adoptó las disposiciones de dicho ante-proyecto: excluyendo la figura del Consejo Nacional de Trabajo.

“La Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, promulgada por el Presidente Pascual Ortiz Rubio, como resultado de la reforma constitucional que federalizó la materia laboral de manera que los Estados perdieron la posibilidad de dictar leyes en materia de trabajo, en su texto original previó a la constitución de las Juntas Municipales de Conciliación; las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje; las Juntas Federales de Conciliación y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en el orden jurisdiccional. En cuestiones Administrativas, la Inspección de Trabajo, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo como un organismo auxiliar de los trabajadores para la defensa jurisdiccional de sus intereses y la comisiones especiales del salario mínimo, obviamente en cumplimiento del mandato constitucional.”⁷⁶

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje asumieron una función administrativa a hacerse cargo del registro de los sindicatos.

Con la promulgación de esta ley se establecen las bases constitucionales y

⁷⁶. DE BUEN LOZANO, Néstor. El Derecho Administrativo Laboral y Administración Pública del Trabajo en México. Ob. cit. p. 5.

legales de la Junta para su organización, funcionamiento y competencia; por cuanto a su base constitucional esta la encontramos en el artículo 123, apartado "A" fracciones XX y XXI.

"Por otra parte, como factor favorable a la expedición de esta Ley, debe mencionarse la creación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en 1927 y que paulatinamente en los Estados de la Federación se promulgaron decretos análogos creando juntas locales."⁷⁷

Consideramos necesario señalar brevemente el surgimiento de las disposiciones a favor de los empleados públicos:

A) LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

"Las primeras disposiciones que favorecieron a los empleados públicos se consignaron en el Acuerdo sobre Organización y Funcionamiento de la Ley del Servicio Civil, expedido por el Presidente de la República, general Abelardo L. Rodríguez, el 12 de abril de 1934. Posteriormente, con sentido revolucionario fue promulgado por el Presidente Cárdenas el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la

⁷⁷. Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. 1931-1981. México. p. 34.

Unión, con fecha 5 de noviembre de 1938, reformado el 4 de abril de 1941 durante el régimen del Presidente general Manuel Avila Camacho. Las normas principales del Estatuto cardenista pasan a ocupar sitio de honor en el artículo 123 de la Constitución, al ser adicionado este durante el régimen del licenciado Adolfo López Mateos, como aparece en el Diario Oficial de la Federación de 5 de diciembre de 1960. Recientemente, por decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación de 10 de noviembre de 1972, se reformo y se adicionó el apartado "B" del artículo 123 Constitucional en las fracciones XI, inciso f), y XIII, en las que se consigna el derecho de los trabajadores para obtener habitaciones y la obligación del Estado de hacer aportaciones a un fondo nacional de la vivienda, a fin de construir depósitos en favor de los burócratas y establecer sistemas de financiamiento que les permita realmente adquirir su financiamiento para casa - habitación, mediante prestamos que se le otorguen a un interés no mayor del 4% anual." ⁷⁸

2.8.8. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

Tiene dos antecedentes de su creación; uno de 1962, trabajo realizado por la Comisión nombrada por el Presidente Adolfo López Mateos integrada por el licenciado Salomón González Blanco quien fungía como Secretario de Trabajo y Previsión Social;

⁷⁸. Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Comentada por Alberto Trueba Urbina. Trigesimaquinta edición. Porrúa. México. 1996. pp. 15 y 16.

por María Cristina Salmorán de Tamayo, Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; el licenciado Ramiro Lozano, Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, lo cual implicaba una reforma a las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXX del apartado "A" del artículo 123 para que estuviera acorde con la edad mínima de admisión al trabajo, reglamentación del establecimiento del salario mínimo, determinación del porcentaje de utilidades, la estabilidad en el empleo y el establecimiento de la competencia de las autoridades federales y locales del trabajo.

Un segundo ante-proyecto se llevó a cabo en 1968 por una comisión integrada por las mismas personas, incluyendo al licenciado Alfonso López Aparicio, al emitir los sectores interesados sus observaciones, el Ejecutivo presentó a la Cámara de Diputados, una iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo, no sufriendo ninguna modificación.

Dicha ley fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970 y entró en vigor el 1º de mayo del mismo año.

Introdujo pocos cambios en cuanto a la regulación de las autoridades de trabajo pero sí incluyó una gran lista de autoridades encargadas de la aplicación de normas de trabajo en las que se encontraba la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Secretaría de Educación Pública y a las

autoridades de las entidades federativas y sus Direcciones o Departamentos de Trabajo; adicionalmente a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo; al Servicio Público del Empleo; a la Inspección de Trabajo; a las Comisiones Nacionales y Regionales de los Salarios Mínimos, etc.

En su artículo 621 al 624, el Título XI, Capítulo XIII, establece que las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada entidad federativa, correspondiéndole la solución de todos los conflictos de trabajo que no sean de competencia federal; habrá tantas Juntas como las necesidades del trabajo y capital, instituidas en los Estados por el Gobierno y en el Distrito Federal por el Jefe del Departamento del mismo, siendo un organismo autónomo que depende administrativamente y presupuestalmente del Departamento del Distrito Federal.⁷⁹

2.9. REGLAMENTO INTERIOR DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

En los organismo públicos cuentan con un reglamento interior para el control de las actividades realizadas en ellos, esto lo podemos observar en la Junta antes citada.

A) El 9 de marzo de 1926, el Presidente Plutarco Elias Calles promulgó

⁷⁹. DE BUEN LOZANO, Néstor. El Derecho Administrativo Laboral y Administración Pública del Trabajo en México. Ob. cit. p. 6.

el Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal.

Se desarrolla en tres capítulos, el último se subdivide en cinco secciones, contenía 115 artículos y 12 transitorios cuya estructura era la siguiente:

“Capítulo I. De la organización de las Juntas (arts. 1 al 37).

Capítulo II. De la competencia de las Juntas (arts. 38 al 47).

Capítulo III. De los procedimientos de Conciliación y Arbitraje.

Sección Primera. Disposiciones preliminares (arts. 48 al 61).

Sección Segunda. De la conciliación ante las Juntas Municipales (arts. 62 al 67).

Sección Tercera. De la conciliación ante las Juntas Centrales (arts. 68 al 70).

Sección Cuarta. Del arbitraje ante las Juntas Centrales (arts. 71 al 99).

Sección Quinta. Disposiciones generales (arts. 100 al 115).”⁸⁰

⁸⁰. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. cit. p. 123 y ss.

En el cual se estableció su organización y competencia, en ese mismo año se integró la Junta en forma tripartita en cuanto a sus representantes.

B) El 16 de marzo de 1972 se publica en el Diario Oficial de la Federación el reglamento interior de la Junta Local de Conciliación y arbitraje del Distrito Federal, el cual entró en vigor el 21 de marzo del mismo año.

C) Reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del distrito Federal, aprobado en su sesión plenaria de fecha 15 de marzo de 1989 consta de XXIV capítulos, 146 artículos y dos transitorios, el cual entra en vigor al día siguiente de su publicación en la Gaceta Oficial del Departamento del Distrito Federal, su estructura es la siguiente:

Capítulo I. Disposiciones Generales

Capítulo II. De la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal

Capítulo III. Integración del Pleno

Capítulo IV. Del Presidente

Capítulo V. De los representantes de los trabajadores y de los patronos

Capítulo VI. De la Secretaría General de acuerdos

Capítulo VII. De la Secretaría auxiliar de Huelgas

Capítulo VIII. De la Unidad de Huelgas Estalladas

Capítulo IX. De la Secretaría Auxiliar de Conflictos Colectivos

Capítulo X. De la Secretaría Auxiliar de Amparos

Capítulo XI. De la Unidad de Control Procesal y Quejas

Capítulo XII. Secretaría Auxiliar de Conciliadores

Capítulo XIII. De la Secretaría general de registro de Asociaciones

Capítulo XIV. De la Juntas Especiales

Capítulo XV. De la coordinación General de Administración

Capítulo XVI. Unidad de Recursos Materiales y Servicios Generales

Capítulo XVII. Unidad de Recursos Financieros

Capítulo XVIII. Unidad de Recursos Humanos

Capítulo XIX. Unidad de Oficialía de Partes

Capítulo XX. Seguridad y Vigilancia

Capítulo XXI. Oficina de Boletín Laboral

Capítulo XXII. Oficina de Biblioteca

Capítulo XXIII. Servicios Médicos

Capítulo XXIV. Del Personal de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

CAPITULO TERCERO

3. NORMATIVIDAD APLICABLE EN MATERIA DE SANCIONES PARA LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL DISTRITO FEDERAL

En el presente capítulo, analizaremos las leyes en su contenido de sanciones; las cuales en un momento dado se aplican cuando existe irregularidades en las que puedan incurrir los trabajadores de este órgano.

3.1. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

El Título Cuarto, cuyo encabezado es “De las responsabilidades de los servidores públicos.” En su artículo 108 indica “Para los efectos de las responsabilidades a que alude este Título se reputarán como servidores públicos a los representantes de elección popular, a los miembros de los poderes Judiciales Federales y Judiciales del Distrito Federal, a los funcionarios y empleados, y, en general a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Federal o en el Distrito Federal, quienes serán responsables por

los actos u omisiones en que incurran en el desempeño de sus respectivas funciones.

El Presidente de la República, durante el tiempo de su encargo sólo podrá ser acusado por traición a la patria y delitos graves del orden común.

Los gobernadores de los Estados, los Diputados a las Legislaturas Locales y los Magistrados de los Tribunales Superiores de Justicia Locales y, en su caso, los miembros de los Consejos de las Judicaturas Locales, serán responsables por violaciones a esta Constitución y a las leyes federales, así como el manejo indebido de fondos y recursos federales.”

Como podemos observar se están incluyendo trabajadores y funcionarios públicos, se acentúa el carácter de servicio a la Sociedad, que debe observar este tipo de trabajadores, en su empleo, cargo o comisión. Al establecer las responsabilidades es válido, aunque sea poco el desarrollo en México, y cuyo retraso implique un incremento de la corrupción en los medios oficiales.

En este capítulo podemos colocar a los trabajadores al servicio de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, al señalarse en la última parte del párrafo primero que cualquier persona que desempeñe un empleo en la Administración Pública, incurran en responsabilidad y por ende serán acreedores a sanciones por el mal

desempeño de sus funciones.

El artículo 109 de la Carta Magna establece “El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados, dentro de los ámbitos de sus respectivas competencias, expedirán las leyes de responsabilidades de los servidores públicos y las demás normas conducentes a sancionar a quienes, teniendo este carácter, incurran en responsabilidad, de conformidad con las siguientes prevenciones:

II. La comisión de delitos por parte de cualquier servidor público será perseguida y sancionada en los términos de la legislación penal, y

III. Se aplicarán sanciones administrativas a los servidores públicos por los actos u omisiones que afecten la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deben observar en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones.

Los procedimientos para la aplicación de las sanciones mencionadas se desarrollarán automáticamente. No podrán imponerse dos veces por una sola conducta sanciones de la misma naturaleza...

Cualquier ciudadano , bajo su más estricta responsabilidad y mediante la presentación de elementos de prueba, podrá formular denuncia ante la Cámara de

Diputados del Congreso de la Unión respecto de las conductas a las que se refiere el presente artículo.”

El mencionado precepto de la Norma Suprema, da una libertad para poder legislar sobre cuestiones relativas a sanciones aplicables a quienes incurrieran en responsabilidad; en este caso a los servidores públicos, cuando su conducta traiga aparejada un perjuicio al desempeño de sus funciones; por el cual se estaría afectando la esfera jurídica del individuo que acude a cualquier órgano ya mencionado en dicho artículo, cuyo propósito es buscar la administración de la justicia.

En su artículo 113 establece “Las leyes sobre responsabilidades administrativas de los servidores públicos, determinarán sus obligaciones a fin de salvaguardar la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, y eficiencia en el desempeño de sus funciones, empleo, cargo o comisiones; las sanciones aplicables por los actos u omisiones en que incurran, así como los procedimientos y las autoridades para aplicarlas. Dichas sanciones, además de las que señalen las leyes, consistirán en la suspensión, destitución e inhabilitación, así como sanciones económicas, y deberán establecerse de acuerdo con los beneficios económicos obtenidos por el responsable y con los daños y perjuicios patrimoniales causados por sus actos u omisiones a que se refiere la fracción III del artículo 109, pero que no podrán exceder de tres tantos de los beneficios obtenidos o de los daños y perjuicios causados.”

Este artículo viene a complementarse con el antes mencionado, consideramos correcto el indicar, que dichas leyes que pudieren expedirse en un momento dado sobre cuestiones relativas a la responsabilidad de los servidores públicos implique el hecho que su conducta revista determinadas características como es el de la legalidad, lo cual consideramos de gran importancia y al no existir esta se quebrantaría todo el orden jurídico, la honradez, lealtad por ser trabajadores que se encuentran prestando sus servicios a cualquier ciudadano, y la imparcialidad; es decir, nunca debe inclinarse por alguna de las partes que estuvieran en conflicto, y por último la eficiencia para poder agilizar cualquier procedimiento por más extenso que sea.

En su artículo 123 fracción XX encontramos la competencia de la Junta de Conciliación y Arbitraje que a la letra dice “Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno.”

El fundamento Constitucional de los Trabajadores al Servicio del Estado se encuentra en su artículo 123 apartado “B”.

3.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

En su artículo 621 indica “Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje

funcionarán en cada una de las Entidades Federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.”

El mencionado artículo reviste una gran importancia al establecer organismos encargados de dirimir los conflictos suscitados sobre cuestiones laborales, que a lo largo de varios años fue tema de diversas discusiones sobre su creación hasta obtener este resultado; beneficio para aquellos trabajadores cuyos derechos se ven violentados.

El artículo 636 señala “El incumplimiento de las obligaciones del personal jurídico de las Juntas, que constituya una causa de destitución, se sancionará con amonestación o suspensión del cargo hasta por tres meses.”

El personal jurídico esta compuesto por Actuarios, Secretarios, Auxiliares, Secretarios Generales y Presidentes de las juntas especiales.

Una crítica que le podemos realizar a dicho precepto, sólo contiene sanciones aplicables a trabajadores jurídicos y no así para los trabajadores administrativos, una observación en cuanto a estos, forman parte de la Junta y por lo tanto pueden incurrir en alguna responsabilidad, lo cual implicaría la aplicación de una sanción.

Las causas de destitución se encuentran contempladas en el artículo 644. “Son

causas generales de destitución de los Actuarios, Secretarios, Auxiliares y Presidentes de las Juntas especiales:”

“I. Violar la prohibición del artículo 632; es decir, ejercer la profesión de abogados en asuntos de trabajo.” La razón de esta prohibición se debe que al estar trabajando para la Junta no podría ir en contra de ella.

“II. Dejar de asistir con frecuencia a al Junta durante las horas de trabajo e incumplir reiteradamente las obligaciones inherentes al cargo.”

“III. Recibir directa o indirectamente cualquier dádiva de las partes.”

Esta última fracción no se cumple ni se cumplirá nunca, debido a la situación económica por la cual atraviesan los diferentes trabajadores cuyo salario no es suficiente, otra cuestión que en la práctica no se lleva a cabo.

“IV. Cometer cinco faltas, por lo menos, distintas de las causas especiales de destitución, a juicio de la autoridad que hubiese hecho el nombramiento.”

La ley es omisa en cuanto al nombramiento de los trabajadores de dicha dependencia, simplemente hace mención respecto a los Presidentes de las Juntas

Especiales; los cuales son nombrados cada seis años por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, o el Gobernador del Estado o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal (actualmente llamado Jefe de Gobierno del Distrito Federal). Consideramos necesaria la creación un precepto específico en donde se contenga a las autoridades encargadas de la aplicación de las sanciones de tales faltas.

En su artículo 645 de la ley laboral señala “ Son causas especiales de destitución:

I. De los Actuarios: hacer constar hechos falsos en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones.”

Cabe destacar que llevado a la práctica, resulta imposible, cuantas veces encontramos asentadas diversas razones por las cuales no se puede llevar a cabo una notificación o un emplazamiento por citar algunos ejemplos; lo cual implica un retraso en el desarrollo del procedimiento.

“II. De los Secretarios: dar fe de hechos falsos y alterar substancial o dolosamente los hechos en la redacción de las actas que autoricen;

III. De los Auxiliares:

a) Conocer de algún negocio para el que se encuentren impedidos.

b) Votar una resolución o formular un dictamen notoriamente ilegal o injusto”.

Podemos observar, este inciso lleva implícita una atribución muy importante; la de formular un dictamen, esto es trascendental porque es la solución final de un estudio minucioso de todo lo acontecido en el proceso laboral, el cual debe formularse de una manera imparcial y equitativo para ambas partes.

“c) Retener o retardar indebidamente la tramitación de un expediente.”

Nos encontramos ante uno de los problemas que no sólo se presenta en la Junta, sino en las diversas dependencias con la burocracia; para todo se necesita una aportación económica para que nuestro asunto sea turnado de manera pronta, de otro modo será olvidado por un tiempo.

“IV. De los Presidentes de las Juntas especiales:

a) Los casos señalados por los incisos a y c de la fracción anterior.

b) Votar una resolución notoriamente ilegal o injusta.”

El Presidente siempre debe apegarse de la manera más estricta a todo aquello actuado durante el procedimiento para emitir su voto y este no vaya en perjuicio de alguna de las partes por encontrarse alteraciones. Si la junta fue creada para dirimir los conflictos entre el capital y trabajo; lo justo es emitir sus resoluciones totalmente correctas.

“c) No proveer oportunamente a la ejecución de los laudos.”

Esta es una cuestión muy delicada, si para emitir el laudo tardan varios meses lo cual implica pérdida de tiempo y de dinero; si pudiendo salir en un mes, tardan cinco, el actor, persona que demanda le costará más estar pagando a su abogado y lo que se puede recuperar, el laudo, resolución emitida es condenatorio para la parte demandada, ya no satisficará las perspectivas iniciales.

En el artículo 637 indica que “En la imposición de las sanciones a que se refiere el artículo 636 se observarán las normas siguientes:

“I. El presidente de la Junta practicará una investigación con audiencia del interesado e impondrá la sanción que corresponda a los Actuarios, Secretarios y Auxiliares.”

Este numeral lo consideramos incompleto, al no encontrar mayores

explicaciones acerca de dicha audiencia; quienes compondrán, por llamarlo así, esa comisión, qué pruebas pueden presentarse, cuál es la manera de defenderse el trabajador que comete la falta. Si lo llevamos a la práctica, tenemos que no hay pruebas, y el procedimiento es oral, es decir, la palabra de quién acusa contra el que se defiende. Consideramos necesaria una reglamentación de aplicación efectiva, donde no quede el infractor sin ningún medio de defensa.

“II. Cuando se trate de los Presidentes de las Juntas Especiales, el Presidente de las Juntas Especiales, el Presidente de la Junta dará cuenta al secretarios del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o al Jefe del Departamento del Distrito Federal (actualmente Jefe Gobierno del Distrito Federal) quienes después de oír al interesado dictarán la resolución correspondiente.”

Estas autoridades por los diversos asuntos que le están encomendados, en ocasiones no resuelven aquellas peticiones más elementales de las cuales la clase trabajadora y los patronos requieren una solución, este tipo de problemas sólo quedarían en el tintero y no tendrían una rápida respuesta.

En su artículo 638 se menciona “Para imponer las sanciones se tomarán en consideración las circunstancias del caso y los antecedentes del funcionario.”

Es correcto tal precepto, porque no podemos aplicar las mismas sanciones al que

incurriera en alguna falta, es necesario analizar cada caso concreto, determinando bajo qué condiciones se dio, y si tal infractor no es reincidente.

El artículo 640 nos indica cuales son las faltas especiales de los Actuarios:

I. No hacer las notificaciones de conformidad con las disposiciones de esta ley;

II. No notificar oportunamente a las partes, salvo causa justificada;

III. No practicar oportunamente las diligencias, salvo causa justificada;

IV. Hacer constar hechos falsos en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones;

V. No devolver los expedientes inmediatamente después de practicar las diligencias y ;

VI. Las demás que establezcan las leyes.”

El procedimiento para notificar muy pocas veces se cumple al pie de la letra, casi nunca se notifica oportunamente, por lo cual hay un diferimiento en las audiencias,

con lo que se atrasa el procedimiento; también se reciben dádivas al tratarse de una empresa de reconocido nombre para que la diligencia no se lleve a cabo, aunque lo sabemos no lo podemos evitar.

Y en sus razones asientan hechos falsos como lo que encontramos muy seguido, no dió con la ubicación del domicilio, la nomenclatura no correspondía, no se encontraba persona con quien llevará a cabo la diligencia, no había copias suficientes para cada uno de los demandados y un sin fin excusas. Después, no devuelven los expedientes a tiempo, vemos la entrega de estos unos minutos antes de la celebración de la audiencia y sin la notificación.

El artículo 641 establece "Son faltas especiales de los Secretarios:

- I. Retardar la tramitación de un negocio sin causa justificada;
- II. No dar cuenta oportunamente a la Junta de las promociones;
- III. No dar cuenta inmediata al Presidente de los depósitos hechos por las partes;
- IV. No autorizar las diligencias en que intervenga o no hacer las certificaciones

que les corresponda;

V. Dar fe de hechos falsos;

VI. Entregar algún expediente a los representantes de los trabajadores o de los patrones, sin exigir el recibo correspondiente;

VII. No requerir oportunamente a los representantes para que firmen las resoluciones;

VIII. No informar oportunamente al Presidente de los hechos a que se refiere la fracción anterior;

IX. No levantar las actas de las diligencias en que intervengan o asentar en ellas hechos falsos;

X. No engrosar los laudos en términos distintos a los consignados en la votación y;

XI. Engrosar los laudos en términos distintos a los consignados en la votación y;

XII. Las demás que establezcan las leyes.”

Encontramos más retardo en turnar a tiempo las promociones, en la práctica es frecuente debido al exceso de trabajo aunque no es una justificación para estas anomalías, en ocasiones por el tiempo que llevan son destruidas y lo solicitado en ellas no recayó en acuerdo correspondiente por lo tanto el trabajador incurre en una falta a la cual le corresponde una sanción.

El artículo 642 señala: "Son faltas especiales de los Auxiliares:

I. Conocer de un negocio para el que se encuentren impedidos de conformidad con las disposiciones de esta Ley;

II. Retardar la tramitación de un negocio;

III. Votar una resolución notoriamente legal o injusta;

IV. No informar oportunamente al Presidente de la Junta Especial de la conducta irregular o delictuosa de alguno de los representantes de los trabajadores o de los patrones; y

V. Las demás que establezcan las leyes."

En cuanto al retardo de la tramitación siempre sucede, si tomamos en cuenta que

al existir un conflicto tenemos intereses contrapuestos, entonces de alguna o de otra manera estaríamos propiciando este tipo de conflictos.

Tenemos que dentro de las Juntas Especiales de la Local de Conciliación y Arbitraje y no sólo en este órgano existe una complicidad en cuanto al encubrimiento de actividades anómalas.

En el artículo 643 de la Ley Federal del Trabajo indica: "Son faltas especiales de los Presidentes de las Juntas Especiales:

I. Los casos señalados en las fracciones I, II, y III, del artículo anterior;

III. No proveer oportunamente al Presidente de la Junta de la conducta irregular o delictuosa de alguno de los representantes de los trabajadores o de los patrones ante la Junta Especial que presidan;

IV. No denunciar al Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial, o de servicios que hubiera sido condenado por laudo definitivo al pago del salario mínimo general o de las diferencias que aquél hubiera dejado de cubrir, a uno o varios de sus trabajadores; y

V. Las demás que establezcan las leyes."

En lo referente a las primeras fracciones, si tomamos en cuenta que el Presidente es la autoridad dentro de las Juntas Especiales entonces debe guardar mayor apego a las disposiciones legales. Si efectivamente comete tal falta carecemos de un procedimiento por medio del cual se llegara a establecer la responsabilidad y la aplicación de la sanción correspondiente.

3.3. LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

En su Título Décimo “DE LAS CORRECCIONES DISCIPLINARIAS Y DE LAS SANCIONES”, en su capítulo único, artículo 162 establece “El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje impondrá correcciones disciplinarias:

a) A los particulares que faltaren al respeto y al orden debidos durante las actuaciones del Tribunal, y

b) A los empleados del propio Tribunal por las faltas que cometan en el desempeño de sus funciones.”

En cuanto al inciso a) no tiene relevancia para nuestro tema a tratar; sólo cabe decir que tanto los particulares como los empleados se deben mutuo respeto unos

con otros, los particulares, deben conducirse con la debida consideración en aquellos lugares donde se administra la justicia.

El segundo inciso hace referencia a aquellas correcciones aplicables a los trabajadores por faltas cometidas en el desempeño de sus labores, pero no tenemos señaladas las faltas y cuál es el procedimiento a seguir para su aplicación.

En su artículo 163 señala: "Las correcciones a que alude el artículo anterior serán:

I. Amonestación

II. Multa que no podrá exceder de cien pesos, y

III. Suspensión del empleo con privación de sueldos hasta por tres días."

Igual que la demás legislación aplicable, tenemos a la amonestación como una medida disciplinaria y además encontramos dos sanciones un poco más drásticas, con las cuales podría haber un poco más de presión a los trabajadores para actuar debidamente, pero no tenemos señaladas las faltas a las cuales se les aplican estas.

El artículo 164 indica, "Las correcciones disciplinarias se impondrán oyendo al

interesado y tomando en cuenta las circunstancias en que tuvo lugar la falta cometida.”

Estamos de acuerdo con la redacción de dicho precepto, un inconveniente es que no señala ante quién se va a llevar a cabo el conocimiento de la conducta indebida y cuáles son los medios de defensa con los que cuenta el trabajador.

Su artículo 165 menciona, “Las Infracciones a la presente Ley que no tenga establecida otra sanción, se castigará con multa de mil pesos. Las sanciones serán impuestas por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.”

Creemos necesaria la creación de una Comisión encargada de la aplicación de sanciones, aunque encontramos que es competencia de dicho Tribunal.

3.4. LEY FEDERAL DE RESPONSABILIDADES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS

En su Título Primero, Capítulo Único “Disposiciones Generales”, en su artículo 1º indica, “Esta Ley tiene por objeto reglamentar el Título Cuarto Constitucional en materia de:

- I. Los sujetos de responsabilidad en el servicio público;
- II. Las obligaciones en el servicio público;

III. Las responsabilidades y sanciones administrativas en el servicio público, así como las que se deban resolver mediante juicio político;

IV. Las autoridades competentes y los procedimientos para aplicar dichas sanciones;

V. Las autoridades competentes y los procedimientos para declarar la procedencia del procesamiento penal de los servidores públicos que gozan de fuero, y;

VI. El registro patrimonial de los servidores públicos.”

El precepto citado nos indica a quienes podemos considerar, como sujetos acreedores a sanciones por estar al servicio público y quién en su caso es la autoridad competente para el inicio del procedimiento y en su caso fincar la responsabilidad para quién no cumpla con lo establecido en las disposiciones legales.

En su artículo 2º menciona “Son sujetos de esta ley, los servidores públicos mencionados en el párrafo primero y tercero del artículo 108 Constitucional y todas aquellas personas que manejen o apliquen recursos económicos federales.”

De acuerdo con este precepto, el cual hace mención de la Carta Magna podemos ubicar a los trabajadores de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, por estar prestando sus servicios al Estado.

En el artículo 3º establece cuales son las autoridades competentes para

aplicar esta Ley y son:

- I. Las Cámaras de senadores y Diputados al Congreso de la Unión;
- I. Bis La Asamblea de Representantes del Distrito Federal;
- II. La Secretaría de la Contraloría General de la Federación;
- III. Las dependencias del Ejecutivo Federal;
- IV. El Departamento del Distrito Federal;
- V. La Suprema Corte de Justicia de la Nación;
- VI. El Tribunal Superior de Justicia del distrito Federal;
- VII. El Tribunal Fiscal de la Federación;
- VIII. Los Tribunales de Trabajo, en los términos de la legislación respectiva;
- IX. Los demás órganos jurisdiccionales que determinen las leyes.”

Cobra importancia este artículo al señalar las autoridades encargadas de la aplicación de esta Ley por las faltas cometidas a la misma; en este caso para la aplicación de sanciones a los trabajadores al servicio de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje sería el Departamento del Distrito Federal y los Tribunales de Trabajo; la primera de quien depende económicamente.

En su capítulo segundo denominado de las “Sanciones administrativas y procedimientos para aplicarlas”. En su artículo 49 que a la letra dice “En las

dependencias y entidades de la Administración Pública se establecerán unidades específicas, a las que el público tenga fácil acceso para que cualquier interesado puede presentar quejas y denuncias por incumplimiento de las obligaciones de los servidores públicos, con las que se iniciará, en su caso el procedimiento disciplinario correspondiente.

La Secretaría establecerá las normas y procedimientos para que las instancias del público sean atendidas y resueltas con eficiencia.”

Es importante para el público contar con unidades ante las cuales puede quejarse de todas aquellas anomalías que se cometen en su contra cuando acude a pedir la administración de la justicia, y cual es el procedimiento a seguir cuando vean violentados sus derechos como trabajadores.

El artículo 59 menciona “La Secretaría, el superior jerárquico y todos los servidores públicos tienen la obligación de respetar y hacer respetar el derecho a la formulación de las quejas y denuncias a las que se refiere el artículo anterior y de evitar que con motivo de estas se causen molestias indebidas al quejoso.

Incurre en responsabilidad el servidor público que por sí o por interpósita persona, utilizando cualquier medio, inhiba al quejoso para evitar la formulación o

presentación de quejas y denuncias, o que con motivo de ellos realice cualquier conducta injusta u omita una justa y debida que lesione los intereses de quienes las formulen o presenten.”

Es importante que los particulares tengan a su alcance la oportunidad para poder acudir cuando considere que existe alguna anomalía al solicitar algún procedimiento en donde se encuentren sus intereses en juego.

El artículo 53 señala “Las sanciones por falta administrativa consistirán en:

- I. Apercibimiento privado o público;
- II. Amonestación privada o pública;
- III. Suspensión;
- IV. Destitución del puesto;
- V. Sanción económica, y ;
- VI. Inhabilitación temporal para desempeñar empleos...”

Solamente encontramos señaladas las sanciones, pero no indican que debemos entender por cada una de ellas y cuales son las faltas correspondientes a cada una, podríamos decir que van de un orden de menor a mayor dependiendo de la gravedad de la falta.

En el artículo 54 señala la manera de aplicación de las sanciones administrativas tomando en cuenta los siguientes elementos:

“I. La gravedad de la responsabilidad en que se incurra y la conveniencia de suprimir prácticas que infrinjan, en cualquier forma, las disposiciones de esta ley o las que se dicten con base en ella;

II. Las circunstancias socioeconómicas del servidor público;

III. El nivel jerárquico, los antecedentes y las condiciones del infractor;

IV. Las condiciones exteriores y los medios de ejecución;

V. La antigüedad del servicio;

VI. La reincidencia en el incumplimiento de obligaciones, y

VII. El monto del beneficio, daño o perjuicio económicos derivados del incumplimiento de obligaciones.”

Este artículo cobra importancia para el objeto estudio de este trabajo y servirá de base para los planteamientos que abordaremos más adelante. Nos establece los parámetros para la aplicación de la sanción, la cual dependerá del grado de la falta en la que incurra el servidor público y cuando este vuelva a incurrir en la misma falta.

El artículo 56 establece las reglas a seguir para la aplicación de las sanciones:

“I. El .apercibimiento, la amonestación y la suspensión del empleo, cargo o

comisión por un periodo no menor de tres días ni mayor de tres meses, serán aplicables por el superior jerárquico;

II. La destitución del empleo, cargo o comisión de los servidores públicos, se demandará por el superior jerárquico de acuerdo con los procedimientos consecuentes con la naturaleza de la relación y en los términos de las leyes respectivas;

III. La suspensión del empleo, cargo o comisión durante el periodo al que se refiere la fracción I, y la destitución de los servidores públicos de confianza, se aplicaran por el superior jerárquico;

IV. La Secretaría promoverá los procedimientos a que hacen referencia las fracciones II y III, demandando la destitución del servidor público responsable o procediendo a la suspensión de este cuando el superior jerárquico no lo haga. En este caso, la Secretaría desahogará el procedimiento y exhibirá las constancias respectivas al superior jerárquico;

V. La inhabilitación para desempeñar un empleo, cargo o comisión en el servicio público, será aplicable por resolución que dicte la autoridad competente, y

VI. Las sanciones económicas serán aplicadas por el superior jerárquico con el

monto del lucro obtenido o del daño o perjuicio causado no exceda de cien veces el salario mínimo mensual vigente en el Distrito Federal, y por la Secretaría cuando sean superiores a dicho monto.”

El anterior precepto comprende los periodos para la aplicación de la sanción cuando es una amonestación, apercibimiento o suspensión; es importante para no lesionar los derechos de los trabajadores ni la estabilidad en su empleo; como podemos observar todo lo determina el superior jerárquico; consideramos necesario el establecimiento de unidades específicas a las cuales podamos acudir en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, con autoridades que conozcan de los asuntos relacionados con las faltas cometidas por sus trabajadores y aplique la sanción correspondiente.

En su artículo 64 establece el procedimiento a seguir en la aplicación de dichas sanciones y es el siguiente:

“1 . Citará al presunto responsable a una audiencia, haciéndole saber la responsabilidad o responsabilidades que se le imputen, el lugar, día y hora en que tendrá verificativo dicha audiencia y sus derecho a ofrecer pruebas y alegar en la misma lo que a su derecho convenga, por sí o por medio de un defensor.

También asistirá a la audiencia el representante de la dependencia que para tal efecto se designe.

Entre la fecha de la citación y la de la audiencia deberá mediar un plazo no menor de cinco ni mayor de quince días hábiles;

II. Desahogadas las pruebas, si las hubiere, la Secretaría resolverá dentro de los treinta días hábiles siguientes, sobre la existencia de responsabilidad o imponiendo al infractor las sanciones administrativas correspondientes y notificará la resolución al interesado dentro de las setenta y dos horas, a su jefe inmediato, el representante designado por la dependencia y al superior jerárquico;

III. Si en la audiencia la Secretaría encontrara que no cuenta con elementos suficientes para resolver o advierte elementos que impliquen nueva responsabilidad administrativa a cargo del presunto responsable o de otras personas, podrá disponer la práctica de investigaciones y citar para otra u otras audiencias, y;

IV. En cualquier momento, previa o posteriormente al citatorio al que se refiere la fracción I del presente artículo, la Secretaría podrá determinar la suspensión temporal de los presuntos responsables de sus cargos, empleos o comisiones, si a su juicio así conviene para la conducción o continuación de las investigaciones. La suspensión temporal no prejuzga sobre la responsabilidad que se impute. La determinación de la Secretaría hará constar expresamente esta salvedad.

La suspensión temporal a que se refiere el párrafo anterior suspenderá los

efectos del acto que haya dado origen a la ocupación del empleo, cargo o comisión, y regirá desde el momento en que sea notificada al interesado o este quede enterado de la resolución por cualquier medio. La suspensión cesará cuando así lo resuelva la Secretaría, independientemente de la iniciación, continuación o conclusión del procedimiento a que se refiere el presente artículo en relación con la presunta responsabilidad de los servidores públicos.

Si los servidores suspendidos temporalmente no resultaran responsables de la falta que se les imputa, serán restituidos en el goce de sus derechos y se les cubrirán las percepciones que debieran percibir durante el tiempo en que se hallaron suspendidos...”

Es importante contar con este procedimiento, para la aplicación de las sanciones correspondientes, de esta manera no vemos lesionados los derechos de los trabajadores que incurrieran en alguna falta, el cual se resuelve de manera inmediata para no atentar con la estabilidad en su empleo y es acertado poder dar la oportunidad para ofrecer pruebas, ya que si lo llevamos a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, un trabajador que incurre en alguna falta, no tiene los medios de prueba para que se pueda defender cuando sea acusado injustificadamente, pero cuando efectivamente su conducta no es la adecuada, se le pueden fincar responsabilidades.

Para los efectos de estos artículos entendemos como Secretaría a la Secretaría de Contraloría y Desarrollo Administrativo.

3.5. REGLAMENTO INTERIOR DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

El mencionado reglamento es el que normará la organización y funcionamiento de dicha Junta, en el despacho de los asuntos que se tramitan en ella, se determinan las facultades y obligaciones de los servidores públicos que en ella prestan sus servicios.

3.5.1. INTEGRACION Y FUNCIONAMIENTO

En su capítulo segundo, artículo 5º, señala a los órganos de dicha Junta y son:

- El Pleno

- El Presidente

- Las Secretarías Generales

- Las Juntas Especiales

- La Coordinación General de Administración

- Las Secretarías Auxiliares

- Las Unidades Departamentales

En este precepto se nos indica cuáles son los órganos dentro de la Junta para su funcionamiento cuya actividad trataremos más adelante.

El artículo 6º “La Junta Local de Conciliación y Arbitraje funcionará en pleno o en juntas especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y otras actividades, apegándose a la clasificación que expida el Departamento del Distrito Federal.”

La mencionada Junta trabajará de acuerdo a la competencia otorgada por la propia Ley Federal del Trabajo de acuerdo a las ramas de la industria, dependiendo de estas el asunto se tramitará en determinada Junta Especial que le corresponda conocer la controversia planteada.

En su capítulo III establece la integración del Pleno, en su artículo 7º a la letra dice “El Pleno es el órgano supremo de la Junta y sus disposiciones son obligatorias, en los términos de la Ley Federal del Trabajo.”

Dentro de la Junta encontramos a este órgano como máxima autoridad, cuyas

sesiones serán ordinarias y extraordinarias, estas últimas se celebrarán cuando sea necesario.

El artículo 9º de dicho Reglamento dice “El Pleno se integra con:

- El Presidente de la junta local, que es quien preside el Pleno, y
- La totalidad de los representantes de los trabajadores y patrones ante la junta.”

Es importante tener esta integración, para que la balanza de la justicia no se incline por un sólo lado y todo se encuentre equitativamente.

En el artículo 21 señala las facultades y obligaciones del Pleno y son:

- I. Expedir el reglamento interior de la junta;
- II. Conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la junta;
- III. Conocer del recurso de revisión impuesto en contra de las resoluciones dictadas por el presidente de la junta en la ejecución de los laudos del pleno, y
- IV. Uniformar los criterios de resolución de la junta cuando las juntas especiales sustenten tesis contrarias.”

El Pleno es un órgano que tiene a su cargo diversas actividades y una de ellas es

expedir este reglamento por lo tanto consideramos necesario un apartado especial en el mismo donde se encuentren las sanciones correspondientes a las faltas cometidas por los trabajadores a su servicio y su procedimiento y tengamos que acudir a las diversas leyes para poder aplicarlas.

El artículo 24 expresa "El Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, es el responsable administrativo de la propia junta y es el representante de la misma; sin perjuicio de las atribuciones que la Ley Federal del Trabajo le señala, el presidente de la junta tendrá las siguientes:

I. Presidir el Pleno, convocar a las reuniones del mismo y formular el orden del día correspondiente;

II. Constituir comisiones normativas y de coordinación interna de carácter temporal, para la atención de problemas concretos de orden administrativo...

VII. Cuidar el buen funcionamiento en general de la junta, y ..."

Esta última fracción resulta importante, ya que de él va a depender el buen funcionamiento de dicha dependencia y la confianza que demuestre a los particulares, cuando acudan ante esta Junta. Interviene como representante del Gobierno, en la tramitación y resolución de los conflictos de carácter individual y colectivo que por

competencia le corresponda conocer a esta Junta.

En su capítulo VI, titulado "De la Secretaría General de Acuerdos", en su artículo 31 nos establece las atribuciones de la misma entre las cuales esta proporcionar apoyo al personal jurídico en los procedimientos jurisdiccionales de trabajo, que se tramiten ante esta Junta, mejor permanentemente la función conciliatoria en los conflictos de trabajo, así como distribuir y controlar la asignación y ejecución de las notificaciones y diligencias y una que consideramos muy importante es el de realizar visitas a las Juntas Especiales, así como a los demás órganos de la junta, para cuidar el buen desarrollo de sus funciones, volvemos a reiterar lo antes mencionado que esto es importante para la tramitación efectiva y rápida de los conflictos que se ventilen en ella.

El artículo 32 señala la competencia de la Secretaría Auxiliar de Huelgas y es la de tramitar los emplazamientos a huelga presentados ante la Junta, desde su inicio hasta el momento de su estallamiento, de conformidad con la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 37 establece que corresponde a la Unidad de Huelgas Estalladas, tramitar eficientemente los procedimientos de huelga, desde el momento del estallamiento de la huelga hasta su terminación, de conformidad a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 40 regula que a la Secretaría Auxiliar de Conflictos Colectivos le

competente tramitar todo lo conducente en los procedimientos relativos a conflictos colectivos de naturaleza jurídica y económica presentados ante dicha dependencia.

El artículo 45 señala que le corresponde a la Secretaría Auxiliar de Amparos la tramitación de los procedimientos de amparo directo o indirecto que se interpongan contra los distintos órganos de esta Junta. Es importante contar con este juicio de amparo para poder impugnar las resoluciones con las que no estemos de acuerdo o no favorezcan nuestros intereses.

El artículo 57 establece que la Unidad de Control Procesal y Quejas, estará a cargo de un Jefe que dependerá de la Secretaría General de Acuerdos, atendiendo al público en general, canalizándolos a las unidades jurídicas o administrativas, según sea el caso, y una muy importante es la de recibir las quejas y denuncias por escrito o por comparecencia que se formulen en relación con los asuntos que se tramiten en la Junta o en contra de los Servidores Públicos.

La Secretaría Auxiliar de Conciliadores esta regulada en el artículo 67, donde establece que le corresponde intervenir en la audiencias relativas, a los emplazamientos a huelga que se celebran, en aquellos casos en que las partes en conflicto se abstienen de arreglarse en cuanto a sus intereses.

La Secretaría General de Registro de Asociaciones tiene a su cargo vigilar que

las resoluciones que se emitan por la Junta en cuanto a la solicitud de registro y actualización de la directiva de los sindicatos, sean tramitados en los tiempos y formas señaladas en la Ley Federal del Trabajo, expedir las constancias de registro que resulten procedentes, revisar la procedencia del depósito de los Contratos Colectivos de Trabajo, supervisar el desahogo de la pruebas periciales ofrecidas por las partes en Grafoscopia, Dactiloscopia, Valuación de Muebles e Inmuebles, así como apoyar a la Presidencia de la Junta en la atención de asuntos colectivos, de acuerdo al artículo 69 del mencionado Reglamento.

A la Secretaria Auxiliar de Contratos Colectivos le corresponde: radicar, tramitar y resolver los asuntos relativos al depósito de Contratos Colectivos de Trabajo, así como radicar, tramitar y resolver los asuntos relativos a los documentos que se deriven de los mismos, certificar los documentos que sean solicitados por las partes, etc., de acuerdo al artículo 70.

A la Unidad Departamental de Registro y Actualización Sindical de acuerdo al artículo 71 le corresponde radicar, tramitar y resolver las solicitudes de registro de las agrupaciones sindicales de trabajadores y patrones, en el ámbito de competencia local, llevará un libro de registro de las agrupaciones de trabajadores y patrones, asentando el número de registros otorgados, así como la modificación de su vida jurídica, ordenar la práctica de las diligencias que sean necesarias en los asuntos de su competencia,

expedir las constancias de los registros y tomas de nota, conocerá además de los conflictos de los sindicatos planteados con motivo del cambio de la directiva, etc.

Las Juntas Especiales son el órgano encargado de conocer y tramitar asuntos que señale la Ley Federal del Trabajo, de acuerdo con las tablas de distribución de las ramas de la industria y diversas actividades, de acuerdo a lo establecido en el artículo 74.

La Coordinación General de Administración estará a su cargo funciones de administración, el orden interno, coordinar una eficiente administración del personal, recursos materiales, servicios generales, recursos financieros y oficialía de partes; de acuerdo al artículo 93, tenemos que una de sus funciones es de cuidar el orden interno y la eficacia del personal, consideramos que tales funciones deben ser desempeñadas de manera estricta, de este modo no encontraríamos irregularidades cometidas por su personal.

La Unidad de Recursos Materiales y Servicios Generales, le corresponde planear, dirigir y verificar los trabajos de limpieza de los bienes muebles e inmuebles de la Junta, el transporte, la distribución de los materiales de limpieza y la vigilancia de los vehículos de acuerdo al artículo 95.

La Unidad de Recursos Financieros, le corresponde coordinar y controlar el

funcionamiento de las oficinas de programación y presupuesto y estadística, la elaboración del anteproyecto de presupuesto, analizar el comportamiento del gasto con el fin de evitar posibles desciamientos, coordinar el pago de bienes y servicios que requiere la Junta, rendir informe al Coordinador General de Administración, atendiendo a lo mencionado en el artículo 96.

A la Unidad de Recursos Humanos, tiene a su cargo la supervisión y verificación de todas las cuestiones relativas al personal de la Junta como son: sus asistencias, solicitudes de permiso o licencias, el pago de sueldos correctamente, formar y conservar los expedientes personales de los funcionarios y empleados de la misma, señalado así en el artículo 100.

A la Unidad de Oficialía de Partes le corresponde recibir y registrar toda la correspondencia de entrada, destinada a la Junta ya mencionada, el registro lo llevará anotándolo en los libros correspondientes, con número progresivo, quien lo suscribe, la autoridad o dependencia a quién se dirige y el concepto del asunto, registrar los expedientes que se deberán formar con motivo de los escritos presentados y que así lo ameriten, al igual que con los que remitan otras autoridades y turnarlos a la Secretaría General de Acuerdos de conformidad al artículo 101 del multicitado Reglamento.

3.5.2. JUNTAS ESPECIALES

Las Juntas Especiales se compondrán de la siguiente manera:

a) Presidente

b) Secretario de Acuerdos

c) Auxiliares

d) Actuarios

e) Mecanógrafos

f) Archivistas.

***3.6. ESTATUTO DEL SINDICATO UNICO DE LOS TRABAJADORES DEL
GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL***

En el capítulo XIII titulado "De las sanciones", en su artículo 180 indica "Las sanciones aplicables a los miembros del sindicato sólo podrán ser :

I. Amonestación

II. Suspensión temporal o indefinitiva de sus derechos sindicales, y

III. La expulsión de la Organización.

Las mismas se aplicarán por desobediencia a los presentes Estatutos, a los acuerdos de Asamblea de Consejos de Comités o de cualquier otro órgano de gobierno de la agrupación y se precisarán de conformidad con la gravedad de la falta cometida.”

Como podemos observar en el presente artículo tenemos contempladas a las sanciones; pero no encontramos cuáles son esas faltas condicionantes a la aplicación de dichas sanciones, en lo que sus derechos sindicales contemplados en la segunda fracción, son aquellos para ser miembros activos de la agrupación, votar y ser votado, ser defendido y representado ante las autoridades del Departamento del Distrito Federal y Tribunales Competentes; tener defensores, en su caso ser consignados ante la Comisión de Honor y Justicia.

En su artículo 181 indica “Las sanciones a Secciones Sindicales sólo podrán ser aplicadas por acuerdo expreso del Consejo General de Delegados y únicamente en los casos de abierta rebeldía de éstos Estatutos.”.

Aquí la sanción se está aplicando a una agrupación consideradas como personas morales, autónomas y con personalidad jurídica.

El artículo 183 menciona “Las secciones quedan en completa libertad de

sancionar a sus miembros con amonestaciones o suspensión temporal o indefinida en sus derechos sindicales, observando lo dispuesto sobre el particular por éstos estatutos.”

Como podemos observar, la característica más común de las sanciones es la amonestación que se reduce a una simple llamada de atención.

El artículo 185 contempla “Los miembros del Comité Ejecutivo General y los demás representantes del Sindicato sólo podrán ser removidos o destituidos por acuerdo de la mitad más uno cuando menos, del total de las Delegaciones integrantes del Consejo General, previo juicio y dictamen de la Comisión de Honor y Justicia y por las causas expresamente previstas en el Reglamento de la misma, a juicio que se les darán las más amplias garantías de defensa al acusado, oyéndosele por sí o por medio de un defensor designado por él.”

El mencionado precepto, hace mención a la manera de como se determina la remoción o destitución, de los miembros ya mencionados en él, es acertada la designación de un defensor.

3.7. CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO PARA LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL DISTRITO FEDERAL

Su capítulo XIV se titula “De las sanciones”; comprende del artículo 143 al

145, su artículo 143 establece "El incumplimiento de los trabajadores a las disposiciones contenidas en estas Condiciones y en la Ley, ameritará la aplicación de sanciones por parte del Departamento que consistirán en:

Fracción I. Amonestación verbal;

Fracción II. Amonestación escrita;

Fracción III. Notas malas;

Fracción IV. Suspensión temporal de sueldo y funciones, hasta por ocho días;

Fracción V. Remoción a centro de trabajo distinto, y

Fracción VI. Cese o baja."

Resulta una referencia bastante agradable, pero no contiene muchas cosas de fondo, básicamente ya que estudiando estas condiciones, las falta a que se refiere, las cuales veremos mas adelante, hacen mención a la mala conducta de los trabajadores; pero no tenemos especificado si podrían incurrir en ella el Presidente de la propia Junta al cometer una falta de probidad que afecte el procedimiento laboral.

En su artículo 145 nos señala los casos donde existe una amonestación verbal al trabajador:

“Fracción I. Cuando no observe buenas costumbres dentro del servicio;

Fracción II. Cuando no asista a los centros de capacitación para mejorar su preparación y eficiencia, dentro del horario de labores que tenga establecido;

Fracción VIII. Cuando maneje impropriamente los documentos, correspondencia, valores y efectos que se le confien .”

Como podemos darnos cuenta las primeras fracciones consideran como faltas aquellas como no observar buenas costumbres en el desempeño de su servicio en el centro de trabajo, pero entendíamos por esto la perdida de un expediente o la falta de una notificación. En la última fracción hace vagamente una referencia a esto, pero el manejo de aquellos puede tener diversos significados.

El artículo 146, nos indica cuando el trabajador se hará acreedor a una amonestación por escrito y son:

Fracción I. Cuando no desempeñe sus labores con la intensidad, cuidado y

esmero apropiados o no se sujete a la dirección de sus jefes, ni observe las leyes o reglamentos respectivos;

Fracción VI. Cuando acumule 15 y 25 notas malas en un año.

Fracción VII. Cuando acumule tres amonestaciones verbales.”

Todo vemos que queda en simples aspiraciones, en la realidad no se aplica tal como se menciona y vemos muy seguido irregularidades en el procedimiento laboral que lo retrasa y crea perjuicio a las partes que en el intervienen y al Estado por tener la necesidad de erogar más presupuesto para la administración de justicia.

El artículo 151 establece “Se hará acreedor el trabajador a la terminación de los efectos de su nombramiento, por los siguientes motivos:

Fracción I. Cuando no guarde reserva de los asuntos de que tenga conocimiento con motivo de su trabajo o maneje deshonestamente los documentos, valores y efectos que se le encomienda:

Fracción III. Cuando incurra en faltas de probidad u honradez, durante las labores o en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos contra sus jefes o

compañeros o público en general, siempre y cuando no medie provocación u obre en defensa propia.”

Esta sanción aumenta su gravedad, es por lo regular por las misma faltas ya mencionadas en artículos anteriores, se hace mención al nombramiento por tratarse de trabajadores al servicio del Estado.

El artículo 3º reglamenta la relación jurídica de trabajo entre el Jefe de Gobierno del Distrito Federal y los trabajadores de base y se aplica el Apartado “B” del 123 Constitucional, la Ley Federal del Trabajo, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y estas Condiciones.

El trabajador al incurrir en una falta se hará merecedor a una sanción, de la cual se levantará una acta ante el superior jerárquico, en presencia del sindicato (de sus representantes) y del trabajador; es importante contar con este precepto pero, no tenemos señalado como se puede ventilar dicho procedimiento, cuales son las pruebas que puede ofrecer el trabajador para su defensa.

CAPITULO CUARTO

4. PROPUESTA DE PROCEDIMIENTO SANCIONADOR APLICABLE A LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL DISTRITO FEDERAL.

Debido a la inexistencia de normas sancionadoras aplicables a los trabajadores al servicio de la mencionada Junta, es necesaria la creación de aquellas faltas cometidas por los trabajadores, los cuales lleven al retraso de la resolución del conflicto planteado ante ella; implicando esto un perjuicio para las partes en litigio y al Estado, el cual es el encargado de erogar determinado presupuesto destinado a la administración de la justicia.

Hoy en día la aplicación de la ley ha sido muy criticada, en algunos casos por la actuación del personal que trabaja en los tribunales encargados de aplicar la justicia en cada caso concreto, precisamente porque si hay alguna irregularidad no existe la aplicación de alguna sanción efectiva para dicho trabajador, con lo cual podemos pensar que tienen absoluta libertad de hacer lo que quieran con los asuntos encomendados a su cargo, empleo o comisión, uno de los casos concretos lo tenemos en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, en donde la mayoría de las ocasiones no se

respetan los términos señalados en la propia Ley Federal del Trabajo, para darle trámite a una demanda inicial, violaciones en el propio emplazamiento, en las notificaciones, en los acuerdos, a pesar de que existen sanciones en su reglamento interno no se aplican efectivamente por lo cual consideramos introducir un nuevo apartado dentro de este, para lograr una mayor confianza en la gente que acude a este Tribunal para la solución de su problema, y no estar remitiéndonos a diversas leyes para encontrar una sanción aplicable para una falta cometida.

4.1. EXTRAVÍO DE AUTOS

Al señalar el término extravío, tenemos la idea de “perder algo”; pero aplicado al caso concreto objeto de nuestro estudio, como ya indicamos; por autos debemos entender como los expedientes o cualquier documento donde tenemos constancia de todo lo actuado dentro de un procedimiento; es decir, a falta de estos no tenemos nada que pueda amparar todos los sucesos y peticiones de cada una de las partes en conflicto.

El extravío de autos puede deberse a diversas circunstancias, durante la tramitación de un procedimiento laboral, los autos pasan por las manos de varias personas; desde su auto de radicación hasta la emisión del laudo, la pérdida puede darse por circunstancias ajenas a los trabajadores, los cuales tienen acceso a estos y en otras ocasiones debido al monto económico que representa la pérdida o ganancia del asunto

el propio litigante cuando solicita el expediente puede sustraerlo para retardar un poco su tramitación.

En otras ocasiones se da por causas imputables al trabajador si tomamos en cuenta la situación económica por la cual atraviesa la clase trabajadora se ven en la necesidad de hacer sus “pequeños negocios” por llamarlo así, se prestan para realizar actos tendientes a la “desaparición” momentánea del auto y cuando son sorprendidos, no existe la aplicación efectiva de una sanción.

Como analizamos en el capítulo anterior, tenemos diversos cuerpos normativos aplicables pero de un modo indirecto, una solución que propondríamos es la unificación de estas leyes en una sola pero, contando con todos los elementos tendientes a una aplicación efectiva de su contenido.

A pesar de que tenemos la reposición de autos, repone en cuanto a los escritos, pero también hay una pérdida de tiempo, este en cuanto a los litigios es muy importante y sobre todo para la persona que tiene pensado ganar y hecho el presupuesto que deberá erogar como pago a su abogado, si se prolonga el gasto será mucho mayor.

4.2. LA EXTEMPORANEIDAD DE TURNAR EXPEDIENTES

En la Ley Federal del Trabajo, se establece determinados términos para la

realización de cualquier etapa del procedimiento que se este haciendo valer, desde el momento en que se recibe una demanda hasta la resolución del juicio laboral, los cuales deben llevarse a cabo de la manera más apegada a las disposiciones de la Ley.

Si por circunstancias ajenas a la voluntad de alguna de las partes, bien se debe a la actuación incorrecta de las personas encargadas de los tramites en este caso del personal jurídico o administrativo, hay una violación del procedimiento laboral en perjuicio de alguna de las partes.

Tenemos una Jurisprudencia que habla al respecto y señala lo siguiente:

EMPLAZAMIENTO, IRREGULARIDADES EN EL, EN MATERIA LABORAL. SON RECLAMABLES EN AMPARO INDIRECTO CUANDO EL QUEJOSO SE OSTENTA COMO PERSONA EXTRAÑA AL JUICIO.

Cuando el quejoso se ostenta como persona extraña al juicio reclamando en la demanda de garantías el emplazamiento efectuado en el procedimiento porque no se cumplieron las formalidades previstas en los articulo 742 y 743 de las Ley Federal del Trabajo, ya sea porque no se le notifico personalmente el emplazamiento o porque se le cito en forma diversa a la prevista por la ley, debe acreditar esa circunstancia en el juicio constitucional; ahora bien el articulo 190 de la Ley de Amparo establece que las

sentencias sólo comprenderán las cuestiones propuestas en la demanda de garantías, lo que significa que dada la naturaleza del juicio de amparo directo, las pruebas que se rindan en el mismo, únicamente puede consistir en las constancias del expediente formado por la autoridad responsable, por lo que si la cuestión planteada se tramita a través del expresado juicio de amparo directo, el quejoso no tendría oportunidad de aportar pruebas para acreditar la irregularidad del emplazamiento, ya que si bien es cierto en la fracción I del artículo 159 de la Ley de Amparo se establece como violación reclamable en el amparo directo el hecho de que al quejoso no se le cite a juicio o se le notifique en forma distinta a la prevista por la ley, también es verdad que tal disposición no es posible aplicarla cuando el quejoso se ostenta como persona extraña a juicio, ya que de aplicarse esa disposición legal se dejaría al peticionario de garantías en estado de indefensión porque no se le daría oportunidad de comprobar la violación alegada; en tal virtud, al respecto debe aplicarse la fracción VII del artículo 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que determina la procedencia del juicio de amparo directo cuando el acto de autoridad afecte a personas extrañas a juicio.⁸¹

Lo mismo sucede con las promociones sino no son resueltas a tiempo, ya que las autoridades del trabajo tienen la obligación de agilizar el procedimiento.

TRIBUNAL DE ARBITRAJE, PROMOCIONES ANTE EL

Si bien es cierto que las autoridades están obligadas a proveer los escritos de las

⁸¹ Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, Tomo V, tesis 175, p. 116.

partes, éstas también lo están a agitar el curso del procedimiento para que no quede pendiente de manera indefinida y con notorio perjuicio para la administración de justicia, de modo que si no recibe la notificación del acuerdo que haya recaído y por su partes no piden que se dicte dicho acuerdo, debe entenderse que abandonan sus derechos y que por lo tanto, incurren en la sanción de que habla la fracción III del artículo 88 del Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado.^{x2}

4.2.1. ELEMENTO SANCIONADOR

Consideramos que cualquier falta cometida por los trabajadores tendiente a producir de una manera indirecta un retraso en el procedimiento laboral; o bien con toda intención debe tener como consecuencia la aplicación de una sanción.

Tomemos en cuenta las circunstancias de cada caso; puede darse la hipótesis debido a un descuido no intencional por parte del trabajador, lo cual implicaría una sanción de menor magnitud, como sería la amonestación por escrito y si se repitiera por distracción y se acumularan tres amonestaciones, impondríamos la suspensión de un día de su trabajo; esto para todos los trabajadores sin excepción; ya que de algún modo tienen contacto con los expedientes.

Una de las sanciones impuestas a los trabajadores por faltas cometidas en el

^{x2} Semanario Judicial de la Federación, Cuarta Sala, Tomo XC, 1946, p. 1619.

servicio han sido las llamadas marcas demeritorias, las cuales contempladas para aplicarse a los trabajadores al servicio de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje por lo mismo señalaremos la siguiente jurisprudencia.

MARCAS DEMERITORIAS.

Las marcas demeritorias son sanciones impuestas a los trabajadores por faltas cometidas en el servicio y han sido establecidas en varios contratos colectivos de trabajo, con el objeto de no aplicar otro tipo de castigo, como la destitución, la suspensión en el puesto o alguno otro similar. En consecuencia, si un trabajador acumula por un determinado número de faltas las suficientes marcas demeritorias para dar lugar a la rescisión es justificada, máxime cuando están reconocidas las faltas del actor por él mismo y lo que discute es la interpretación de una cláusula contractual, lo cual es problema ajeno a la procedencia o improcedencia de la sanción impuesta.⁸³

4.2.2. TERMINO OPORTUNO PARA ACORDAR PROMOCIONES

Todo trámite que realizamos durante cualquier procedimiento y sobre todo en el laboral que es materia de estudio, tenemos la posibilidad de dar entrada a las llamadas promociones, entendiendo a estas como el escrito dirigido a la autoridad solicitándole por ejemplo reconocer la personalidad , revocar poderes, etc., por lo tanto son

⁸³ Semanario Judicial de la Federación, Cuarta Sala, Tomo XLIX, Quinta Parte, p. 44.

importantes por el acuerdo que va a recaer creemos que debe darse un trámite eficaz y rápido, encontramos en ocasiones donde dichas promociones se pasan ya sea como se manejen con los Secretarios de Acuerdo, al Archivo dependiendo de la forma de trabajar de cada Junta, se dejan almacenados hasta que sean turnados a quien corresponda; esto perjudica a la tramitación de dicho procedimiento y si hay algo realmente de importancia en dichas promociones para la celebración de alguna audiencia, el retraso estaría perjudicando al que la hubiere promovido, los trabajadores encargados de la admisión de estas promociones, deben tener un control muy minucioso para ser atendidos siguiendo los términos establecidos en la Ley. Otra situación que merece atención, no encontramos sanción alguna para dichos trabajadores para el supuesto en que incurran en alguna responsabilidad como podría ser el retrasar el reparto a quien le corresponda conocer el asunto para darle tramitación.

Consideramos que los servidores públicos encargados de la administración de la Justicia Laboral en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal y demás trabajadores, deberán estar sujetos a un Procedimiento Sancionador, el cual establezca las faltas y las sanciones correspondientes y por ende el derecho de defenderse, integrándolo al Reglamento Interior de dicha Junta, para no tener la necesidad de acudir a diversas leyes como se aplican en la práctica y en sí no tenemos un procedimiento de aplicación efectiva. Si dicho procedimiento comprende desde la falta, sanción y derecho para defenderse el trabajador cuando sea acusado sin mostrar

las pruebas que así lo compruebe, la idea es establecer una sanción para todos y cada uno de los trabajadores acreedores a ella, pero sin dejarlos en estado de indefensión.

Como ya mencionamos capítulos atrás, el fundamento Constitucional para el establecimiento de dichas sanciones lo tenemos contemplado en el artículo 109, fracciones III y el 113; en dichos artículos se establecen los casos en los que incurren en responsabilidad por lo que corresponde al primero y el segundo las causas y las sanciones respectivas. Entre dichas sanciones tenemos contempladas a la suspensión, destitución e inhabilitación, así como económicas, las cuales ya tenemos conocimiento de ellas en los capítulos anteriores.

A nuestro entender es necesario encontrar nuevas formas para sancionar al servidor público deshonesto o incompetente en materia de responsabilidad administrativa en el ámbito de los Tribunales laborales, los cuales deben ser de tal magnitud donde no se permitan impunidades y por lo tanto tener acceso a una adecuada tramitación administrativa pero sin violar los derechos laborales garantizados por la Constitución a los servidores públicos.

De acuerdo al artículo 108, párrafo primero y tercero indica quienes son considerados como servidores públicos entre los que ubicaríamos a los trabajadores de dicha Junta y en el artículo 47 de la Ley Federal de Responsabilidad de los Servidores

Públicos en sus 22 fracciones nos enuncia cuales son las obligaciones de dichos funcionarios en el desempeño de sus funciones.

El retraso en la tramitación de un procedimiento laboral como podemos darnos cuenta puede darse por diversas circunstancias estamos de acuerdo que con la carga de trabajo que dicho Tribunal tiene lleguen a retrasarse un poco los juicios, por otro lado debemos considerar que si la Junta se creó buscando una mejor, eficaz y rápida solución de los conflictos obrero - patronales y si tenemos términos establecidos en la Ley Federal del Trabajo, los cuales deben respetarse. Si tomamos en cuenta lo dispuesto por nuestra norma máxima en la cual se señala que las resoluciones deben expedirse de manera pronta, imparcial, y sencilla; el juzgador debe encontrarse en un punto de equilibrio no favoreciendo a una parte y desprotegiendo a otra, sino basarse en todos los elementos de convicción para dar su fallo a quien sustente tener la razón; en cuanto a lo sencillo, debe emplear palabras de fácil comprensión.

En nuestro caso al estar planteando la creación de una Unidad Receptora de Quejas y Denuncias para incorporarla a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, podemos encontrar su fundamento en la Ley Federal de Responsabilidad de los Servidores Públicos. Cuando algún quejoso o quien considere que alguna falta del servidor público perjudique su asunto o juicio tenga la libertad de acudir ante esta Unidad, en la cual se tendrán elaborados escritos para hacer las quejas o denuncias, las

cuales deben de contener requisitos necesarios para darle entrada a la investigación y posteriormente dar un veredicto en la aplicación de sanciones o la no aplicación de estas.

La denuncia o queja deberá contener:

1. Los datos del quejoso o denunciante (nombre, domicilio donde se pueda notificar).
2. Datos del denunciado (nombre, cargo que desempeña).
3. Una breve descripción de los hechos de que tuviere conocimiento y que pudiese implicar alguna responsabilidad administrativa.
4. Aportar en la medida necesaria los elementos de prueba que están a su alcance.

Entregándose al quejoso(s) o denunciante(s) copia debidamente sellada de todos y cada uno de sus denuncias o quejas.

Estas deberán presentarse ante la Unidad Receptora de Quejas y Denuncias en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Al admitirse se integrará la información contenida y se le indicará al interesado ante qué autoridades debe acudir para presentar su promoción para que inicie el trámite al cual debe recaer un auto de radicación, integrándose expedientes.

La investigación tendrá como finalidad determinar la existencia o no de aquellos elementos que motivaron la queja o denuncia, dejando constancia por escrito de todas actuaciones que se practiquen, las cuales deberán contener nombre y firma de quienes intervengan en la misma.

**4.3. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR APLICABLE A LOS TRABAJADORES
AL SERVICIO DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL
DISTRITO FEDERAL**

TITULO PRIMERO

CAPITULO UNICO

Disposiciones Generales

Art. 1. Este reglamento tiene por objeto normar la actividad de :

- I. Los trabajadores al servicio de la Junta Local de conciliación y Arbitraje;
- II. Las obligaciones de dichos servidores
- III. La responsabilidad y sanciones administrativas aplicables;
- IV. Las autoridades competentes y los procedimientos para aplicar dichas

sanciones.

Art. 2. Son sujetos de este reglamento, el personal jurídico y administrativo de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Art. 3. La autoridad competente para la aplicación del presente reglamento será la Unidad Receptora de Quejas y Denuncias.

Art. 4. El titular de la Unidad Receptora de Quejas y Denuncias será nombrado por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal.

Art. 5. El titular de la Unidad Receptora de Quejas y Denuncias durará en su cargo un periodo de seis años.

TITULO SEGUNDO

RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS

CAPITULO I

Art. 6. No podrán imponerse dos veces por una sola conducta sanciones de la misma naturaleza.

Art. 7. Todo trabajador al servicio de dicha Junta tendrá las siguientes

obligaciones, para salvaguardar la legalidad , honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deben ser observadas en el desempeño de su empleo o comisión, y cuyo incumplimiento dará lugar al procedimiento y a las sanciones que correspondan, sin perjuicio de sus derechos laborales. Independientemente de la sanción penal que pudiere fincarse.

I. Cumplir con la máxima responsabilidad el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o deficiencia de dicho servicio o ejercicio indebido de un empleo; cargo o comisión ;

II. Ejecutar legalmente, los planes y programas correspondientes a su competencia;

III . Custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de su empleo, cargo o comisión, evitando el uso indebido de ellos, la sustracción, destrucción u ocultamiento;

IV. Observar buena conducta en su empleo, cargo o comisión, tratando con respeto a las personas que tengan relación con motivo de éste;

V. Abstenerse durante el ejercicio de sus funciones de solicitar, aceptar o recibir

dinero, por cualquier circunstancia relacionada con su trabajo;

VI. Desempeñar su empleo, cargo o comisión con la honestidad necesaria para el buen funcionamiento de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal;

VII. Presentar un informe mensual de la tramitación de los asuntos a su cargo;

VIII. Dar mayor rapidez a los asuntos competencia de dicha Junta para lograr una mejor eficacia a la resolución de los conflictos planteados a su jurisdicción; y,

IX. Las demás señaladas por las leyes aplicables en la materia.

CAPITULO II

COMPETENCIA

Art. 8. Para los efectos de este reglamento la autoridad competente para conocer de las quejas y denuncias en las que incurran sus trabajadores es la Unidad Receptora de Quejas y Denuncias.

Art. 9. La Unidad Receptora de Quejas y Denuncias estará integrada por:

1. Un Director General, el cual será nombrado por el Jefe de Gobierno del

Distrito Federal; y,

II. Demás personal, necesario nombrado por el Director General de dicha unidad.

Art. 10. El Director General, esta facultado para conocer de las faltas tanto de personal jurídico y administrativo de la Junta, así como de la aplicación de las sanciones correspondientes.

CAPITULO III

SANCIONES ADMINISTRATIVAS Y PROCEDIMIENTO PARA APLICARLAS

Art. 11. En la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal se establecerá una Unidad Especifica a la que el público tenga acceso para que cualquier interesado o bien el que se vea afectado por alguna irregularidad para presentar quejas o denuncias.

La Unidad Receptora de Quejas y Denuncias establecerá las normas y procedimientos para que las denuncias y quejas sean resueltas de manera pronta y eficaz.

Art. 12. La Unidad como los demás servidores públicos tienen la obligación

de respetar y hacer respetar el derecho a la formulación de las quejas y denuncias.

Art. 13. Incurren en responsabilidad los trabajadores que inhiban al quejoso para evitar la formulación de quejas y denuncias.

Art. 14. Los trabajadores jurídicos y administrativos que incurran en alguna responsabilidad por incumplimiento de las obligaciones contenidas en el artículo 7º serán sancionados.

Art. 15. Las sanciones administrativas consistirán en:

I. Suspensión;

II. Destitución del empleo, cargo o comisión de manera provisional sin goce de sueldo; y,

III. Inhabilitación definitiva para desempeñar cargos o empleos públicos dentro de la misma Junta.

Art. 16. Para efectos de este reglamento se entenderá a la suspensión como la sanción administrativa mediante la cual un servidor público es separado del empleo, cargo o comisión en un periodo de dos a cuatro días, según sea la falta.

Art. 17. Por destitución se entenderá como, la sanción administrativa mediante la cual un servidor público es separado temporalmente y sin goce de sueldo de su empleo, cargo o comisión que desempeñaba en el servicio público por habersele encontrado responsable en los términos del presente reglamento, la cual no podrá exceder de 1 mes.

Art. 18. Se entenderá por inhabilitación, la prohibición definitiva de ejercer el empleo, cargo o comisión en el servicio público .

Art. 19. Son causas especiales de suspensión de los Actuarios:

I. No realizar el emplazamiento y demás notificaciones subsecuentes en el procedimiento laboral que deba realizar ;

II. No notificar oportunamente a las partes;

III. Hacer constar hechos falsos en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones; y,

IV. No devolver oportunamente los expedientes que obren en sus poder debidamente notificados.

que tenga acceso a los expedientes, que no sea personal jurídico:

I. No dar tramitación inmediata a los expedientes que sean trasladados a cada Junta Especial según le corresponda;

II. No turnar a tiempo las promociones, es decir, escritos donde una de las partes o las dos están solicitando algo a la autoridad competente cuando esta tarea les esté encomendada;

III. No tener un control escrito de todos los expedientes para la ubicación de los mismos; y,

IV. Realizar maniobras encaminadas al extravío de los expedientes.

Art. 21. Son causas especiales de destitución de los Secretarios de Acuerdo de las Juntas Especiales:

I. Retardar la tramitación de algún asunto sin causa justificada;

II. No dar cuenta oportunamente de las promociones turnadas a su cargo;

III. Dar fe de hechos falsos;

IV. No levantar las actas de las diligencias en que intervengan o asentar en ella

hechos falsos; y,

V. No engrosar los laudos correctamente en el término señalado en la Ley Federal del Trabajo.

Art. 22. Son causas especiales de destitución de los Auxiliares:

I. Retardar la tramitación de los asuntos que sean sometidos a sus labores;

II. No entregar a tiempo los expedientes que se hallen en su poder por alguna tramitación que le corresponde conocer;

III. No informar oportunamente al Presidente de la Junta Especial de las irregularidades que notará en el desempeño de las funciones de los trabajadores.

Art. 23. Son causas especiales de destitución de los Presidentes de las Juntas Especiales:

I. Retardar la tramitación de algún asunto,

II. Votar una resolución injusta o ilegal;

III. No proveer oportunamente los laudos; y,

IV. No dar a conocer oportunamente al Presidente de la Junta las irregularidades cometidas por los trabajadores a su cargo .

Art. 24. Son causas especiales de inhabilitación para el Presidente de la Junta:

I. No ejecutar oportunamente los laudos dictados por el Pleno y por las Juntas Especiales;

II. No cumplimentar oportunamente los exhortos o turnarlos a los Presidentes de las Juntas Especiales;

III. No rendir oportunamente los informes en los amparos que se interpongan en contra de los laudos y resoluciones dictadas por el Pleno y por las Juntas Especiales; y,

IV. No revisar por periodos continuos todos los actos de sus trabajadores.

Art. 25. Son causas especiales de inhabilitación definitiva para el Secretario General :

I. No resolver oportunamente los juicios sometidos a la jurisdicción de la Junta

Local de Conciliación y Arbitraje.

II. No distribuir oportunamente la asignación y ejecución de las notificaciones y diligencias; y,

III. No determinar a tiempo la distribución de los asuntos que sean de la competencia de cada Junta de acuerdo al término señalado después de la presentación en la oficialía de partes.

Art. 26. Las sanciones administrativas se impondrán tomando en cuenta los siguientes elementos:

I. La gravedad de la responsabilidad en que se incurra;

II. El nivel jerárquico, los antecedentes y las condiciones del infractor; y,

III. La reincidencia en el incumplimiento de sus obligaciones.

Art. 27. En la aplicación de las sanciones se observarán las siguientes reglas:

I. La suspensión del empleo, cargo o comisión no podrá exceder de un período

de dos a cuatro días, quedando asentada dicha resolución en el expediente del trabajador;

II. La inhabilitación definitiva para desempeñar un empleo, cargo o comisión, serán aplicables por resolución que dicte la Unidad Receptora de Quejas y Denuncias.

Art. 28. Tanto el Presidente, Secretario General, Presidentes de las Juntas Especiales, Secretarios de Acuerdos de las Juntas Especiales y Auxiliares, pueden hacerse acreedores a la suspensión o destitución provisional según lo determine la Unidad encargada de la aplicación de las sanciones.

Art. 29. Los Actuarios, Archivistas y demás personal puede hacerse acreedor a la destitución provisional e inhabilitación temporal o definitiva según se determine por la autoridad competente.

Art. 30. La Unidad Receptora de Quejas y Denuncias impondrá las sanciones administrativas mediante el siguiente procedimiento:

I. Citará al presunto responsable a una audiencia haciéndole saber la falta que se le impute, el lugar, día y hora en que tendrá verificativo la audiencia y sus derecho a ofrecer pruebas y alegar en la misma lo que a su derecho convenga, por sí o por medio

I. Citará al presunto responsable a una audiencia haciéndole saber la falta que se le impute, el lugar, día y hora en que tendrá verificativo la audiencia y sus derecho a ofrecer pruebas y alegar en la misma lo que a su derecho convenga, por sí o por medio de sus defensor.

Asistirá a dicha audiencia el representante de la Unidad, el trabajador al que se le impute la falta, su representante y el delegado sindical de la sección que corresponda.

Entre la fecha de la citación y la de la audiencia deberá mediar un plazo de tres días hábiles;

II. Dicho procedimiento se celebrará en dos audiencias en la primera se dará a conocer al presunto infractor su falta o faltas, el cual deberá llevar preparada su defensa con el debido ofrecimiento de pruebas, en la segunda se llevará a cabo el desahogo de las mismas, para que en un término no mayor de cinco días se resuelva si dicho trabajador es responsable administrativamente, imponiendo la sanción correspondiente según sea el caso y notificará al día siguiente la resolución al interesado, a su jefe inmediato, al representante designado , y al superior jerárquico; y,

III. Si en la audiencia la Unidad Receptora encontrara que no cuenta con elementos suficientes para resolver o bien advierta elementos que impliquen una nueva

responsabilidad podrá celebrar otra audiencia en un término no mayor de cinco días hábiles.

Art. 31. De todo lo actuado se levantará acta circunstanciada de las diligencias, y todas las resoluciones constarán por escrito, la cual deberá ser firmada por los comparecientes a dicha audiencia y por dos testigos de asistencia para la autenticidad de las actas.

Art. 32. Si efectivamente se comprueba la responsabilidad del Servidor Público, se procederá a aplicar la sanción que corresponda para cada caso ya sea suspensión, destitución o inhabilitación del empleo cargo o comisión.

Art. 33. Si no se encuentra responsable, a la persona que lo hubiere acusado injustificadamente se hará acreedora a una sanción pecuniaria establecida de quince salarios mínimos

CAPITULO IV

DE LAS PRUEBAS

Sección Primera

REGLAS GENERALES

Art. 34. Son admisibles en el procedimiento todas aquellas que no sean contrarias a la moral y al derecho y en especial las siguientes:

- I. Confesional;
- II. Documental;
- III. Testimonial;

Art. 35. Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes.

Art. 36. Las pruebas deberán ofrecerse en la misma audiencia, acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo.

Art. 37. La Unidad Receptora podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate.

Sección Segunda

DE LA CONFESIONAL

Art. 38. Cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones.

Art. 39. La Unidad Receptora ordenará se cite a los absolventes personalmente o por conducto de sus apoderados o representantes apreciéndolos de que si no

concurrer el día y hora señalados, se les tendrá por confesos.

Art. 40. En el desahogo de la prueba confesional se observará las normas siguientes:

I. Las posiciones podrán formularse en forma oral o por escrito, que exhiba la parte interesada en el momento de la audiencia; no deberá, ser insidiosas o inútiles;

II. El absolvente, bajo protesta de decir verdad, responderá por sí mismo y sin apoyo o influencia de otra u otras personas;

III. Las posiciones formuladas oralmente, se harán constar textualmente en el acta respectiva; cuando sean por escrito, se agregarán a los autos y deberán ser firmados por el articulante y el absolvente; y,

IV. El absolvente contestará las posiciones afirmando o negando, pudiendo agregar las explicaciones que juzgue convenientes o las que le pida la Unidad Receptora; las respuestas se harán constar en el acta respectiva.

Sección Tercera

DE LAS DOCUMENTALES

Art. 41. Cada parte exhibirá los documentos u objetos que ofrezca como prueba para que obren en autos.

Art. 42. Los documentos considerados como privados serán:

I. Tarjetón donde se encuentre asentado con última fecha, donde se encontraba el expediente; y

II. Los autos donde conste en que período se encontraba el procedimiento.

Art. 43. Los originales de los documentos privados se presentarán por la parte que los tenga en su poder; si estos son objetados en cuanto a su contenido y firma, se dejarán en autos hasta su perfeccionamiento; en caso de no ser objetados se podrá solicitar la devolución del original.

Art. 44. Si los documentos existentes en el lugar donde se promueva dicho procedimiento, que se encuentre en poder de la contraparte, o de las autoridades, serán objeto de cotejo, a solicitud del oferente.

Para que proceda el cotejo, deberá exhibirse en la audiencia del ofrecimiento de pruebas, copia del documento que por este medio deba perfeccionarse.

Sección Cuarta
DE LA TESTIMONIAL

Art. 45. La parte que ofrezca esta prueba deberá cumplir con los siguientes requisitos:

I. Sólo podrán ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretende probar;

II. Indicará los nombres y domicilio de los testigos; y,

III. Cuando el testigo sea una persona que desempeñe un cargo público, podrá rendir su declaración por medio de oficio.

Art. 46. La Unidad Receptora, ordenará se cite al testigo para que rinda su declaración, en hora y día que para tal efecto se señale, con apercibimiento de ser presentado por la fuerza pública.

Art. 47. En el desahogo de la prueba testimonial se observará lo siguiente:

I. El oferente de la prueba presentará directamente a sus testigos;

II. El testigo deberá identificarse ante la Unidad Receptora en el momento de la audiencia correspondiente;

III. Los testigos serán examinados por separado, en el orden que fueron ofrecidos.

IV. Después de tomarle al testigo la protesta de conducirse con verdad y de advertirle de las penas en que incurren los testigos falsos, se harán constar el nombre, edad, estado civil, domicilio, ocupación y lugar en que trabaja y a continuación se procederá a tomar su declaración;

V. Las partes formularán las preguntas en forma verbal y directa;

VI. Primero se interrogará el oferente de la prueba testimonial y posteriormente a las demás partes, cuando la Unidad Receptora lo considere pertinente lo podrá interrogar.

VII. Las preguntas y respuestas se harán constar en autos, escribiéndose textualmente una y otras;

VIII. Los testigos están obligados a dar la razón de su dicho; y

IX. El testigo enterado de su declaración, firmará al margen de las hojas que la contengan; si no sabe leer o firmar la declaración se le será leída y se imprimirá su huella digital, una vez ratificada no puede cambiarse su redacción.

Art. 48. Y las demás que pudiere establecer de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO V

DE LAS RESOLUCIONES

Art. 49. La Unidad Receptora dictará sus resoluciones en el acto en que concluya la diligencia respectiva o dentro de las veinticuatro horas siguientes; dichas resoluciones podrán ser impugnadas a través del Juicio de Amparo.

Art. 50. Las resoluciones deberán estar firmadas, por el Director de la Unidad Receptora de Quejas y Denuncias.

CAPITULO VI.

PROGRAMA DE ESTIMULO

Art. 51. Con el propósito de mejorar el nivel de labores dentro de la Junta se

pretende la creación de un programa en donde se contemple estímulos individuales como en conjunto para todos los trabajadores que realicen sus funciones correctamente y con eficacia así como también para cada Junta Especial que realicen sus funciones de una manera pronta y eficaz, emitiendo sus resoluciones en los términos señalados en la Ley Federal del Trabajo y consistirán en :

I. Premios económicos para cada trabajador que labore en Juntas Especiales;

II. Cursos de capacitación para el mejoramiento del desempeño de sus funciones;

III. Otorgar vales de despensa por quincena y eventos sociales; y,

IV. Otorgar constancias por escrito y colocando a la entrada a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje un recuadro donde se coloquen a las Juntas Especiales con mejor desempeño y a sus trabajadores.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- Este reglamento entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

SEGUNDO.- El Director General de la Unidad Receptora será nombrado por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal.

TERCERO.- El único medio de impugnar las resoluciones de la Unidad Receptora de Quejas y Denuncias será en Juicio de Amparo.

CUARTO.- Se aplicara de manera supletoria la Ley Federal del Trabajo en cuanto a las pruebas, y la Ley de Responsabilidad de los Servidores Públicos en cuanto al procedimiento para aplicar las sanciones.

CONCLUSIONES

PRIMERA. A través de la historia podemos encontrar el nacimiento de este Tribunal, en Inglaterra donde aparecen por primera vez estos organismos, y en nuestro país a través de las diversas leyes sobre todo locales, posteriormente en la Constitución de 1917 y por último en la Ley Federal del Trabajo de 1931 y 1970, hoy en día resulta importante su existencia para dirimir las controversias sometidas a su jurisdicción entre el capital y el trabajo.

SEGUNDA. La naturaleza jurídica de la Junta ha tenido diversos estudios para lograr establecerla, considerándola como un Tribunal desde el momento en que se somete a él la decisión de una controversia suscitada entre el capital y trabajo.

TERCERA. Encontramos diversas irregularidades dentro del procedimiento , lo cual trae un retraso para el buen desenvolvimiento de este y nos conduce a un perjuicio para las partes y el Estado el cual tiene que erogar mayor presupuesto para la administración de la Justicia Laboral .

CUARTA. A pesar de la existencia de un procedimiento para sancionar a los trabajadores, comprendido en diversas leyes, no se lleva a cabo correctamente.

QUINTA. La ausencia de sanciones efectivamente aplicables a los trabajadores

infractores, para poder acabar con toda la burocracia existente en dicho Tribunal es un grave problema debido al retraso que ocasiona en el curso del procedimiento ante este.

SEXTA. La existencia de diversas leyes aplicables lo cual resulta un poco tedioso porque de una nos remite a otra y el procedimiento contemplado en ellas es muy tardado y no muy confiable su aplicación.

SEPTIMA. La creación del procedimiento sancionador, el cual se realizará de manera rápida para no obstruir el curso del procedimiento laboral, el cual tendrá todas las faltas correspondientes a los trabajadores por el desempeño de sus labores y la sanción correspondiente, creando una Unidad Receptora para la aplicación de las mismas independiente de las autoridades de la propia Junta.

OCTAVA. La incorporación de dicho procedimiento al Reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, para la aplicación de una manera inmediata para ir acabando poco a poco con todas las irregularidades por la conducta de sus trabajadores.

NOVENA. Crear programas de estímulos para los trabajadores, entre los que pueda comprender premios económicos buscando gratificar su buen desempeño

BIBLIOGRAFIA

ACOSTA ROMERO, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo. "Primer Curso." Decimoprimer edición. Editorial. Porrúa. México. 1993.

ALVAREZ GARCIA, Francisco Javier. El Delito de Desobediencia de los Servidores Públicos. Editorial. Bosch. España. 1987.

BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial de Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta edición. Editorial. Sista. México. 1994.

CANTON MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Segunda edición. Editorial. PAC. México. 1991.

CASTORENA, J. Jesús. Procesos de Derecho Obrero. s. e. México. s.a.p.

DAVALOS, José. Cuestiones Laborales. En homenaje al maestro Mozart Víctor Russomano. Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1988.

DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Cuarta edición. Editorial. Porrúa. México. 1992.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Editorial. Porrúa. México, 1990.

DE BUEN LOZANO, Néstor. El Derecho Administrativo Laboral y Administración Pública del Trabajo en México. Editorial. Porrúa. México. 1992.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Decimotercera edición. Editorial. Porrúa. México 1993.

DELGADILLO GUTIERREZ, Luis Humberto. Elementos de Derecho Administrativo. Segundo Curso. Editorial. Limusa. México. 1989.

DIAZ DE LEON, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral I. Editorial. Porrúa. México. 1990.

DOMINGUEZ MARTINEZ, Jorge Alfredo. Derecho Civil. Segunda edición. Editorial. Porrúa. México. 1990.

FRAGA, Gabino. Derecho Administrativo. Trigesimasegunda edición. Editorial. Porrúa. México. 1993.

GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Cuadragésimaprimer edición. Editorial. Porrúa. México. 1990.

GOMES, Orlando. et al. Curso de Derecho del Trabajo. Tr. Miguel Bermúdez Cisneros. Cárdenas Editor. México. 1980.

GONZALEZ URIBE, Héctor. Teoría Política. Séptima edición. Editorial. Porrúa. México. 1989.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Decimoséptima edición. Editorial. Porrúa. México. 1990.

MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Editorial. Porrúa. México. 1983.

OLIVERA TORO, Jorge. Manual de Derecho Administrativo. Quinta edición. Editorial. Porrúa. México. 1988.

PORRAS LOPEZ, Armando. Derecho Procesal Del Trabajo. Editorial. José M. Cajica. México. 1956.

SANTOS AZUELA, Héctor. Elementos del Derecho del Trabajo. Editorial. Porrúa. México. 1994.

SOTO CERBON, Juan. Teoría General del Derecho del Trabajo. Editorial. Trillas. México. 1992.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Tomo I. Segunda edición. Editorial. Porrúa. México. 1979.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Sexta edición. Editorial. Porrúa. México. 1982.

VAZQUEZ, José Antonio. Apuntes tomados en la Cátedra Derecho del Trabajo. Tomo II. Recopilación de José Romero Lagunes. México. 1969.

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial. Trillas. México. 1996

Ley Federal del Trabajo. Reformada y Actualizada. Ediciones Jurídicas Red. México. 1994.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Trigesimaquinta edición.
Editorial. Porrúa. México. 1996.

Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos. Trigesimaquinta edición.
Editorial. Porrúa. México. 1996.

Estatuto del Sindicato Unico de los Trabajadores del Gobierno del Distrito Federal.
1991.

Nuevas Condiciones Generales de Trabajo. Sindicato Unico de Trabajadores del
Gobierno del Distrito Federal. México. 1995.

Reglamento Interior de la Junta Local De Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.
Departamento del Distrito Federal. México. 1989.

OTRAS FUENTES

FIX ZAMUDIO, Héctor. La Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Artículo 123 Constitucional. Junta Local de Conciliación y Arbitraje. No. 1
Enero - Junio. México. 1990.

PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Decimocuarta edición.
Editorial. Porrúa. México. 1981.

Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo VII R - S. Vigésima edición.
Editorial. Heliasta. España. 1981.

Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Universidad
Nacional Autónoma de México. Editorial. Porrúa. México. 1984.

Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo XXV. Editorial. Driskill. Argentina. 1986.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Origen y Repercusiones de la Primera Ley
Federal del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. 1931-1981. México.
1981.

