

104



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

Seminario de Derecho del Trabajo y Seguridad Social

PROPUESTA PARA LA RENOVACION DEL ORGANO
FEDERAL ENCARGADO DE LA IMPARTICION DE
JUSTICIA LABORAL EN MEXICO

"Tesis que para obtener el Título de Licenciado en Derecho
presenta Ricardo Castro Mendoza"

México, Ciudad Universitaria.

2000.



284340



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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 esta 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.

DEDICATORIA:

A mi padre, licenciado Gonzalo Castro Espinosa, como un sencillo homenaje a sus sabias enseñanzas que se vierten en ésta obra, a través del amor, por la justicia y la profesión que en mí inculcó.

A mi madre, señora María Elena Mendoza Mejía, pieza fundamental en mi formación y desarrollo como individuo y como ser humano; ejemplo en mi vida para buscar el amor a la libertad, a la verdad y a la justicia, valores inherentes en un jurista.

A mis hermanos, Gonzalo y Nadia Yunuen, con quienes he vivido momentos muy gratos durante todo el tiempo en que hemos compartido un mismo anhelo, un mismo espíritu y una misma meta, al ser miembros integrantes de la familia de la cual orgullosamente soy parte.

A mis amigos, licenciado José Alberto Casas Ramírez, ingeniero Enrique Arturo Mondragón Campero, e ingeniero Rafael Caire Suárez, cuya lealtad y amistad incondicional he valorado a lo largo de cuatro lustros de mi existir.

A todos los que en una forma o en otra me ayudaron a hacer el presente trabajo de investigación, unos proporcionándome datos, otros revisando con gran dedicación lo escrito, cada uno con su aportación figura en las páginas de esta obra; decir sus nombres me colocaría en el riesgo de omitir injustamente a alguno.

Y por último, a la Facultad de Derecho, con la esperanza de que sus egresados logremos ensalzar el progreso de México para su ineludible grandeza nacional.

INDICE

Apartado o Capítulo	página
INTRODUCCION	iv
ABREVIATURAS	vii
CAPITULO I. CONSIDERACIONES ELEMENTALES DE NUESTRO TEMA DE ESTUDIO.	
A. Generalidades.....	1
1. Concepto de Naturaleza Jurídica	1
2. Concepto de Junta	3
3. Definición de Conciliación y Arbitraje	5
4. Distinción entre autoridad jurisdiccional del trabajo y autoridad Administrativa del trabajo	13
B. Conflictos de Trabajo	17
1. Concepto	17
2. Clasificación de los Conflictos de Trabajo	22
3. Apreciaciones generales para la solución de los conflictos en materia de trabajo	28
CAPITULO II. NATURALEZA JURIDICA Y EVOLUCION DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE COMO PRODUCTO DE LA REVOLUCION SOCIAL EN MEXICO.	
A. Antecedentes Históricos sobre la situación social para la creación de órganos impartidores de justicia obrera	36
1. Epoca Prehispánica	36
2. Epoca Colonial	37
3. Epoca Independiente	40
4. La nación obligada a proteger los derechos sociales del hombre	43
B. Evolución del órgano federal encargado de los conflictos obrero patronales	46

1. Creación de la Junta de Conciliación y Arbitraje, su federalización y competencia.....	46
2. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.....	71
a) Integración de la Junta y personal jurídico	84
b) Representantes de los factores de la producción	95
c) Funciones del personal en los procedimientos jurisdiccionales	101
3. Naturaleza jurídica de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje	111
a) Su naturaleza en la clasificación de funciones públicas del Estado.....	112
b) El sector patronal ante la administración de justicia obrera	118
c) Principales criterios doctrinales	120

CAPITULO III. LEGISLACION ENCAMINADA A NUESTRO

TEMA DE ESTUDIO.

A. Generalidades	137
B. Principales legislaciones en materia de trabajo anteriores a la Constitución de 1917	137
C. Constitución Política de 1917 y la Naturaleza Jurídica del órgano federal impartidor de la justicia obrera en México.....	141
1. Generalidades	141
2. El Pensamiento del Constituyente	144
3. Las Legislaciones Locales	146
4. La Federalización de la Legislación Laboral	149
5. La Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación	155

CAPITULO IV. NECESIDAD DE RENOVAR AL ORGANO FEDERAL ENCARGADO DE IMPARTIR LA JUSTICIA OBRERA EN MEXICO.

A. Apología con motivo de su renovación	159
1. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y la aplicación del Estado de Derecho en la actualidad	159
2. La necesaria renovación del órgano federal impartidor de la justicia obrera en México y su incorporación al Poder Judicial de la Federación	162

B. Organos Judiciales de la Federación en Materia de Trabajo y sus organismos auxiliares.....	165
1. Características generales de los nuevos órganos de justicia	
Obrera	165
2. Juzgados Federales del Trabajo	172
a) Competencia y jurisdicción territorial.....	172
b) Personal jurídico.....	174
3. Tribunales Federales del Trabajo.....	176
a) Competencia y jurisdicción territorial.....	176
b) Personal jurídico.....	178
4. El Instituto Federal de la Defensoría de los Factores de la Producción.....	181
a) Justificación de su creación	181
b) Facultades y personal que lo integra.....	184
5. El Consejo de la Judicatura Federal del Trabajo.....	188
a) Objeto, facultades y organismos auxiliares.....	188
CONCLUSIONES.....	193
BIBLIOGRAFIA.....	196

INTRODUCCION

El mundo se encuentra en constante movimiento. Todo lo que no cambia para ser mejor, muere un poco cada día.

El Derecho del Trabajo moderno se forjó superando las etapas de la prohibición y la tolerancia, para llegar al periodo actual, el de la regulación jurídica. De esta forma, el Derecho del Trabajo es protector de la clase trabajadora, por tratarse de la parte débil de la relación laboral y por que el trabajo es y seguirá siendo el factor esencial del patrimonio de la nación.

Sin embargo, cuando se habla de la preservación de los Derechos Sociales, vienen a la mente situaciones extremas como la figura de la explotación del hombre o un movimiento revolucionario, por señalar algunos ejemplos. Ignorando cuestiones como son las atribuciones propias del órgano federal encargado de resolver los conflictos de trabajo contemplados en el apartado "A" del artículo 123 constitucional, en relación con la división pública de funciones estatales, y que al no encontrarse inmersa en una conducta exagerada como las expuestas con antelación, queda en el olvido.

En el Congreso Constituyente celebrado en la ciudad de Querétaro durante los años de mil novecientos dieciséis y mil novecientos diecisiete, un grupo de patriotas de preclaros ideales pretendieron establecer una forma procesal así como un órgano especializado para la solución de los conflictos laborales, el cual rompía con los viejos moldes de la doctrina liberal individualista imperante.

Desafortunadamente, con la integración de éste órgano especializado para dirimir los problemas de carácter obrero patronal, se produjo una ruptura en el Estado de Derecho en México conjuntamente con una participación de

sujetos neófitos en la Ciencia del Derecho del Trabajo, iniciando su intervención con un gran espíritu de justicia social; pero con el transcurrir del tiempo, quienes ocuparon la figura de representación de los factores de la producción, ejercieron ineficazmente dicha atribución. Actualmente, el estudio sobre la naturaleza jurídica de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se encuentra suspendido.

Es así como en el presente estudio, se tiene como finalidad hacer una serie de apreciaciones razonadas de las figuras jurídicas que caracterizan a este organismo impartidor de justicia obrera, estudiar la naturaleza jurídica que le han atribuido diversos tratadistas y los criterios tanto legales como jurisprudenciales que se han formado con dicho objeto. Para que finalmente, propongamos una reforma para la renovación de dicho órgano, con la cual se le encuadre en un marco legal ausente de dudas e indebidas interpretaciones respecto de su naturaleza y funciones.

Debemos tomar en consideración que si el Derecho se encuentra encaminado a regular la conducta del ser humano, entonces es apropiado, congruente y acertado, encontrarse siempre abiertos a nuevas posibilidades; ya que si el Derecho no adoptase las nuevas necesidades sociales, estaría desprovisto de todo sentido y quedaría rezagado frente a la evolución política, económica, social, tecnológica y cultural de la humanidad.

Con mayor razón en el ámbito laboral, puesto que el trabajo del hombre es un fenómeno cambiante, dinámico, vivo. En la presente obra este atributo se acentúa con las profundas transformaciones que en forma razonable exponemos en relación a lo que consideramos que ya no funciona, o que podría funcionar mejor.

En el comienzo de un nuevo milenio, nos encontramos ante un organismo con atribuciones de dirimir los conflictos de trabajo que ha entrado en una etapa de estancamiento, siendo imperante su actualización para evitar el inicio en el retroceso de las conquistas de los trabajadores.

Con esto último, solo pretendemos expresar una mejor manera de administrar la justicia obrera en México; ideas que sin lugar a dudas son perfectibles y ofrecen una pauta para la continuación del perfeccionamiento en el Derecho del Trabajo, el cual no está agotado, por tratarse de una disciplina sobre la que hay tanto por decir, pero todavía más por vivir.

ABREVIATURAS.

Art.	Artículo
Arts.	Artículos
Cfr.	Confróntese o véase
CONASUPO	Compañía Nacional de Subsistencias Populares
COPARMEX	Confederación Patronal de la República Mexicana
CTM	Confederación de Trabajadores de México
DOF	Diario Oficial de la Federación
Fracc.	Fracción
Fraccs.	Fracciones
Ibidem	En el mismo lugar
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
JCA	Junta de Conciliación y Arbitraje
JFCA	Junta Federal de Conciliación y Arbitraje
LFT	Ley Federal del Trabajo
LOPJF	Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación
Núm.	Número
Núms.	Números
Op. cit.	Obra citada
p.	Página
pp.	Páginas
PROFEDET	Procuraduría Federal para la Defensa del Trabajo
SCJN	Suprema Corte de Justicia de la Nación
s.e.	Sin editorial
SECODAM	Secretaría de la Contraloría y Desarrollo Administrativo
STPS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social
TFCA	Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje
UAM	Universidad Autónoma Metropolitana
UNAM	Universidad Nacional Autónoma de México

CAPITULO I

CONSIDERACIONES ELEMENTALES DE NUESTRO TEMA DE ESTUDIO

A. GENERALIDADES.

Para iniciar nuestro tema de estudio, previamente es necesario referimos a la formulación de determinados conceptos que nos permitan comprender la conflictiva social existente durante la prosecución de un proceso legal en materia de trabajo que se desarrolla ante los órganos competentes y creados previamente con esa finalidad; y una vez que se reúnan todos los elementos necesarios, presentar una proposición lógica.

1. Concepto de Naturaleza Jurídica.

El término "naturaleza", significa "esencia y propiedad característica de cada ser... virtud, calidad o propiedad de las cosas..."¹; es decir, considera la existencia de determinadas cualidades para referirnos a una cosa en lo particular. Sin embargo, esta expresión fue empleada por vez primera, en relación con la aplicación de la norma jurídica, por el germanista Runde; el cual afirmaba que las actividades realizadas por los miembros de una comunidad que se conforma de una organización jurídica, tienen como finalidad el crear un estado de equilibrio entre dichos miembros, tomando en consideración a la norma jurídica que regula dichos actos; lo que implica que, en caso de existir alguna laguna dentro de la norma jurídica respecto de determinadas circunstancias que se presentaron ante un juez para dirimirlas, este deberá tomar en cuenta los ideales de justicia y utilidad común que el legislador habría perseguido, si hubiese conocido del caso en lo particular.²

Tomando en consideración lo señalado con anterioridad, podemos manifestar que el término de naturaleza jurídica, denota aquellos hechos, actos

¹ ---, DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO HACHETTE CASTELL, tomo octavo, 1981, impreso en España, página 1497.

² GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Cuadragésimo segunda edición, Porrúa, México, 1991, página 345.

o abstenciones que como consecuencia de la conducta de los individuos dentro de una sociedad organizada, tienen repercusión en un orden jurídico previamente instituido en dicho grupo social y que contempla a los mismos, con la finalidad de lograr un correcto equilibrio entre las relaciones que buscan intereses contrapuestos entre sí.

Ejemplo de ello es una relación de trabajo, en donde las partes que celebran un contrato individual de trabajo, buscan beneficios diferentes; es decir, el patrón desea que el trabajador realice la actividad laboral para el cual lo contrató y en los términos que éste le ordena, en tanto que el trabajador, busca con la realización de dicha actividad laboral subordinada la obtención de la retribución correspondiente o salario.

Con el ejemplo anterior, advertimos que las conductas realizadas por cada una de las partes, tiene repercusión en el marco legal del Derecho Mexicano, específicamente, en la Ciencia del Derecho del Trabajo; encontrándose dicha relación laboral regulada por la Ley Federal del Trabajo, la cual tiene como finalidad estabilizar el punto de equilibrio en dicha relación, evitando que ese equilibrio de fuerzas se rompa y provoque una conflictiva social.

Por ello, podemos afirmar que las relaciones entre los patrones y trabajadores tienen una naturaleza jurídica dentro del ramo del Derecho del Trabajo; asimismo, los órganos encargados de resolver o dirimir las controversias que surjan con motivo de dicha relación de trabajo, tendrán necesariamente una naturaleza jurídica, por tratarse de organismos previamente establecidos por un marco legal para la prosecución de dichos conflictos.

2. Concepto de Junta.

Al existir un conjunto de normas jurídicas dentro de una sociedad, éstas tienen como finalidad regular de manera obligatoria y coactivamente el mínimo de comportamientos indispensables para la vida de los individuos que integran la misma; dichos comportamientos dependerán de las condiciones y mentalidad del grupo social de que se trate. Ahora bien, señalamos que aquéllos conjuntos de normas jurídicas tienen la particularidad de ser obligatorias y coactivas; esto último debido a que existen conductas entre los sujetos que conforman al grupo social contrarias a lo ordenado en la norma legal, propiciando un desequilibrio y conflictos sociales. Por tal motivo, la ley prevé la existencia de organismos creados específicamente para la solución de los conflictos que se presenten.

Por ello, las personas que conformen a dichos organismos, deberán tomar en consideración al momento de resolver, los ideales de justicia y utilidad común que se encuentran contenidos en los preceptos legales sustantivos y adjetivos que regulen la actividad procesal de quienes diriman las controversias planteadas; debiendo entender como ideal de justicia, no el pensamiento personal del juzgador, sino por el contrario, siendo lo justo el fin por alcanzar, deberá descubrir en la presentación de los casos concretos y con apoyo en los ordenamientos jurídicos aplicables, los medios de realización más idóneos para alcanzarla.

En la mayoría de los casos se emplea el término de "tribunales" a los órganos jurisdiccionales que resuelven los conflictos por la vía del proceso, pudiendo ser éstos unitarios y colegiados o pluripersonales. "Por regla general, la primera instancia o grado se desenvuelve ante tribunales unitarios y, la segunda ante órganos de integración colegiada. Hay sin embargo, excepciones a la anterior regla, porque existen (...) órganos de primera instancia que tienen

una integración pluripersonal o colegiada, como es el caso de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que están compuestas por un representante patronal, por un representante obrero y por un representante gubernamental.”³

Si bien es cierto, como lo expresa Cipriano Gómez Lara en su obra “Teoría General del Proceso”, que la Junta de Conciliación y Arbitraje se considera como un tribunal colegiado o pluripersonal, también lo es que dicho órgano no recibe oficialmente el término de “tribunal”; esto último, debido a que se pretende que la solución de conflictos en materia de trabajo sean analizadas y resueltas por los elementos que constituyen los factores de la producción, que son capital y trabajo, teniendo entonces un representante de los patrones (factor de capital), un representante de los trabajadores (factor de trabajo) y un representante gubernamental; pero en el caso de los representantes de dichos factores, la ley de la materia es omisa al exigir que sean profesionistas especializados en la Ciencia del Derecho, razón por la cual no podemos referimos a un Tribunal del Trabajo debidamente estructurado; ya que como elemento primordial, se deberá contar con personal que integre a tales órganos jurisdiccionales, con la preparación necesaria para ejercer la profesión de licenciado en Derecho, específicamente, especializado en la rama del Derecho del Trabajo.

Razón por la cual empleamos el término de “junta” al referimos a los organismos encargados de resolver las cuestiones que en materia de trabajo se presenten; ya que la definición de dicho término es la siguiente: “reunión de varias personas para conferenciar o tratar de un asunto. Conjunto de individuos nombrados para dirigir los asuntos de una colectividad.”⁴; definición que aplicada en el ámbito jurídico, tiene como consecuencia que definamos el

³ GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Octava edición, Harla, México. 1990, página 205.

⁴ ---. DICCIONARIO ENCICLOPEDICO HACHETTE CASTELL. tomo sexto, 1981, impreso en España, página 1217.

vocablo "junta" como aquella concentración tripartita en donde el conjunto de sus individuos tiene como finalidad la representación de los factores de la producción, encontrándose presente la representación gubernamental, para la solución de los conflictos de intereses que en materia de trabajo se presenten ante dichas instituciones.

3. Definición de Conciliación y Arbitraje.

Como lo señalamos anteriormente, la Junta de Conciliación y Arbitraje es el organismo encargado de resolver las controversias que se susciten en las relaciones obrero-patronales; asimismo, explicamos la razón del término de "junta" para esa clase de tribunales. Ahora analizaremos los conceptos de conciliación y arbitraje, que son parte fundamental en la constitución de los mismos.

Inicialmente, diremos que la palabra "conciliación" proviene de conciliar, que a su vez es una derivación del vocablo latín *conciliare*; según el diccionario de la lengua, significa componer, ajustar los ánimos de quienes estaban opuestos entre sí. Dicha circunstancia puede ser empleada de *motu proprio* por cualquiera de las partes, o bien, por un tercero que, al advertir las diferencias presentadas entre las partes, "no hace otra cosa que ponerlos en presencia para que antes de que accionen busquen la coincidencia."⁵

En la definición anterior advertimos claramente que lograr la coincidencia entre las partes en conflicto, es con la finalidad de evitar que alguno de ellos, o ambos, procedan a ejercer una acción; es decir, que promuevan la actividad de un órgano jurisdiccional y mantenerla en ejercicio hasta lograr que éste cumpla su función característica en relación con el caso concreto que se le haya

⁵ ——. ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA. tomo tercero. 1979. impreso en Argentina. página 592.

planteado. En el marco legal mexicano, concretamente en el ámbito laboral, la figura de la conciliación tiene una función importante, ya que por medio de la intervención de un tercero, se procurará que en dicha etapa se resuelva el conflicto provocando la paz social, y toda vez que le corresponde a la figura del Estado la permanencia de dicha paz, la figura del tercero en la conciliación no será otra cosa que la participación de un funcionario del Estado, el cual forma parte de un mecanismo procesal que pretende llegar a una resolución jurídica, evitando que se prolongue el conflicto hasta alcanzar situaciones agudas y graves. Esto último, tomando en consideración lo dispuesto en los artículos 875, primera parte y artículo 876, del capítulo XVII, relativo al Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación Arbitraje, de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra señalan lo siguiente:

Artículo 875.- La audiencia a que se refiere el artículo 873 constará de tres etapas:

- a) De conciliación.*
- b) De la demanda y excepciones, y*
- c) De ofrecimiento y admisión de pruebas.*

Artículo 876.- La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

- I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados;*
- II. La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio;*
- III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;*
- IV. Las partes de común acuerdo podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta, por una sola vez,*

la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de ley;

- V. *Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones, y*
- VI. *De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.*

Como se advierte en las fracciones II y III del artículo 876 de la ley de mérito, es de gran importancia el hecho de que las partes lleguen a un convenio que ponga fin al conflicto de intereses, pues los términos sobre la base de los cuales pretendan concluirlo, pasarán a ser cosa juzgada, teniendo la misma fuerza liberatoria de una sentencia o laudo. Por lo tanto, al haber conciliado sus diferencias con las partes, no se puede realizar posteriormente reclamo alguno por alguna omisión u olvido en el momento oportuno.

De lo anterior, podemos apreciar la nobleza que se contiene en dicha figura jurídica; ya que en ese momento, el orgullo del patrón y la subordinación del trabajador desaparecen, para encontrarse ante un acto voluntario, cuyo éxito dependerá de la manifestación de respeto que demuestren entre ellos mismos, al aceptar a la otra parte como su igual en el procedimiento conciliatorio.

Desafortunadamente no siempre se logra la conclusión de los conflictos obrero-patronales en la etapa conciliatoria, por lo que en ese momento aparece la figura del arbitraje.

Entendemos como arbitraje fundamentalmente la participación de un tercero que emite un fallo, que pone fin a la contienda. Para Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara, el arbitraje es "una actividad jurisdiccional desarrollada

por los árbitros para resolver el conflicto de intereses que les ha sido sometido por los interesados (....) El ejercicio de la función jurisdiccional corresponde, en general, a órganos específicos constituidos para ese efecto por el Estado; pero esto no es obstáculo para que, en determinadas condiciones el propio Estado conceda a las partes la facultad de constituir,

accidentalmente, un órgano especial para el ejercicio de la jurisdicción, limitando su actividad a la resolución de un caso concreto.”⁶

Consideramos que la anterior definición no puede aplicarse de manera absoluta al caso del arbitraje laboral en México, ya que los organismos encargados para desarrollarlo, en ningún momento tienen la particularidad de ser especiales o eventual; esto es, que sean constituidos únicamente cuando se produzca algún acontecimiento que provoque un daño, y como consecuencia de ello, determinados efectos jurídicos. Por el contrario, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es un órgano especializado para conocer de los conflictos que ocurran entre los factores de la producción, ya sea de manera individual o colectiva, siendo su actuar distinto e independiente del orden común; como queda manifiesto en las fracciones XX, XXI y XXXI del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las cuales disponen de manera expresa el objeto por el cual fueron creadas, las sanciones que se impondrán a las partes cuando se nieguen al sometimiento del arbitraje o al incumplimiento del laudo que se emita y, en que asuntos tendrá competencia plena dicho organismo, respectivamente.

Asimismo, no pueden ser interpretadas dichas disposiciones en el sentido de que se hable de un órgano especial, ya que resultaría ilógico que la ley suprema contradiga disposiciones emanadas de ella misma, al advertir en

⁶ DE PINA. Rafael y Rafael de Pina Vara. Diccionario de Derecho. Decimoséptima edición, Porrúa. México, 1991. página 98.

la primera parte del artículo 13 y segundo párrafo del artículo 17, ambos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos lo siguiente:

Artículo 13.- Nadie puede ser juzgado por leyes privativas ni por tribunales especiales (....).

Artículo 17.- (....)

Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando en consecuencia, prohibidas las costas judiciales.

Lyon-Caen considera que son mayores las dificultades cuando se presenta el arbitraje en los conflictos de trabajo, y objeta la alternativa que tienen los trabajadores de poder recurrir a la huelga en lugar de sujetarse a la figura del arbitraje; ya que en caso de producirse la derrota en el sector obrero, "no comprometen el futuro"⁷. Asimismo, Capitant-Cuche objeta la figura del arbitraje al manifestar su desconfianza hacia un tercero que será quien resuelva la controversia planteada; pues de acuerdo a su criterio, el jefe de la empresa es el único juez de los sacrificios de los trabajadores así como de los sacrificios que se puede permitir, por lo que tales conflictos no requieren de la participación de una persona extraña en dicho debate.⁸

En nuestra opinión, los criterios expresados con antelación resultan del todo parcial; ya que, si bien pueden los trabajadores ejercer el derecho de huelga, esta debe satisfacer determinadas exigencias contenidas en las

⁷ GARRONE, José Alberto. Diccionario Jurídico Abeledo-Perrot, primer tomo, Segunda edición, Argentina, página 180.

⁸ *Ibidem*, página 181.

disposiciones legales; pues si se permitiera a los trabajadores el ejercicio de dicho derecho, sin ninguna disposición legal que la dirija o la sustente, se estaría en el caso de causar perjuicios no solo al patrón, sino también a terceros ajenos al conflicto; convirtiéndose una de las figuras exclusivas de la clase trabajadora para la defensa de sus intereses, en un medio para causar daños que fueran incluso de difícil o imposible reparación, como lo serían actos de violencia o de daños en propiedad ajena, por mencionar algunos ejemplos.

Asimismo, hay que tomar en consideración el hecho de que no se trata de un conflicto por la falta de cumplimiento en un contrato individual o colectivo, como lo sería la prestación de servicios profesionales, la cual queda contemplada en el ámbito del Derecho Civil o Derecho Privado; sino que se trata de una situación que ocurre con un grupo social que, por su propia naturaleza, no puede confrontar en igualdad de circunstancias a la contraparte, es decir, a la figura del patrón. Motivo por el cual, no se puede dar un trato igual cuando las partes son desiguales, como lo manifiesta Lyon-Caen al declarar "en caso de derrota no comprometen el futuro", ya que se vería seriamente afectado al trabajador, aumentando la conflictiva social.

Del mismo modo, no podemos aceptar que sea el propietario de la empresa quien se ostente como autoridad para dirimir una controversia suscitada con las personas que le prestan un trabajo subordinado. Recordemos que México es el creador del Derecho Social, el cual comenzó a gestarse a finales del siglo XVIII como consecuencia de los avances tecnológicos de la revolución industrial; periodo en el cual, la clase trabajadora se convirtió en el elemento para aportar esfuerzo personal, en tanto que el patrón era el poseedor de los medios de producción, razón por la cual aprovechaba su superioridad económica para realizar abusos a la clase proletaria.

Debido a los ordenamientos jurídicos actuales, como lo es la Ley Federal del Trabajo, se ha logrado regular las relaciones laborales entre los factores de producción, y sin embargo, los conflictos en materia de trabajo se suceden día con día. Por lo anterior, consideramos que, si se le otorga la facultad de juzgar al dueño o propietario de la empresa por lo que hace a los conflictos que se presenten en su centro de trabajo, se dejaría a la clase obrera sin protección legal alguna. Se aplicarían leyes especiales y privativas, las cuales se encuentran prohibidas por la Ley Suprema; incluso, resultaría improcedente promover juicio de amparo con motivo de las resoluciones emanadas por los supuestos tribunales de cada empresa y que tengan como consecuencia la violación a las garantías individuales de los trabajadores; pues el acto que atribuyan a éste, no cumpliría con el requisito que exige el artículo 1º de la Ley de Amparo:

Artículo 1.- El juicio de amparo tiene por objeto resolver toda controversia que se suscite:

- I. Por leyes o actos de autoridad que violen las garantías individuales.*
- II. Por leyes o actos de la autoridad federal que vulneren o restrinjan la soberanía de los Estados.*
- III. Por leyes o actos de las autoridades de éstos que invadan la esfera de la seguridad federal.*

Debiendo de entender como autoridad responsable al órgano del Estado del cual emana o que pretende ejecutar el acto reclamado por el quejoso, constituyéndose en la parte demandada en el juicio de amparo. Es a quien se atribuye la violación de garantías.⁹

⁹ Lev de Amparo, Comentada por Alberto del Castillo del Valle. Segunda edición. Duero, México, 1992, página 53.

Con motivo de lo anterior, consideramos que la figura del arbitraje dentro de la norma laboral y la cual se encuentra regulada en las leyes mexicanas, constituye una parte esencial del proceso para dirimir una controversia de trabajo. Con ella se pretende lograr un equilibrio entre los factores de la producción; se busca una paz social y esencialmente, buscar una solución justa en la litis planteada, tomando en consideración las disposiciones jurídicas existentes y los convenios preexistentes por medio de los cuales las partes celebraron una relación de trabajo subordinado.

Esto último, se apoya en la idea de que el Estado no tiene justificación alguna para permanecer inmóvil ante un estallido social; motivo por el cual, nuestra legislación en materia de trabajo instauro un procedimiento de conciliación y arbitraje obligatorio previo, y en caso de no agotar tales disposiciones las autoridades correspondientes, el proceso se considerará ilegal e incluso, con consecuencias de tipo punible.

Sin embargo, la figura de la conciliación, así como la del arbitraje, son creaciones que fueron adoptadas por el Derecho Social, ya que el origen de las mismas se encuentra ubicado en el Derecho Internacional Público; en el cual, se constituyen procedimientos con determinadas particularidades para dar solución a los problemas entre dos o más Estados.

En dichos procedimientos no existen fórmulas ni normas que haya de obedecer, por el contrario, los árbitros crean las disposiciones que se habrán de aplicar al caso para su resolución; motivo por el cual se habla de circunstancias accidentales. Situación que no ocurre en el Derecho del Trabajo Mexicano, por los razonamientos expuestos con anterioridad.

4. Distinción entre autoridad jurisdiccional del trabajo y autoridad administrativa del trabajo.

En el ámbito doctrinal de la ciencia del Derecho, constantemente han surgido controversias para determinar que tipo de autoridad es la encargada para dirimir los conflictos que se susciten con motivo de una relación de trabajo subordinado. Al respecto, es necesario que tengamos en consideración lo siguiente:

Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara aportan una definición del vocablo "autoridad" en sentido amplio, al señalar que la autoridad es la potestad legalmente conferida y recibida para ejercer una función pública, para dictar resoluciones cuya obediencia es indeclinable bajo el apercibimiento de una sanción y la posibilidad legal de su ejecución forzosa en caso necesario. Se denomina también autoridad a la persona u organismo que ejerce dicha potestad.¹⁰

Uno de los elementos primordiales y característicos de la autoridad, es que cuenta con poder. La locución "poder", tiene como origen la palabra latina "potere", que en latín clásico corresponde al verbo "posse"; éste, a su vez, deriva de la combinación de los términos "potis" y "esse", que significan "ser capaz"; por eso el verbo "poder" dispone del mismo significado. El uso de esta palabra como sustantivo ya no se refiere a la capacidad de hacer algo en que se traduce el sentido verbal, en tanto que denota un fenómeno derivado de la interacción social consistente en que una voluntad logra que otra se conduzca conforme a su deseo.¹¹

¹⁰ DE PINA, Rafael y Rafael de Pina Vara. Diccionario de Derecho. Op. Cit., página 116.

¹¹ SANCHEZ BRINGAS, Enrique. "Derecho Constitucional". Segunda Edición, Porrúa. México, 1997. página 10.

Es decir, nos referimos a un dominio, imperio, señorío de una institución u organismo; o bien, a la capacidad que tiene una persona de acuerdo a la función que se encuentre desarrollando para mandar o ejecutar algo. Es la capacidad de decisión sobre otro. Sin embargo, dichas facultades no son puestas por capricho a una determinada persona u organismo; sino que lo anterior deviene de un sistema debidamente estructurado en el ámbito de la legislación mexicana.

Como se advierte en dicha definición, la figura de la autoridad se encuentra tanto en la circunscripción jurisdiccional como en la administrativa; debiéndose de entender por lo que a la primera de ellas se refiere, como aquella en donde se deposita una función soberana del estado, realizada a través de una serie de actos que están proyectados o encaminados a la solución de un litigio o controversia, mediante la aplicación de una ley general a ese caso concreto controvertido para solucionarlo o dirimirlo. En tanto que, por lo que a la figura de la autoridad en el campo administrativo se refiere, es aquella que tiene como finalidad la representación del poder público, y que en su nombre gobierna o administra con auxilio de delegados que se encarguen de la gestión de los actos que interesan a la administración pública para cumplimiento de sus fines, ejecutando y haciendo ejecutar las leyes y las disposiciones de la autoridad constituida.¹²

Así pues, las facultades con que cuenta la autoridad en México, se divide principalmente en tres ramos: la legislativa, que se encarga de la elaboración de las leyes que regularán los actos que se celebren dentro de la sociedad; la ejecutiva y la judicial, cuya función esencial de cada una de ellas fueron mencionadas con anterioridad, encontrándose todas ellas reguladas en el primer párrafo del artículo 41 constitucional, que a la letra dice:

¹² CABANELLAS DE TORRES. Guillermo. "Diccionario Jurídico Elemental". Segunda edición. Heliastra. Argentina, páginas 30 y 31.

Artículo 41.- El pueblo ejerce su soberanía por medio de los Poderes de la Unión en los casos de la competencia de éstos, y por los de los Estados en lo que toca a sus regímenes interiores, en los términos respectivamente establecidos por la presente Constitución Federal y las particulares de los Estados, las que en ningún caso podrán contravenir las estipulaciones del pacto federal.

Asimismo, la ley prohíbe que en una misma persona se encuentren contenidas facultades que sean propias de más de uno de los Poderes de la Unión; es decir, aquélla persona que ocupa el cargo de autoridad en el campo del poder ejecutivo, en ningún momento podrá contener facultades de los otros poderes, siendo la misma hipótesis con el poder legislativo y el poder judicial.

Ahora bien, ha causado controversia en la doctrina de la Ciencia del Derecho en México, el considerar a la Junta de Conciliación y Arbitraje como una autoridad que se encuentra reconocida como un órgano del poder ejecutivo, desempeñando funciones que le competen al poder judicial, violentando así el estado de derecho que se pretende exista en la sociedad mexicana.

Para Acosta Romero, el Derecho del Trabajo es una consecuencia del Derecho Administrativo, habiendo adquirido con posterioridad el primero de los nombrados su autonomía; esto último, por lo relativo al procedimiento laboral y del de la previsión social. Pero, si bien es cierto que la participación del poder ejecutivo federal en los conflictos de trabajo, fue como consecuencia del criterio concebido por el constituyente de 1917 y que, como se verá en el capítulo siguiente, dio lugar a la justicia social, también lo es que en ningún momento se puede ostentar éste como autoridad ejecutiva y autoridad judicial simultáneamente.

En efecto, con la creación de la Constitución de 1917, misma que sigue vigente hasta nuestros días, se contempla una relación jurídica existente entre dos capas sociales diferentes económicamente. Por una parte, aquella que se encuentra carente de los medios de producción, es decir, la clase obrera y campesina; y por la otra, la clase que detenta los medios de producción o llamada también capitalista. Por lo que, al redactar el constituyente de Querétaro el ordenamiento legal de mérito, la clase social que intervino en la lucha armada exigió al Estado la adopción de ciertas medidas proteccionistas frente a la clase social y económicamente poderosa.

La exigencia no era de extrañar, pues el grupo armado que intervino en la Revolución Mexicana estaba integrado por trabajadores y campesinos, justo era entonces que después de terminado el movimiento, se les reconocieran las ideas por las cuales ellos habían intervenido en la lucha armada. Como consecuencia, surgieron los derechos denominados "de la Revolución" o "Derechos Sociales". En esta relación jurídica, el Estado a través de las autoridades, realiza una actividad de conciliación de intereses entre estas dos capas económica y socialmente distintas. Esta conducta de la autoridad, obviamente no es discrecional, ya que se encuentra fundada y motivada, no solo en los preceptos constitucionales de carácter social, concretamente los artículos 27 y 123 constitucional, sino también en los demás ordenamientos jurídicos reglamentarios de dichos preceptos (que en nuestro tema de estudio, es la Ley Federal del Trabajo).

Por ello el Derecho del Trabajo se encuentra investido por una participación del Poder Ejecutivo Federal a través de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; sin embargo, dicho organismo se encuentra desempeñando funciones que son de competencia propiamente del Poder Judicial; ya que, el mismo vocablo "competencia", denota en forma inmediata la

capacidad del órgano del Estado para ejercer su jurisdicción en un caso determinado, o bien, la capacidad o aptitud del órgano investido de jurisdicción para ejercerla en un proceso determinado en razón de su valor, territorio, organización o materia. Situaciones que se actualizan cuando ocurren las partes de un conflicto de trabajo ante dichos organismos, con la finalidad de dirimirlos. No obsta a la anterior consideración, el hecho de que exista representación de los órganos de producción en dichas juntas, ya que, como se expondrá en los siguientes capítulos, dicha participación en la actualidad ya no funciona con la eficiencia que en antaño lo hizo; por lo que, para poder hablar de un verdadero estado de Derecho en México, será necesario desterrar vicios y prácticas cuestionables desde un punto de vista jurídico y ético.

Esto supone una revisión crítica del sistema judicial mexicano, para que el sistema de impartición de justicia en los conflictos de trabajo que proponemos en el presente estudio, corresponda a las condiciones, necesidades y exigencias del México de hoy.

B. CONFLICTOS DE TRABAJO.

1. Concepto.

El vocablo "conflicto", deriva del latín *conflictus*, y a su vez de *configere*: chocar, golpearse entre sí.

Dentro del campo del Derecho, dicho vocablo significa una oposición y/o choque de intereses entre distintos sujetos de derecho. Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara pretenden ser más exactos con el pensamiento anterior, al señalar que se trata de una "coalición de intereses cualificada por la pretensión de uno de los interesados y la resistencia del otro"¹³. Sin embargo, dentro de la esfera jurídica en México, aún cuando se advierte que se trata de un

¹³ DE PINA, Rafael y Rafael de Pina Vara. Op. cit. página. 180.

encuentro de intereses entre determinados sujetos y con motivo de un hecho o acto voluntario o fortuito de consecuencias jurídicas, se le denomina con distintos términos.

De tal manera que, de conformidad con lo dispuesto en la fracción XX del apartado "A" del artículo 123 constitucional, se menciona también como sinónimo de conflicto a "las diferencias... entre capital y el trabajo..."; del mismo modo, el artículo 189, en su numeral "I", incisos g) y h), de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, señala también como sinónimo de "conflicto" a las diferencias laborales entre el Tribunal Electoral y sus servidores, como a las diferencias laborales entre el Instituto Federal Electoral y los servidores del mismo. Incluso, en la referida ley orgánica, se hace alusión a "controversias" en el artículo 21, fracciones VI, VII y IX; y a "problema" en la fracción II, inciso a) del mismo artículo.

En cambio, el Código Federal de Procedimientos Civiles, se refiere a los "negocios" en su artículo 220, o bien, a las "cuestiones planteadas" en el artículo 222; en tanto que el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal prefiere referirse a "contiendas" en su artículo 255.

Sin embargo, no cabe duda que el significado de dichos término indica o se refiere a un conflicto; es decir, a una oposición de intereses.

Ahora bien, una vez que hemos expuesto la idea que encierra la palabra "conflicto", procederemos a precisar el tipo de conflictos que se presentan dentro de la esfera del Derecho del Trabajo.

Para Eugenio Pérez Botija, define simple y llanamente los conflictos de trabajo como "las fricciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo..." pudiendo producirse como "...un paro en masa, que pone en peligro

la vida de una comunidad, hasta la más leve controversia sobre si cierta empresa ha impuesto o no una sanción injusta a uno de sus empleados."¹⁴

Consideramos que, si bien es cierto que dicha definición alude a la materia de los conflictos ocurridos y que pueden tener consecuencias de tipo social, también lo es que omite tomar en consideración a todas las personas que pudieran intervenir en el conflicto. Es decir, el Derecho del Trabajo no regula únicamente las relaciones existentes entre dos sujetos en donde uno de ellos se somete voluntariamente a realizar una actividad de subordinación a cambio de una remuneración por dicha actividad; sino que también, regula cualquier acto en donde una de las partes que intervenga en el conflicto, por lo menos, tenga relación alguna con quien debe ser sujeto de una relación de trabajo. Así por ejemplo, la concubina de un trabajador fallecido a resultas de un riesgo de trabajo, puede reclamar del patrono de su ex-amasio, con apoyo en la ley laboral y las juntas de conciliación y arbitraje, la indemnización correspondiente.

Por lo tanto, nos unimos al pensamiento de Mario de la Cueva cuando señala que "todo conflicto presupone el enfrentamiento de dos o más personas, fenómeno que se presenta necesariamente en el derecho del trabajo. En relación con este tema recalcamos que entre las varias características de los conflictos de trabajo, dos resultan de particular importancia: primeramente, una de las personas que intervenga en el conflicto, por lo menos, debe ser sujeto de una relación de trabajo; En segundo lugar, la materia sobre la que verse el conflicto ha de estar regida por las normas del derecho del trabajo..."¹⁵

¹⁴ PEREZ BOTIJA, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo. sexta edición. Tecnos. Madrid. 1960. Página 295.

¹⁵ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. novena edición. Porrúa, México. 1998. Página 510.

Es decir, no solo importa para el Derecho del Trabajo, que el conflicto que se suscite se contraponga a intereses de la clase obrera y los patrones, sino que también dicho conflicto, como se mencionó con anterioridad, haya surgido por cuestiones de carácter laboral o de trabajo. Ejemplo de ello sería, la celebración de un contrato de donación entre el patrón y uno de sus obreros, respecto de un bien mueble propiedad del primero, y que con posterioridad, solicitara la devolución del mismo a su trabajador; toda vez que se estaría ante una controversia de carácter civil, y no ante un conflicto originado por la relación laboral existente entre ellos.

Como consecuencia de lo anterior, se puede advertir de manera clara los elementos sobre los cuales han de versar los conflictos de trabajo; sin embargo, y al margen de la situación ejemplificada, puede surgir una confusión al considerar que, si bien el patrón se encuentra ante una postura con la que pretende la defensa de su patrimonio al negarse cumplir con una exigencia del obrero con el que tiene celebrado un contrato de trabajo, de igual forma el obrero se encontrará en dicha situación al demandarle el pago de alguna prestación, o simplemente el cumplimiento del contrato por virtud del cual prestó de manera subordinada sus servicios. Esto podría llevar a considerar que los conflictos de trabajo formen parte del Derecho Común.

No obstante, el tener como verdad jurídica la postura ya mencionada, tendría como consecuencia menoscabar la naturaleza misma del Derecho del Trabajo, así como su vital importancia en la actividad constante de la sociedad. Esto último, en razón de que el Derecho Común tiene como finalidad la defensa de la esfera patrimonial que afecta al interés individual y privado de cada una de las partes, reduciéndose por tanto dicho conflicto entre la persona de cada uno de los litigantes; es decir, un conflicto entre dos personas que se encuentran en absoluta igualdad de condiciones y, sin importar el sentido de la

resolución que emane de dicho conflicto y resuelva el mismo, en ningún momento tendrá repercusión en el medio social.

Por el contrario, en el Derecho del Trabajo, el eje lo constituye el trabajo mismo como actividad humana y personal; entendiéndose como tal toda actividad humana, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada oficio o profesión. Dicha actividad excede de cualquier margen patrimonial, por ser la más noble de las actividades al redimir a los hombres y hacer libre a las naciones, contando con la protección de una legislación adecuada en cada uno de los pueblos para su debida protección, como es el caso del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de la Ley Federal del Trabajo.

Como consecuencia de ello, no podemos hablar de un conflicto entre dos personas en lo particular, ya que existe una especie de despersonalización entre las partes, pues la parte patronal y la parte obrera representan a los factores de capital y trabajo para la producción, respectivamente, estando contempladas dichas figuras a nivel mundial. Por lo que, la trascendencia y repercusiones que se ocasionen con motivo del conflicto de trabajo que exista, evidentemente será distinto de aquéllas controversias que se susciten en el derecho privado.

Tampoco podemos afirmar que se trate de una situación en donde las partes se encuentren en un plano de igualdad absoluta; ya que, como se ha observado en el devenir histórico, los derechos de los trabajadores han cobrado respeto para garantizar la libertad de los individuos, garantizar su vida, sus energías, con la finalidad de evitar que sean convertidos en carne de explotación nuevamente; situación que, desafortunadamente, no ha tenido un logro absoluto en México.

Así pues, el Derecho del Trabajo evita que la clase patronal realice conductas tendientes a la explotación de los trabajadores, quienes se encuentran en una situación económica, cultural y social distinta y desventajosa ante la figura del patrón. Motivo por el cual, no se puede hablar de una confrontación entre partes iguales, como ocurre en el caso de las controversias que ocurren en el Derecho Común, ya que evidentemente existe entre ellas, una desigualdad económica.

2. Clasificación de los Conflictos de Trabajo.

Al advertir que las relaciones en materia de trabajo, se originan con motivo de una confrontación de intereses entre patrones y trabajadores, es necesario considerar una clasificación de dichos conflictos, con la finalidad de lograr una mejor comprensión de los mismos, ya que han adquirido una relevancia especial ante los fenómenos económicos actuales.

Atendiendo a su contenido, los conflictos en materia de trabajo se dividen, de acuerdo con su naturaleza, en jurídicos y económicos; teniendo los primeros como origen el cumplimiento, aplicación o interpretación de las normas de trabajo, ya sean estas legales o contractuales; en tanto que los segundos, se originan con el objeto de establecer o modificar las condiciones laborales, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo.

En cambio, conforme al interés afectado, los conflictos laborales son individuales o colectivos; siendo los primeros aquéllos que afectan los intereses particulares de uno o varios trabajadores, mientras que, en el caso de los colectivos, son aquéllos en virtud de los cuales se encuentran afectados los intereses sindicales o gremiales de los trabajadores.

Es importante hacer la distinción del tipo de interés afectado, pues de lo contrario, se crearía una confusión al considerar como un conflicto colectivo aquél que se promueve ante una Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje por veinte trabajadores (por señalar un ejemplo); ya que al promover su escrito de demanda, atienden a una conducta que el patrón realizó en perjuicio de la esfera jurídica de los mismos, y no en afectación a un organismo sindical en el cual se encuentren afiliados.

Atendiendo a la clasificación legal y a la cual consideramos la más importante, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo, se establece lo siguiente:

Artículo 604.- Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patronos, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600, fracción IV.

Dicha disposición legal se encuentra vigente en la actualidad, y fue tomada del artículo 340, en su fracción I, de la ley de 1931, en donde se señalaba "Son atribuciones y obligaciones de las juntas municipales de conciliación: conocer en conciliación dentro de su territorio jurisdiccional, de todas las diferencias y conflictos que se susciten entre trabajadores y patronos, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con éste, ya sea que tengan el carácter de individuales o colectivos, siempre que no sean de la competencia de las juntas federales."

Tomando en cuenta lo señalado en el artículo 604 de la ley de mérito, la clasificación de los conflictos en materia de trabajo es la siguiente:

Entre trabajadores y patrones.

- Por el interés afectado: individuales y colectivos.
- Por la naturaleza del conflicto: jurídicos y económicos.

Sin embargo, es importante mencionar que únicamente pueden considerarse como conflictos de naturaleza jurídica y económica a los de tipo colectivo; es decir, todos aquellos que al dirimirse jurisdiccionalmente, tengan como fin el procurar en todo tiempo la conciliación de intereses, los problemas sobre la implantación o modificación de condiciones colectivas de trabajo, o los relativos a la suspensión o terminación colectiva de las relaciones laborales, como lo señala el artículo 900 de la Ley Federal del Trabajo.

Al respecto, Hueck-Nipperdey exponen en la doctrina alemana una reflexión que pudiera justificar la disposición referida con antelación, al manifestar respecto de los conflictos colectivos que "la finalidad de estos conflictos no responde a la pregunta a quién corresponde el derecho, cuáles son los salarios, y condiciones de trabajo vigentes o cuál es la interpretación de los contratos individuales o colectivos de trabajo. La cuestión debatida en estos conflictos es la reglamentación adecuada y justa que debe valer en el futuro para los salarios y demás condiciones de prestaciones de los servicios".

Por lo tanto, ya que dichos conflictos concluyen con una reglamentación adecuada de los salarios y otras condiciones de trabajo, no se trata de una situación que afecte el interés de unos cuantos trabajadores o de uno solo, sino que por el contrario, afecta a toda una colectividad de trabajadores que se encontrarán sometidos a las condiciones laborales de referencia. Esta conclusión implica que se encuentre en íntima relación los conflictos cuya naturaleza sea de tipo jurídico-económico, con la colectividad de trabajadores.

Ejemplo de un conflicto de tipo individual y carácter jurídico lo sería que el patrón pagara menos del salario mínimo a tres trabajadores, ya que en el mismo se encuentran afectadas las esferas jurídicas en lo individual de cada trabajador.

En cambio, ejemplo de un conflicto de tipo colectivo y carácter jurídico lo será el emplazamiento a huelga que realicen los trabajadores de una empresa, con el fin de mejorar las condiciones de trabajo en que se encuentran. Y finalmente, de un conflicto de tipo colectivo y carácter económico, será aquél procedimiento de naturaleza económica promovido por el patrón y que tenga como fin la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo con motivo de la incosteabilidad temporal, notoria y manifiesta de la explotación del bien de que se trate.

Entre los trabajadores

- Conflictos intersindicales .
- Conflictos entre el sindicato y sus agremiados.
- Conflictos entre los trabajadores.

Los conflictos intersindicales son aquellos en virtud de los cuales se confrontan dos o más sindicatos de trabajadores por la titularidad de los derechos y acciones sindicales, así como por la facultad de representación de los intereses colectivos de las comunidades obreras ante las autoridades del trabajo. En el caso de los conflictos entre el sindicato y sus agremiados, se originan con motivo de la aplicación de las cláusulas de preferencia y exclusión o de las disposiciones estatutarias. Finalmente, los conflictos entre trabajadores se suscitan debido a los derechos de preferencia, antigüedad y ascensos que puedan conseguir en la empresa en la cual trabajan.

Entre los patrones

En este apartado encontramos una situación poco común de actualizarse; ya que hasta nuestros días, no se ha tenido conocimiento del surgimiento de algún conflicto de trabajo en donde las partes que intervengan sean únicamente el sector patronal. Sin embargo, nos adherimos a la postura que adoptó la Comisión que preparó el anteproyecto para la Ley Federal del Trabajo de 1970, al considerar necesario el señalamiento de esta clase de conflictos, para evitar en un momento y tiempo determinados que existiera una laguna en la ley al no haber sido tomados en consideración los problemas que puedan surgir entre quienes conforman el grupo patronal como factor de la producción.

De lo anterior, observamos que los conflictos que en materia de trabajo pueden ocurrir y que contempla en forma expresa la ley de la materia, son aquéllos producidos entre los patrones y los trabajadores, o bien entre cada uno de dichos grupos sociales, siempre y cuando sean con motivo de la prestación de una actividad en forma subordinada. Sin embargo, existe un conflicto que, si bien es cierto que no se menciona dentro del ordenamiento legal señalado con antelación, también lo es que se encuentra regulado dentro de la misma Ley Federal del Trabajo y en ordenamientos de carácter legal para la defensa de los derechos inherentes de la clase trabajadora. Nos referimos, a los conflictos que se presentan entre los trabajadores y el Estado.

Es necesario advertir que no nos referimos a la prestación de servicios en forma subordinada de los trabajadores del Estado; por el contrario, nos referimos a aquéllas controversias que se suscitan como una consecuencia del deseo de la clase trabajadora de integrar coaliciones o sindicatos para la defensa de sus derechos laborales, como lo establecen las fracciones XVI y

XXII del apartado "A" del artículo 123 constitucional, en relación con el Título Séptimo de la Ley Federal del Trabajo.

Es decir, la legislación mexicana contempla la libertad de coalición de los trabajadores (así como de los patrones), debiendo entender como tal el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para defensa de sus intereses comunes y no de uno solo de ellos (arts. 354 y 355 de la LFT); así como también establece los lineamientos a los cuales deben sujetarse dichas organizaciones para tener por reconocida dicha personalidad ante el órgano de gobierno federal correspondiente, que en el presente caso es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a fin de que las actividades que aquellos realicen, se encuentren reconocidas de manera plena y con apego a la ley.

Ahora bien, una vez que cumplan dichas coaliciones los requisitos que exige el Título Séptimo de la Ley Federal del Trabajo para su formación y registro, el órgano de la administración pública federal señalado con antelación deberá de tener por constituidos los mismos; sin embargo, como excepción a la regla, puede presentarse la situación en la cual el Estado, por conducto de la Secretaría competente, niegue dicho registro y reconocimiento a la coalición de que se trate, surgiendo con ello un conflicto que, si bien es cierto que no se encuentra contenido en el artículo 604 de la LFT, también lo es que es una controversia de naturaleza laboral, misma que deberá ser resuelta por un Juzgado de Distrito en Materia de Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el art. 114 fracción II de la Ley de Amparo, en relación con el art. 55 fracciones II y III de la LOPJF que en la parte que nos interesa señalan:

Artículo 114.- El amparo se pedirá ante juez de Distrito:

II. Contra actos que no provengan de tribunales judiciales, administrativos o de trabajo.

Artículo 55.- Los jueces de distrito en materia de trabajo conocerán:

II. De los juicios de amparo que se promuevan contra leyes y demás disposiciones de observancia general en materia de trabajo, en términos de la Ley de Amparo.

IV. De los juicios de amparo que se promuevan en materia de trabajo, contra actos de autoridad distinta de la judicial, y

Por la importancia de este tipo de controversia, consideramos necesario incluirlo en los conflictos de trabajo que se presentan y actualizan en forma constante en perjuicio de la clase trabajadora.

3. Apreciaciones generales para la solución de los conflictos de trabajo.

Como hemos visto en el desarrollo del presente capítulo, existen situaciones en las que se presenta un enfrentamiento entre los intereses de la clase trabajadora y el patrón, dando como consecuencia, conflictos que deben ser resueltos en forma pronta y expedita. Pero, para que pueda darse solución a los conflictos laborales, es necesario la presencia de una organización jurídica que tenga como fin observar que efectivamente existe un agravio de índole laboral en la esfera jurídica del trabajador, debiendo de hacer efectivas las disposiciones que en materia de trabajo se contienen en los ordenamientos legales respectivos, pudiendo incluso hacer uso de la fuerza pública para su cumplimiento.

Debemos entender inicialmente como resolución, toda decisión o providencia que emane de la organización jurídica señalada con antelación, con el fin de lograr una administración de justicia obrera adecuada; es decir, procurando siempre de lograr el respeto de las normas de trabajo, la paz social y el triunfo de los valores humanos sobre las fuerzas económicas. Esto último, en razón de que en el mundo contemporáneo, los derechos humanos de los

trabajadores están resintiendo un severo sacudimiento, como consecuencia de los acontecimientos políticos, económicos y sociales que se presentan a nivel mundial. "El modelo globalizador de la economía, enmarcado dentro de lo que se ha dado en llamar neoliberalismo, se impone en el mundo entero; enarboles las banderas de la productividad y de la eficiencia como metas supremas y amenaza con postergar los derechos de los trabajadores, derechos que en algunos casos derivan de páginas centrales de la historia de los pueblos y constituyen rasgos indelebles de su identidad nacional".¹⁶

Probablemente resulte cuestionable para algunos sujetos que forman parte de los elementos de la producción la intervención de un ente jurídico para la solución del conflicto laboral de que se trate, como se mencionó en páginas anteriores; sin embargo, podemos señalar como imprescindible la participación del órgano jurídico competente para la finalización del conflicto y que ésta se realice de una manera justa. De lo contrario, las consecuencias que puedan surgir sin dicha intervención, serían nefastas, como lo menciona Néstor de Buen, "...la primera reacción ante un conflicto es lograr la victoria y si no se logra de inmediato pocos atribuirán el resultado negativo a los defectos de uno mismo. Pero de allí vienen enconos, orgullos, vanidades y éstas son, en las inmortales palabras de Angel Osorio "una fórmula de la estupidez". Cuando dos personas se enfrentan poniendo en juego su propio interés, predominará la pasión sobre la razón y el resultado necesariamente será nefasto. Nadie es buen abogado en causa propia".¹⁷

Una vez comprendida la necesaria participación del ente jurídico encargado de resolver las controversias que en materia de trabajo se presenten, podemos advertir dos figuras que contempla la ley de la materia

¹⁶ DAVALOS, José. Tópicos Laborales. Porrúa, México. 1992. p. 4

¹⁷ DE BUEN L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. séptima edición. Porrúa, México. 1998. p.93

para la solución a dichos conflictos, a saber, la figura de la conciliación, que a su vez tiene como consecuencia el convenio, y la figura del arbitraje.

La Conciliación

Debemos entender como conciliación el acuerdo celebrado entre quienes se encuentran ante un conflicto de intereses, con objeto de evitar un juicio o poner rápido fin a uno ya incoado (sin correr todos los trámites que, en otro caso, serían precisos para concluirlo). En nuestro proceso del trabajo la conciliación constituye un trámite previo al arbitraje.¹⁸

La figura de la conciliación se encuentra contemplada, como ya lo mencionamos, en la LFT, concretamente, en los arts. 873, 875 y 876. En ellos, se señala de observancia general en todo conflicto de trabajo, la celebración de una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas; advirtiendo que el acuerdo al que se pueda llegar entre las partes para la terminación del choque de intereses entre patrón y trabajador, debe de realizarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Ahora bien, habrá algunos defensores de los derechos del sector patronal que señalen como innecesaria la participación de la JCA, toda vez que el arreglo conciliatorio al que lleguen deberá ocurrir entre la parte demandada y la demandante, como en un principio lo manifiesta la fracción II del artículo 876 de la LFT. Sin embargo, omiten tomar en consideración lo expuesto en la fracción siguiente del mismo ordenamiento legal.

Artículo 876.- La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

¹⁸ DE PINA, Rafael y Rafael de Pina Vara. Diccionario de Derecho. Op. cit. p. 177.

II. La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un acuerdo conciliatorio,

III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;

Como podemos observar, no basta con llegar a un arreglo las partes en conflicto, sino que será también necesaria la aprobación que la JCA conceda al mismo; esto es así, toda vez que dicho órgano jurídico tiene por ministerio de ley, la obligación de hacer cumplir las disposiciones que en materia de trabajo se encuentran establecidas, siendo entre ellas, los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo que tiene como fin el establecimiento de la paz social, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5, fracción XIII de la LFT.

Artículo 5.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo. En todos estos casos se entenderán que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.

El arreglo al que lleguen las partes en esta etapa conciliatoria se le dará el calificativo de convenio, y el mismo, una vez aprobado por la JCA, tendrá la fuerza de un laudo por lo que a sus efectos y consecuencias se refiere; es decir, equivaldrá a la resolución que se hubiese dictado por la autoridad jurídica

competente para resolver el fondo de la cuestión planteada por las partes en conflicto.

No se debe confundir la figura de la conciliación con la figura de la mediación, ya que ésta última es una institución jurídica que tiene como fin la actuación de pretensiones, o bien la solución de los conflictos, ante un órgano designado por las partes o instituido formalmente, destinado a formular una propuesta o recomendación, que carece de valor .

De igual manera, tampoco debemos confundir el convenio al que lleguen las partes en conflicto con la transacción; pues la segunda de las figuras señaladas tiene un carácter prácticamente de tipo civil que, si bien es cierto que es un negocio jurídico a través del cual las partes mediante el pacto, mediante el acuerdo de voluntades, encuentran solución de la controversia o litigio, también lo es que se trata de un contrato (aquél en virtud del cual se produce o se transfiere una obligación o un derecho) por el cual las partes haciéndose recíprocas concesiones terminan una controversia presente o previenen una futura.

Es decir, el convenio al que llegan las partes en materia de trabajo, tiene la finalidad de concluir con un conflicto laboral, sin que por ello tengan el carácter de contractual, sino el equivalente a un laudo; asimismo, tiene la finalidad de hacer cumplir los derechos y obligaciones contemplados en una relación de trabajo subordinado en lo individual celebrada con antelación, y no en la creación de nuevos derechos a partir de la solución del conflicto. Si acaso, en los conflictos colectivos de trabajo, podríamos hablar de convenios celebrados entre las partes por lo que se refiere al aspecto creativo para fijar nuevas condiciones de trabajo, dando como consecuencia un contrato colectivo de trabajo, sin que debamos referirnos a una transacción en el sentido amplio de la palabra.

El Arbitraje

Como lo expusimos con anterioridad, la figura del arbitraje en México no es de tipo accidental u ocasional, por lo que nuestros órganos jurídicos en ningún momento puede ser considerados con el carácter de especiales para la solución de un caso concreto. Por el contrario, el arbitraje es la última de las formas legales en la que puede darse solución a un conflicto de trabajo, llegando incluso a imponer sanciones a quienes se abstengan a someterse a dicha figura jurídica, como lo señala el artículo 123 constitucional, en el apartado "A", fracciones XX y XXI.

Artículo 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

XX. Las diferencias o 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 patrones, y uno por el gobierno;

XXI. Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuera de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

El arbitraje es la actividad jurisdiccional desarrollada por los árbitros para resolver el conflicto de intereses que les ha sido sometido por los interesados¹⁹;

¹⁹ DE PINA. Rafael y Rafael de Pina Vara. Diccionario de Derecho. Op. cit. p. 98.

el ejercicio de dicha actividad jurisdiccional, es realizado por organismos específicos constituidos por el Estado, encargados de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Existen opiniones encontradas en los tratadistas por lo que a la figura del arbitraje se refiere. Tissier, por ejemplo, ha escrito que el arbitraje es una forma primitiva de la justicia, una etapa inferior, que no se desenvuelve más que cuando la justicia del Estado funciona mal, es lenta y costosa.

A su vez, Chioyenda considera que, si bien es una exageración el afirmar que dicha institución es un mero vestigio del pasado, también lo es considerarla como un medio para una mejor justicia en el porvenir; pues en la mayoría de los asuntos en donde el arbitraje interviene, antes de simplificarse, éste se complica. Desafortunadamente, dicha opinión es aceptada por muchos tratadistas.

Mattirolo, procesalista italiano, considera a los juicios realizados por la figura del arbitraje como la forma más antigua y natural y que en su oportunidad se evidencia tanto mejor cuanto más faltan y escasean las garantías de la administración de justicia, ejercida por los magistrados instituidos por el Estado.

Sin embargo, en ninguna de los criterios mencionados con antelación, se advierte la obligación de concurrir ante la figura procesal del arbitraje para la solución de los conflictos, como se encuentra contemplado en la legislación mexicana.

Consideramos que esto es así, ya que el ente jurídico encargado de resolver los conflictos de trabajo en México, y que es la JCA, se encuentra integrado por sujetos que en sus dos terceras partes son neófitos en el

conocimiento de la ciencia jurídica, por tratarse de representantes de los trabajadores y representantes de los patronos (arts. 605 y 623 de la LFT) a quienes la ley no exige ser licenciados en Derecho y, como consecuencia de ello, no pueden tener el carácter de jueces; motivo por el cual, no es posible hablar de un juicio en un sentido estricto, sino más bien de un arbitraje, al que deben someterse las partes, con la finalidad de salvaguardar la justicia y la paz sociales, de conformidad con el art. 5 de la LFT, en relación con las fracciones XX y XXI del apartado "A" del art. 123 constitucional.

Como se tratará en el capítulo siguiente, la creación de tales órganos de administración de justicia surgieron con motivo de considerar al trabajo como un elemento creador y como fin, y no como un simple medio, como una mercancía, encauzando un sentido humanista del derecho del trabajo.

CAPITULO II

NATURALEZA JURIDICA Y EVOLUCION DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE COMO PRODUCTO DE LA REVOLUCION SOCIAL EN MEXICO

A. ANTECEDENTES HISTORICOS SOBRE LA SITUACIÓN SOCIAL PARA LA CREACIÓN DE ÓRGANOS IMPARTIDORES DE JUSTICIA OBRERA.

1. Epoca Prehispánica.

En la organización social del imperio azteca existía, en víspera de la conquista, un cierto grado de desarrollo de las fuerzas productivas.

Las labores propias de la sociedad indígena se relacionaban a la alfarería, los tejidos, la fundición y el labrado de oro, plata, cobre, plomo, estaño, así como en la producción de cobre. De lo anterior, se advierte que las actividades principales fueron la textil y la metalúrgica, sin olvidar desde luego la prestación de servicios que ocurría en el monumental mercado de Tlatelolco.

Los instrumentos de trabajo los constituían la piedra pulida y labrada, hechas de cobre, punzones, agujas, puntas de lanzas.

Aún cuando en esta etapa no existió una desarrollada reglamentación laboral, sí se encuentran ciertas normas que no obstante no estar escritas, permiten vislumbrar algunas conductas que se encontraban reguladas, como lo fue la libertad de trabajo y de la libre contratación de servicios.

El trabajo forzoso también existió en forma de prestación de servicios a que estaban obligados los esclavos, los siervos y los tamemes.

Formaban parte de los esclavos aquellos que cometían graves delitos que merecían el destierro o la muerte; de igual modo, se encontraban en dicha tesitura, los prisioneros que generalmente eran destinados para los sacrificios humanos.

Los siervos eran trabajadores del campo, en tanto que los tamemes, que correspondían a la última escala social azteca, realizaban el transporte de personas o de cosas en virtud de la ausencia de animales de tiro.

La cooperación entre los miembros de la comunidad y la ayuda mutua fue el principal modo de producción.

Desafortunadamente se carece de mayor información por lo que a dicho período histórico se refiere, toda vez que las únicas fuentes existentes son los escritos realizados por los colonizadores españoles, que en la mayoría de las ocasiones reflejaban en los mismos su gusto o pasión por la temática que se encontraban describiendo, deformando así el panorama social de aquella época.

2. Epoca Colonial.

La principal fuerza de trabajo la constituyeron los indios; más tarde, la mano de obra se reclutó entre los mestizos y los negros.

La encomienda fue la primera figura laboral para el esclavo indígena; consistió en un premio o gracia real otorgada a favor de los conquistadores, mediante el cual dejaban bajo su guardia y custodia la vida de una determinada cantidad de indios, así como la de un heredero de estos últimos, con la obligación de cuidar del bien de los mismos indios; en tanto que, estos últimos, debían de realizar las actividades que les eran ordenadas por los encomendadores con la única retribución de su sobrevivencia.

Otra forma de trabajo consistía en el repartimiento forzoso de los indios para trabajar en labores agrícolas, mineras, de construcción y transporte sin que se estuviera ante la figura de la encomienda. Este tipo de régimen se

convirtió con el paso del tiempo, en una figura con carácter carcelario; ya que en las haciendas, se permitió la creación de cárceles simuladas con el título de tlapiquesquera, que no era más que una pieza en que se custodiaba a los indios, encerrándolos para "acudir" al trabajo. Ya que al modo estulto de pensar de los conquistadores, al "huir" los indígenas para sus casas y pueblos, éstos se dispersaban, por lo que faltaban a sus labores y atrasaban las actividades de utilidad común.

A la encomienda y el repartimiento le siguieron otras formas de explotación tales como el peonaje y el tributo.

Si bien es cierto que durante la época de la colonia, la explotación del indígena fue en forma desmedida, sin existir algún medio de justicia a favor del mismo, que no fuera aquélla que llegara a surgir de la voluntad del encomendador, y que en la mayoría de las veces resultaba una conducta bárbara y dictatorial, también lo es que durante este periodo histórico encontramos, sin género alguno de duda, la expresión del pensamiento humanista español del siglo renacentista, que tuvo como consecuencia un magnífico combate que libraron los insignes misioneros Vasco de Quiroga y fray Bartolomé de las Casas entre otros, para dar lugar a la creación de una serie de ordenamientos que constituirían medidas preventivas y conductas consideradas como un "orden preparativo" en beneficio del conquistado, mismas que fueron denominadas como Las Leyes de Indias.

Como ejemplo de medidas preventivas que se dictaron para ser acatadas en su totalidad por los españoles en la Nueva España se encuentran:

- Prohibición para que los indios que habiten en climas fríos, sean llevados a trabajar a climas cálidos y viceversa.
- En los días fríos, la lana se lava con agua caliente.

- Estricta prohibición, por razones de seguridad, que los indios se ocupen en el desagüe de las minas, aunque sea su voluntad hacerlo.
- Prohibición de que laboren en pesquería de perlas, en ingenios de añil y de azúcar.
- Prohibición para que los menores de dieciocho años se dediquen al acarreo de mercancías y los mayores de dicha edad que se dedican a la actividad referida, no excedan de una carga mayor de dos arrobas; es decir, superior a los veintitrés kilogramos.

En tanto que, en el orden reparativo, se encuentran algunas disposiciones como son:

- Encargar a todas las justicias del buen cuidado de la curación de todos los indios enfermos que adolecieren en ocupación de las labores y trabajo, ora sea de mitad o repartimiento o voluntario; de forma que tengan el socorro de medicinas y regalo necesario sobre que atender con mucha vigilancia, a fin de que sean muy bien curados.
- Indios obreros que en el trabajo de la misma se descalabren, reciban del patrono durante el tiempo de su curación la mitad del jornal. Esta responsabilidad alcanzaba también al servicio doméstico y comprendida la necesidad de costear los gastos de entierro en caso de fallecimiento.

Sin embargo, la observancia de estas disposiciones no llegaron a aplicarse; basta leer lo que Alejandro barón de Humboldt escribió sobre las condiciones de vida y de trabajo que imperaron a principios del siglo XIX en los obrajes antes de la lucha independiente y, como consecuencia, en las postrimerías del régimen colonial.

El estudioso alemán señaló en uno de sus viajes "sorprende desagradablemente al viajero que visita aquellos talleres no solo la extremada imperfección de sus operaciones técnicas en la preparación de los tintes, sino más aún la insalubridad del obrador y el mal trato que se da a los trabajadores. Hombres libres, indios y hombres de color, están confundidos con galeotes que la justicia distribuyó en fábricas para hacerles trabajar en jornal. Unos y otros están menos desnudos, y cubiertos de andrajos, flacos y desfigurados. Cada taller parece más bien una oscura cárcel, las puertas que son dobles están constantemente cerradas y no se les permite a los trabajadores salir de la casa; los que son casados solo los domingos pueden ver a su familia. Todos son castigados irremisiblemente si cometen la menor falta contra el orden establecido en la manufactura."²⁰

3. Epoca independiente.

Salvo algunos destellos que se pierden en la noche del siglo XIX, queda incólume el problema social en relación a las condiciones de vida y de trabajo. Ni los Sentimientos de la Nación expuestos por el generalísimo don José María Morelos y Pavón, quien sólo toca el aumento del jornal del pobre; ni la Constitución de 1824 cuyos sublimes objetivos a que aspiraba eran crear un gobierno firme y liberal sin que sea peligroso hacer reinar la igualdad ante la Ley; así como el Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana expedido en 1856 por Ignacio Comonfort, lograron otorgar los medios legales adecuados para el cumplimiento de una justicia social a la clase trabajadora en forma especializada; incluso, las disposiciones que se contemplaron en el estatuto señalado en último término, fueron de un carácter puramente civil.

²⁰ -----, Nueva Enciclopedia Temática, tomo 12, Ediciones Cumbre, México, 1983, p. 459.

De la misma manera podemos hablar de la Constitución de 1854, no obstante las intervenciones de Ignacio Ramírez "El Nigromante", que en el congreso constituyente durante los años de 1856 y 1857, reclamara la expedición de leyes protectoras del trabajo y del trabajador, teniendo como consecuencia, la expedición de un órgano jurídico encargado del cumplimiento de las mismas.

Cabe hacer mención del discurso pronunciado por Ignacio Ramírez el 7 de julio de 1856, según constancia de la Historia del Congreso Constituyente de Francisco Zarco.

"El más grave de los cargos que hago a la comisión es de haber conservado la servidumbre de los jornaleros. El jornalero es un hombre que a fuerza de penosos y continuos trabajos, arranca de la tierra, ya la espiga y el oro que engalanan a los pueblos. En su mano creadora el rudo instrumento se convierte en máquina y la infame piedra en magníficos palacios."

"Las inversiones prodigiosas de la industria se deben a un reducido número de sabios y a millones de jornaleros; donde quiera que exista un valor, allí se encuentra la efigie soberana del trabajo. Pues bien, el jornalero es esclavo, primitivamente lo fue del hombre, a esta condición lo redujo el derecho de la guerra, terrible sanción del Derecho Divino; como esclavo nada le pertenece, ni su familia ni su existencia y, el alimento no es para el hombre máquina un derecho, sino una obligación de conservarse para el servicio de los propietarios. En diversas épocas el hombre productor, emancipándose del hombre rentista, siguió sometido a la servidumbre de la tierra, el feudalismo de la Edad Media y el de Rusia y el de la Tierra Caliente, son bastante conocidas para que sea necesario pintar sus horrores."

“Logró también quebrantar el trabajador las cadenas que lo unían al suelo como un producto de la naturaleza y hoy se encuentra esclavo del capital que, no necesitando sino breves horas de su vida, especula hasta con sus mismos alimentos, antes el siervo era el árbol que cultivaba para que produjera abundantes frutos, hoy el trabajador es la caña que se exprime y abandona.”²¹

Como consecuencia, el ambiente que reinó en el congreso constituyente fue propicio para el nacimiento del derecho de los trabajadores; sin embargo, en dicho congreso se confundió el problema de la libertad de industria con el de la protección al trabajo.

El aspecto social tampoco lo apuntó el Estatuto Provisional del Imperio Mexicano, legislado por Maximiliano de Habsburgo; ni el Código Civil de 1870 en su rubro de Contrato de Obras.

Jurídicamente, así se desarrolla el siglo XIX; sin embargo, años más tarde se preparaba el nacimiento de la obra normativa laboral que rige hasta nuestros días.

Durante la etapa pre-revolucionaria, es decir, antes del año de mil novecientos diez, todos los conflictos obrero patronales tanto en el aspecto material como procesal, se dirimían ante los Tribunales del Derecho Común y de acuerdo con las leyes civilistas. Por lo que, ante la característica y principios de dispersión y desconcentración propios de dichos procedimientos, la impartición de la justicia obrero patronal, normalmente resultaba dilatada y por ende poco efectiva.

²¹ CASTRO ESPINOSA, Gonzalo. Ensayo relativo a La Seguridad y la Higiene en la Norma Jurídica Laboral. México, s.e.

A pesar de que el gobierno del presidente Madero no se caracterizó por tener un espíritu social, con motivo de la conservación de las estructuras políticas y económicas del porfiriato, aunado a sus antecedentes burgueses y su única lucha por el sufragio efectivo y la no reelección, apenas tuvo una cualidad humana que no puede ser ignorada, ya que con esta, se logra un antecedente para la creación de las JCA.

Con motivo de su preocupación por la suerte que corrían los trabajadores en el trato que se les daba, se ordena la creación del Departamento del Trabajo el dieciocho de diciembre de mil novecientos once.

Dicho organismo se constituyó como una oficina dependiente de la Secretaría de Fomento, teniendo como funciones la de fungir como intermediario en la contratación de obreros e incluso, como una institución encargada de facilitar el transporte de los mismos a las localidades adonde fueron contratados. Pero, la función que consideramos más elemental del Departamento del Trabajo, consistió, en procurar un arreglo equitativo en los casos de conflicto entre empresarios y trabajadores, y servir de árbitro en sus diferencias, siempre y cuando así lo hayan solicitado los interesados en el conflicto.

Como se verá a continuación, el movimiento revolucionario en México, trajo como consecuencia no sólo la protección del hombre como individuo único, sino también la protección de sectores sociales de la población que por su importancia requieren del amparo de la ley en una forma más especializada, constituyendo la base y cimentación de toda sociedad en el mundo.

4. La nación obligada a proteger los derechos sociales del hombre.

En la marcha del hombre hacia la libertad y la justicia, destacan dos acontecimientos decisivos en la historia moderna: la declaración francesa de

los derechos del hombre y del ciudadano en el año de 1789, que representan a la victoria de la razón sobre el feudalismo, los reyes y la nobleza; y las declaraciones constitucionales de los derechos sociales de este siglo, iniciadas en Querétaro en 1917, que expresan el triunfo de la realidad social sobre las fuerzas económicas del liberalismo y la burguesía. En el primer momento, se construye el santuario de la democracia política y se señalan los límites de la actividad del Estado y de los gobernantes; en tanto que, en el segundo de ellos, se rompe con la mentira del derecho de las fuerzas económicas a desarrollarse libremente, por encima de los hombres, y se establecen las bases de una nueva democracia política y social.

La desigualdad económica y social que separa a ricos y pobres, patronos y trabajadores, propietarios y labriegos, no ha sido razón suficiente en sí misma para despertar en éstos últimos la idea de que forman una clase explotada. Este fenómeno es particularmente exacto en México y no ha sido todavía superado.

Las clases campesina y trabajadora mexicanas reconocen un origen marcadamente feudal: el conquistador impone el trabajo subordinado como una carga natural que debe gravitar sobre los hombres de los pueblos vencidos; el hacendado, ya independiente, hace más oprobiosa la subordinación sobre el peón supuestamente libre; tanto el minero como después el fabricante incipiente transfieren la misma relación de sojuzgamiento al trabajo industrial.

Pero la injusticia económica, por demás siempre palpable, fue relegada como problema político por que usos sociales, elevados a la categoría de dogmas, hicieron pensar, hasta hace corto tiempo, que los beneficios tienen el límite que les señala el haber nacido en una clase social determinada.

Los campesinos y los trabajadores mexicanos durante la época colonial y bien corrida la independencia, estuvieron educados en la consideración de esos usos como sacrosantos y no sintieron la injusticia; tomaron conciencia de su situación muy posteriormente, en un breve periodo de tiempo, y entonces, rescataron y crearon los principios morales, jurídicos y políticos que les habían sido simplemente ocultados o negados.

Por todo lo anterior, el congreso del constituyente de 1917 entendió acertadamente, en un momento crítico de nuestra historia, el valor de esos principios y la justicia que animó a las fuerzas activas y eficaces determinantes de su incorporación en el texto constitucional. Asimismo, se proyectó en dicho congreso la democratización ya no sólo de la vida política sino de la empresa y de la vida económica del pueblo mexicano. La teoría constitucional resolvió en beneficio de los derechos sociales (el nuevo derecho agrario, el nuevo derecho del trabajo y el derecho de la seguridad social), la pugna entre lo económico y lo social, y los definió como instrumentos permanentes de integración y reestructuración de la vida económica, social y cultural del país.

Podemos afirmar que la idea nuclear de la defensa de los sectores sociales que se encontraban sin protección alguna y con los cuales surgió el Derecho Social en México, consistió, por lo que a nuestro tema de estudio se refiere, a englobar a toda persona que trabaja, para quitarle la consideración de cosa o mercancía, consideración que había tenido desde la esclavitud y que continuó en la servidumbre medieval, y otorgar al trabajador el derecho que tiene para un aseguramiento decoroso de vida.

Estos derechos, a diferencia de las garantías individuales no consisten en un no-hacer estatal, sino en un hacer, una actividad positiva del Estado, al que se le impone un doble deber, primeramente, la Declaración que obliga al Estado a promulgar una legislación de trabajo armónica con ella; y en segundo

término, le hace garante de su aplicación y efectividad, garantía que a su vez se manifiesta en una doble dimensión: los organismos judiciales y de conciliación y arbitraje deben vigilar por el respeto de los derechos y beneficios concedidos por las leyes y contratos colectivos a los trabajadores. Asimismo, las autoridades administrativas, y particularmente la inspectoria del trabajo, han de vigilar el cumplimiento de las leyes de trabajo y de la seguridad social.

La Declaración mexicana forma parte de una constitución escrita y rígida, lo que produce, como primer e importantísimo resultado, que las normas y principios que la componen, estén en un plano superior al que ocupan los poderes estatales. Asimismo, poseen un rasgo revelador del profundo sentido humanista que inspiró a nuestro legislador constituyente: sus normas y principios valen para todas las personas que prestan sus servicios en la República y territorios mexicanos; esto es, rigen las relaciones de trabajo de los nacionales y de los extranjeros.

Podemos mencionar que la Declaración mexicana se anticipó a las declaraciones internacionales, ratificando su sentido humanista y ofreciendo una base importante para la confraternidad de los trabajadores de todos los pueblos.

B. EVOLUCION DEL ORGANO FEDERAL ENCARGADO DE LOS CONFLICTOS OBRERO PATRONALES.

1. Creación de la Junta de Conciliación y Arbitraje, su federalización y competencia.

La magnitud de las transformaciones experimentadas por la sociedad mexicana a través de su historia, y que han tenido su mayor repercusión con posterioridad a la época de independencia, ocurrieron durante las luchas

revolucionarias de inicios de siglo, con lo cual surgió una obligación para crear una adecuación en el marco constitucional para la defensa del derecho de los trabajadores, como lo conocemos en la actualidad.

De los hechos considerados en sí mismos, como dice Kant, no pueden deducirse valores²²; es decir, si observamos que se sacan objetos de una casa, no podremos saber con esa sola observación, si se trata de un robo o de un embargo. De igual modo, si el congreso constituyente de Querétaro hubiese ignorado y visto como una simple guerrilla o revuelta la lucha encarnizada del obrero y del campesino mexicano durante la revolución de 1910, sin que en ningún momento comprendiera el sentimiento de la nación por un despertar hacia un progreso a través de un nivel de vida decoroso y digno para sus hijos, así como la protección legal a la esfera jurídica de los mismos, todo habría sido en vano.

Sin embargo, los diputados constituyentes fueron hombres que sentían como propia la angustiada vida de un pueblo que había luchado por alcanzar un existir más digno y más justo para todos. En general, los constituyentes eran jóvenes, algunos sin gran experiencia política, pero todas sus limitaciones las suplieron con una profunda visión de la realidad mexicana. Conocían, por haberlos vivido, los enormes problemas nacionales; contemplaban cómo el pueblo había generosamente sacrificado la paz con la ilusión de crear un México mejor, y con honradez y valentía interpretaron esa voluntad otorgando a la nación la Ley Suprema que establecía, al margen de la doctrina constitucional clásica, los derechos del trabajador y las bases de la reforma agraria.

El mérito del congreso de Querétaro, y es un deber insistir, consistió en reflejar en el orden jurídico constitucional la manera especial de ser propia del

²² RODRIGUEZ LAPUENTE. Manuel. Sociología del Derecho. Porrúa. México. 1996. p. 11.

pueblo mexicano, frente al juego innegable de la lucha de clases, común denominador de los estados contemporáneos que han deseado conservar, de alguna forma, los sistemas demo-liberal o demo-capitalista típicos del siglo XIX y del siglo XX.

A esa justicia social entraña un concepto y una situación que consisten en una síntesis armónica y de respetabilidad recíproca entre los intereses sociales y los intereses particulares del individuo. Sin esa esencia sintética no puede válidamente hablarse de justicia social, ya que al romperse el equilibrio que supone, se incide fatalmente en cualquiera de estos dos extremos indeseables, que son: el totalitarismo colectivista y el individualismo que sólo atiende la esfera particular de cada cual²³.

Para dirimir los conflictos obrero-patronales, individuales y colectivos, e igualmente para conseguir dicho equilibrio, el constituyente de 1917 plasmó en la Carta Magna el sistema de impartición de justicia que, originalmente, facultaba a las legislaturas de los Estados para expedir las normas laborales y la creación de tribunales. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son las encargadas de aplicar jurisdiccionalmente esas disposiciones.

Al facultarse a los gobiernos estatales para legislar en materia de trabajo, se expidieron leyes laborales que interpretaban los preceptos constitucionales en forma distinta. Ello propició que en industrias que por su importancia y ubicación trascendían al orden nacional, se presentaran problemas de diferente enfoque normativo y de diversidad de soluciones para casos semejantes.

Esto trajo como consecuencia que la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, enviara a los gobiernos de los Estados en el curso de los años de mil

²³ BURGOA, Ignacio. Las Garantías Individuales, vigésima quinta edición, Porrúa, México, 1993, p. 11.

novecientos veintiséis e inicios de mil novecientos veintisiete, tres circulares relativas a las industrias ferrocarrileras, minera, petrolera, textil, según las cuales todos los conflictos obrero-patronales que surgieran en las mismas, serían conocidos y resueltos por el Departamento de Trabajo de la mencionada Secretaría.

En virtud de que las disposiciones a que se refiere el párrafo anterior, no cumplía su objetivo, el diecisiete de septiembre de mil novecientos veintisiete, el entonces presidente de la República, don Plutarco Elías Calles, decretaba la creación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Este decreto fue atacado de inconstitucional y por tal motivo, el seis de julio de mil novecientos veintinueve, se publicó una reforma a la Constitución, en la fracción XXXI del artículo 123, facultando al Congreso de la Unión en forma exclusiva para legislar en materia de trabajo. La anterior reforma y el artículo 11 transitorio de la Constitución regularizaron el funcionamiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Inicialmente la Junta Federal se integraba con cinco grupos que conocían de los asuntos siguientes:

1. Los que surgieran en zonas federales.
2. Los que se suscitaban en las industrias y negociaciones cuyo establecimiento o explotación fuera motivo de contrato o concesión federal.
3. Los que abarcaran dos o más Estados o un Estado y una zona federal.
4. Los que derivados de contratos de trabajo tuvieran por objeto la prestación de trabajos continuos y de la misma naturaleza en uno y otro Estado de la República.

5. En los casos en que por convenio escrito de la mayoría de los representantes de una industria y los trabajadores del ramo, se hubiese aceptado la jurisdicción expresa del gobierno federal.

En mil novecientos treinta y tres se incluyó un grupo especial destinado a ocuparse de conflictos de la industria textil y en enero de mil novecientos treinta y seis se creó el grupo especial número siete, dedicado en forma exclusiva a asuntos relativos a la industria petrolera, transportes aéreos y terrestres por carreteras de jurisdicción federal y construcción de estas últimas.

En mil novecientos cuarenta y cuatro, se crean siete Juntas más, de acuerdo a las modificaciones y ampliaciones a la competencia federal del dieciocho de noviembre de mil novecientos cuarenta y dos.

Con motivo de la reforma a la fracción XXI del artículo 123 constitucional de fecha cuatro de febrero de mil novecientos setenta y cinco, por la cual se amplió una vez más la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, se crearon las Juntas Especiales Números quince y dieciséis, para conocer de asuntos derivados de la industria automotriz, autopartes, mecánicas o eléctricas e industria química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos e industria de celulosa y papel; industria de aceites y grasas vegetales, la productora de alimentos abarcando exclusivamente la fabricación de enlatados o envasados o que se destinen a ella, respectivamente.

Con objeto de descentralizar las funciones que tiene encomendadas este tribunal, se reformaron los artículos 600 y 606 de la Ley Federal del Trabajo, en los cuales se instrumenta la posibilidad de establecer Juntas Especiales en los Estados de la República. Con base en ello, a partir de marzo de mil novecientos setenta y siete, comenzaron su funcionamiento seis Juntas

Especiales en las ciudades de Guadalajara, Monterrey, Jalapa, Tuxtla Gutiérrez, Mérida y Hermosillo.

En enero de mil novecientos setenta y ocho, se convirtieron en Juntas Especiales las Juntas Permanentes de Conciliación y que funcionaban en las ciudades siguientes: Aguascalientes, Mexicali, La Paz, Campeche, Saltillo, Colima, Chihuahua, Durango, Guanajuato, Chilpancingo, Pachuca, Toluca, Morelia, Cuernavaca, Tepic, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Chetumal, San Luis Potosí, Culiacán, Villahermosa, Ciudad Victoria, Tlaxcala y Zacatecas, quedando solamente once Juntas Permanentes en Tampico, Parral, Coatzacoalcos, Sabinas, Mazatlán, Veracruz, Guaymas, Torreón, Acapulco y Poza Rica.

En el mes de julio de mil novecientos setenta y nueve, se convirtió la Junta Federal Permanente de Conciliación de la ciudad de Coatzacoalcos en Junta Especial de Conciliación y Arbitraje, y se creó la Junta Federal Permanente de Conciliación en Cananea, Sonora. Con lo cual, hasta mil novecientos setenta y nueve, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se integraba con dieciséis Juntas Especiales en el Distrito Federal, treinta y dos Juntas Especiales foráneas y once Juntas Permanentes.

En octubre de mil novecientos ochenta, se agregó a la ley laboral la disposición reguladora de las universidades e institutos de enseñanza superior autónoma por ley, lo que dio origen a la creación de la Junta Especial número 14-BIS en el Distrito Federal.

El primero de mayo de mil novecientos ochenta y uno, se convirtió la Junta Federal Permanente ubicada en Tampico, en la Junta Especial número cuarenta y nueve de Conciliación y Arbitraje. En julio de mil novecientos ochenta y dos es creada la Junta Especial número cincuenta en el Distrito

Federal, la cual se avoca a conocer los asuntos relacionados con el IMSS y, en el mes de octubre de mil novecientos ochenta y dos, se convirtieron las restantes diez Juntas Permanentes de Conciliación en Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje.

En acuerdo del trece de agosto de mil novecientos ochenta y cinco, se modifica la jurisdicción territorial de las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje, sujetándose a las decisiones anunciadas el veintidós de julio de mil novecientos ochenta y cinco por el presidente de la República para enfrentar la crisis económica por la que atraviesa el país; fue revisada y modificada de acuerdo en lo dispuesto en el artículo 606 de la Ley Federal del Trabajo.

En tal virtud, se crean tres Juntas Especiales Adicionales, en Guadalajara, Jalisco; en Guadalupe, Nuevo León. Lo anterior, debido al gran número de conflictos que se atienden en estas dos entidades federativas y, en el Distrito Federal, la Junta Especial número 3-BIS, en apoyo de la Junta Especial número tres ya existente.

Se fusionaron las Juntas nueve y cincuenta con sede en la ciudad de México, que conocen conflictos laborales del IMSS, de la cual se hace innecesaria la existencia de las dos y es suprimida la Junta número cinco.

La jurisdicción territorial de las Juntas de Durango y Torreón, tomando en cuenta su ubicación de los municipios de la zona lagunera, se modifican para que los municipios en esta región pasen a formar parte de la jurisdicción territorial de Torreón, debido a su mayor cercanía.

Se suprime la Junta Especial con residencia en Chilpancingo, cuya jurisdicción territorial se integra a la Junta Especial con residencia en Acapulco, ambas residencias en el Estado de Guerrero.

Se suprime la Junta Especial de Campeche y se integra a la Junta Especial de Mérida.

Se suprime la Junta Especial de Tlaxcala, y se integra a la Junta Especial de Puebla.

Se suprime la Junta Especial de Pachuca y se integra a la Junta Especial del Distrito Federal.

Se suprime la Junta Especial de Querétaro y se integra a la Junta Especial de Guanajuato; se suprime la Junta Especial de Sabinas y se integra a la Junta Especial de Saltillo; se suprimen las Juntas Especiales de Guaymas y Cananea, y se integran a la Junta Especial de Hermosillo; se suprime la Junta Especial de Mazatlán y se integra a la Junta Especial de Culiacán; se suprime la Junta Especial de La Paz, y se integra a la Junta Especial de Ensenada; se suprime la Junta Especial de Mexicali, y se integra a la Junta Especial de Ensenada; se suprime la Junta Especial de Tuxtla Gutiérrez, y se integra a la Junta Especial de Villahermosa; se suprime la Junta Especial de Zacatecas, y se integra a la Junta Especial de Aguascalientes; se suprime la Junta Especial de Colima, y se integra a la Junta Especial de Guadalajara; se suprime la Junta Especial de Tepic, y se integra a la Junta Especial de Guadalajara; se suprime la Junta Especial de Chetumal, y se integra a la Junta Especial de Mérida.

Las Juntas Especiales que se suprimen, se transforman en oficinas auxiliares de las Juntas Especiales a que han quedado integradas.

Actualmente, la JFCA esta integrada por sesenta y siete Juntas Especiales, mismas que conocerán de los conflictos individuales de trabajo en la rama de la industria de competencia federal; veintidós de ellas con residencia en el Distrito Federal y las cuarenta y cinco restantes en diferentes ciudades de las entidades federativas. Subsisten siete Oficinas Auxiliares, en igual número de ciudades en el interior de la República.

Las Juntas Especiales con residencia en la Ciudad de México, tienen competencia para conocer únicamente en las siguientes ramas industriales y de servicios de competencia federal:

Junta Especial núm. 1.

Ferrocarrilera

Junta Especial núm. 2.

Ferrocarrilera y aquellas que ejecutan trabajos en zonas federales o que se encuentran bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación; verbigracia, empresas aéreas y empresas marítimas.

Junta Especial núm. 3.

Aquellas que actúan en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; verbigracia, empresas de autotransporte de carga.

Junta Especial núm. 3-BIS.

Empresas de autotransporte de pasajeros.

Junta Especial núm. 4.

Ferrocarrilera.

Junta Especial núm. 5.

Eléctrica.

Junta Especial núm. 6.

Textil.

Junta Especial núm. 7.

Hidrocarburos y petroquímica.

Junta Especial núm. 7-BIS.

Hidrocarburos y petroquímica.

Junta Especial núm. 8.

Aquellas que son administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal; verbigracia IMSS.

Junta Especial núm. 8-BIS.

IMSS.

Junta Especial núm. 9.

IMSS.

Junta Especial núm. 9-BIS.

IMSS.

Junta Especial núm. 10.

Azucarera y Hulera.

Junta Especial núm. 11.

Cinematográfica, Maderera; respecto de esta última, comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinado de madera.

Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio. CONASUPO, TFCA y Cooperativas.

Junta Especial núm. 12.

Hidrocarburos y petroquímica.

Junta Especial núm. 12-BIS.

Hidrocarburos y petroquímica.

Junta Especial núm. 13.

Minera, metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro y acero en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos.

Junta Especial núm. 14.

Servicios de banca y crédito.

Junta Especial núm. 14-BIS.

Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal; verbigracia, UNAM y UAM.

Junta Especial núm. 15.

Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas y eléctricas; Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos; de Celulosa y papel.

Junta Especial núm. 16.

Elaboración de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello. De aceites y grasas vegetales.

Las subsecuentes Juntas Especiales son foráneas; y son competentes para conocer y resolver los conflictos de trabajo de carácter individual en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, señaladas en los artículos 123 constitucional, apartado "A", fracción XXXI; y 527 de la LFT, en la jurisdicción territorial que a cada una se les asigna:

Juntas Especiales núms. 17 y 18.

Con residencia en Guadalajara, en el Estado de Jalisco.

Conoce de todas las ramas de la industria de competencia federal en los Estados de Jalisco y Nayarit.

Juntas Especiales núms. 19 y 20.

Con residencia en Guadalupe, en el Estado de Nuevo León.

Conoce de todas las ramas de competencia federal en el Estado de Nuevo León.

Junta Especial núm. 21.

Con residencia en Mérida, en el Estado de Yucatán.

Conoce de todas las ramas de la industria de competencia federal en el Estado de Yucatán.

Junta Especial núm. 22.

Con residencia en Jalapa, en el Estado de Veracruz.

Conoce de todas las ramas de la industria de competencia federal en los municipios de Acajete, Acatlán, Actopan, Camarón de Tejeda, Alto Lucero de Gutiérrez Barrios, Altotonga, Apazapan, Atzacán, Tlatetela, Ayahualulco, Banderilla, Carrillo Puerto, Coahuatlán, Coatepec, Colipa, Comapa, Cosautlán de Carvajal, Chiconquiaco, Chontla, Emiliano Zapata, Huatusco, Ixhuacán de los Reyes, Jalacingo, Xalapa, Jalcomulco, Jamapa, Xico, Jilotepec, Juchique de Ferrer, Landero y Coss, Manlio Fabio, Altamirano, Miahuatlán, Las Minas, Noalincó, Ozuluama, Pánuco, Paso de Ovejas, Perote, Las Vigas de Ramírez, Pueblo Viejo, Puente Nacional, Rafael, Lucio, Sochiapa, Soledad de Doblado, Soteapan, Tampico Alto, Tatatila, Tempoal, Tenampa, Tenochtitlán, Teocelo, Tepetlán, Tepetitla, José Azueta, Tlacolulan, Tlacotepec de Mejía, Tlanehuayocan, Tlapacoyan, Tonayán, Totutla, Vega de Alatorre, Villa Aldama, Yecuatlán, Zentla, Agua Dulce, El Higo, Nanchital de Lázaro Cárdenas, Tres Valles del Estado de Veracruz.

Junta Especial núm. 23.

Con residencia en Hermosillo, en el Estado de Sonora.

Conoce de todas las ramas de la industria de competencia federal en el Estado de Sonora, con excepción de los municipios que son jurisdicción territorial de la Junta Especial núm. 47.

Junta Especial núm. 24.

Con residencia en Aguascalientes, en el Estado del mismo nombre.

Conoce de todas las ramas de la industria de competencia federal en el Estado de Aguascalientes.

Junta Especial núm. 25.

Con residencia en Saltillo, en el Estado de Coahuila.

Conoce de todas las ramas de la industria de competencia federal en el Estado de Coahuila, con excepción de los municipios que son jurisdicción territorial de la Junta Especial núm. 42.

Junta Especial núm. 26.

Con residencia en Chihuahua, en el Estado del mismo nombre.

Conoce de todas las ramas de la industria de competencia federal en el Estado de Chihuahua, con excepción de los municipios que son jurisdicción territorial de las Juntas Especiales núms. 41 y 55.

Junta Especial núm. 27.

Con residencia en Durango, en el Estado del mismo nombre.

Conoce de todas las ramas de la industria de competencia federal en el Estado de Durango, con excepción de los municipios que son jurisdicción territorial de la Junta Especial núm. 42.

Junta Especial núm. 28.

Con residencia en Guanajuato, en el Estado del mismo nombre.

Conoce de todas las ramas de la industria de competencia federal en el Estado de Guanajuato.

Junta Especial núm. 29.

Con residencia en Toluca, en el Estado de México.

Conoce de todas las ramas de la industria de competencia federal en el Estado de México.

Junta Especial núm. 30.

Con residencia en Morelia, en el Estado de Michoacán.

Conoce de todas las ramas de la industria de competencia federal en el Estado de Michoacán.

Junta Especial núm. 31.

Con residencia en Cuernavaca, en el Estado de Morelos.

Conoce de todas las ramas de la industria de competencia federal en el Estado de Morelos.

Junta Especial núm. 32.

Con residencia en Oaxaca, en el Estado del mismo nombre.

Conoce de todas las ramas de la industria de competencia federal en el Estado de Oaxaca.

Junta Especial núm. 33.

Con residencia en Puebla, en el Estado del mismo nombre.

Conoce de todas las ramas de la industria de competencia federal en el Estado de Puebla.

Junta Especial núm. 34.

Con residencia en San Luis Potosí, en el Estado del mismo nombre.

Conoce de todas las ramas de la industria de competencia federal en el Estado de San Luis Potosí, con excepción del municipio de Ciudad Valles, que es jurisdicción territorial de la Junta Especial núm. 39.

Junta Especial núm. 35.

Con residencia en Culiacán, en el Estado de Sinaloa.

Conoce de todas las ramas de la industria de competencia federal en el Estado de Sinaloa.

Juntas Especiales núms. 36 y 36-BIS.

Con residencia en Villahermosa, en el Estado de Tabasco.

Conocen de todas las ramas de la industria de competencia federal en el Estado de Tabasco.

Junta Especial núm. 37.

Con residencia en Ciudad Victoria, en el Estado de Tamaulipas.

Conoce de todas las ramas de la industria de competencia federal en el Estado de Tamaulipas, con excepción de los municipios que son jurisdicción territorial de la Junta Especial núm. 39.

Junta Especial núm. 38.

Con residencia en Coatzacoalcos, en el Estado de Veracruz.

Conoce de todas las ramas de la industria de competencia federal en los municipios de Acayucan, Catemaco, Coatzacoalcos, Cosoleacaque, Chinameca, Las Choapas, Jaltipan, Ixhuatlán del Sureste, Jesús Carranza, Mecayapan, Minatitlán, Moloacán, Oteapan, Pajapan, Sayula de Alemán, Soconusco, Sotepapan, Tejixtepec, Zaragoza, Oluta e Hidalgotitlán del Estado de Veracruz.

Junta Especial núm- 39.

Con residencia en Tampico, en el Estado de Tamaulipas.

Conoce de todas las ramas de la industria de competencia federal en los municipios de Altamira, Ciudad Madero, Gómez Farías, González, El Mante, Tampico y Xicoténcatl del Estado de Tamaulipas, Chontla, Pánuco, Pueblo Viejo, Tampico Alto, Tempoal y Tepetzintla del Estado de Veracruz y Ciudad Valles del Estado de San Luis Potosí.

Junta Especial núm. 40.

Con residencia en Ensenada, en el Estado de Baja California.

Coatzintla, Coxquihui, Chalma, Chiconamel, Chicontepec, Coyutla, Chinampa de Gorostiza, Chumatlán, Espinal, Filomeno Mata, Gutiérrez Zamora, Huayacocotla, Iamatlán, Ixcatepec, Ixhuatlán de Madero, Martínez de la Torre, Mecatán, Mizantla, Nautla, Papantla, Platón Sánchez, Poza Rica de Hidalgo, Tamiahua, Tancoco, Tantima, Tantoyuca, Tamalín, Castillo de Teayo, Teolutla, Temapache, Texcatepec, Tihuatlán, Tlachichilco, Tuxpan, Zacoalpan, Zozocalco de Hidalgo y Zontecomatlán del Estado de Veracruz.

Junta Especial núm. 45.

Con residencia en Veracruz, en el Estado del mismo nombre.

Conoce de todas las ramas de la industria de competencia federal en los municipios de Amatitlán, Acula, Alvarado, Angeles Rodríguez, Cabada, La Antigua, Boca del Río, Cosamaloapan, Coaxtla, Chacaltianguis, Huayapan de Ocampo, Ignacio de la Llave, Isla, Ixmattlahucán, Juan Rodríguez Clara, Lerdo de Tejada, Otatitlán, Playa Vicente, San Andrés Tuxtla, Santiago Tuxtla, Medellín, Salta Barranca, San Juan Evangelista, Tesecohacán, Tierra Blanca, Tlacojalpan, Tlacotalpan, Tlaixcoyan, Ursulo Galván Tuxtilla y Veracruz del Estado de Veracruz.

Junta Especial núm. 46.

Con residencia en Tlaxcala, en el Estado del mismo nombre.

Conoce de todas las ramas de la industria de competencia federal en el Estado de Tlaxcala.

Junta Especial núm. 47.

Con residencia en Cananea, en el Estado de Sonora.

Conoce de todas las ramas de la industria de competencia federal en los municipios de Cananea, Agua Prieta, Arizpe, Altar, Atil, Bacoachi, Banamichi, Bacerac, Bavispe, Benjamín Hill, Cucurpe, Cumpas, Caborca, Fronteras, Huasabas, Huachinera, Huépac, Limuris, Magdalena, Nacozari de García,

Naco, Nogales, Opodepe, Oquintoa, Puerto Peñasco, Sáric, Santa Ana, Santa Cruz, San Felipe de Jesús, Trincheras, Tubutama, Villa Hidalgo, San Luis Río Colorado del Estado de Sonora.

Junta Especial núm. 48.

Con residencia en Campeche, en el Estado del mismo nombre.

Conoce de todas las ramas de la industria de competencia federal en el Estado de Campeche, con excepción del municipio del Carmen, en el mismo Estado.

Junta Especial núm. 49.

Con residencia en Tuxtla Gutiérrez, en el Estado de Chiapas.

Conoce de todas las ramas de la industria de competencia federal en el Estado de Chiapas.

Junta Especial núm. 50.

Con residencia en Querétaro, en el Estado del mismo nombre.

Conoce de todas las ramas de la industria de competencia federal en el Estado de Querétaro.

Junta Especial núm. 51.

Con residencia en Pachuca, en el Estado de Hidalgo.

Conoce de todas las ramas de la industria de competencia federal en el Estado de Hidalgo.

Junta Especial núm. 52.

Con residencia en Ciudad del Carmen, en el Estado de Campeche.

Conoce de todas las ramas de la industria de competencia federal en el municipio de Ciudad del Carmen, en dicho Estado.

Junta Especial núm. 53.

Con residencia en Guadalupe, en el Estado de Zacatecas.

Conoce de todas las ramas de la industria de competencia federal en el Estado de Zacatecas.

Junta Especial núm. 54.

Con residencia en Orizaba, en el Estado de Veracruz.

Conoce de todas las ramas de la industria de competencia federal en los municipios de Acultzingo, Alpatláhuac, Amatlán de los Reyes, Aquila, Astacinga, Atlahuilco, Atoyac, Atizacan, Calcahualco, Camerino Z. Mendoza, Coetzala, Córdoba, Coscomatepec de Bravo, Cuichapa, Cuitláhuac, Chocamán, Fortín, Huiloapan de Cuauhtémoc, Ixtuatlán del Café, Ixhuttlanillo, Ixtaczoquitlán, Magdalena, Maltrata, Mariano Escobedo, Mixtla de Altamirano, Naranjal, Nogales, Omealca, Orizaba, Paso del Macho, La Perla, Rafael Delgado, Los Reyes, Río Blanco, San Andrés Tenejapa, Soledad Atzompa, Tehuipango, Tepatlaxco, Tequila, Texhuacán, Tezonapa, Tlaquilpa, Tomatlán, Yanga y Zongolica del Estado de Veracruz.

Junta Especial núm. 55.

Con residencia en Ciudad Juárez, en el Estado de Chihuahua.

Conoce de todas las ramas de la industria de competencia federal en los municipios de Ahumada, Ascención Buenaventura, Casas Grandes, Galeana, Guadalupe, Ignacio Zaragoza, Janos, Juárez, Nuevo Casas Grandes, Praxedis G. Guerrero del Estado de Chihuahua.

Junta Especial núm. 56.

Con residencia en Cancún, en el Estado de Quintana Roo.

Conoce de todas las ramas de la industria de competencia federal en el Estado de Quintana Roo.

Junta Especial núm. 57.

Con residencia en Colima, en el Estado del mismo nombre.

Conoce de todas las ramas de la industria de competencia federal en el Estado de Colima.

Junta Especial núm. 58.

Con residencia en La Paz, en el Estado de Baja California Sur.

Conoce de todas las ramas de la industria de competencia federal en el Estado de Baja California Sur.

Junta Especial núm. 59.

Con residencia en Tijuana, en el Estado de Baja California.

Conoce de todas las ramas de la industria de competencia federal en los municipios de Mexicali, Playas de Rosario, Tecate y Tijuana, del Estado de Baja California.

Junta Especial núm. 60.

Con residencia en Reynosa, en el Estado de Tamaulipas.

Conoce de todas las ramas de la industria de competencia federal en los municipios de Camargo, Guerrero, Gustavo Díaz Ordaz, Matamoros, Mier, Miguel Alemán, Nuevo Laredo, Reynosa, Río Bravo y Valle Hermoso del Estado de Tamaulipas.

Ahora bien, hemos mencionado que la JFCA, tiene competencia para conocer de conflictos de trabajo en determinadas ramas del sector laboral; esto es debido a que, a juicio de los legisladores, en dichas ramas se encuentran industrias que por su importancia y ubicación trascienden al orden nacional, y por lo tanto es conveniente para la comunidad evitar la existencia de problemas que presenten diferente enfoque normativo y de diversidad de soluciones para casos semejantes.

Por lo tanto, la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje los asuntos relativos a:

a) Ramas industriales y servicios:

1. Textil
2. Eléctrica
3. Cinematográfica
4. Hulera
5. Azucarera
6. Minera
7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos.
8. De hidrocarburos
9. Petroquímica
10. Cementera
11. Calera
12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas
13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos
14. De celulosa y papel
15. De aceites y grasas vegetales
16. Productos de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados, o que se destinen a ello
17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello

18. Ferrocarrilera
19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera
20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio
21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco
22. Servicios de Banca y Crédito

b) Empresas

1. Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal
2. Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas
3. Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

Esto último queda comprendido en la fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 constitucional y en el segundo párrafo del artículo 698 de la LFT.

Sin embargo, aún y cuando se encuentran establecidas en el territorio nacional Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje, y es del conocimiento general las materias en las cuales tiene competencia para dirimir conflictos de trabajo, no es posible presentar el escrito de demanda en forma aleatoria; es decir, no se puede presentar dicho escrito sin tomar en consideración la jurisdicción territorial de cada una de ellas con motivo de los conflictos surgidos en los respectivos territorios en los cuales son competentes. Por lo que, se deberán de tomar en cuenta las siguientes disposiciones:

- El actor puede escoger para presentar el escrito de demanda en la Junta Especial únicamente en los siguientes casos:
 1. La Junta del lugar de prestación de los servicios; si estos se prestaron en varios lugares, será ante la Junta de cualquiera de ellos.
 2. La Junta del lugar de celebración del contrato.
 3. La Junta del domicilio del demandado.
- En los conflictos colectivos de jurisdicción federal, ante la JFCA.
- Cuando se trate de la cancelación del registro de un sindicato, la Junta del lugar donde se hizo.
- En los conflictos entre patrones o trabajadores entre sí, la Junta del domicilio del demandado.
- Cuando el demandado sea un sindicato, la Junta del domicilio del mismo.

En caso de existir en el expediente laboral datos que justifiquen la declaración de incompetencia de alguna Junta, deberá hacerlo de oficio, siempre y cuando esto ocurra antes de la audiencia de desahogo de pruebas. En caso de presentarse dicha hipótesis; o bien, cuando se promueva por declinatoria, debiendo de hacerse ésta al iniciarse el periodo de demanda y

excepciones en la audiencia respectiva, debiendo de acompañar en su caso, los elementos en que se funde; en ese momento, la Junta después de oír a las partes y recibir las pruebas que estime convenientes, las que deberán referirse exclusivamente a la cuestión de incompetencia, dictará el auto de resolución correspondiente.

Con citación de las partes, se remitirá de inmediato el expediente a la Junta o Tribunal que estime competente; y, si ésta o aquél, al recibir el expediente, se declara a su vez incompetente, remitirá de inmediato el expediente a la autoridad que debe decidir la competencia, quienes podrán ser:

El Pleno de la JFCA, cuando se trate de conflictos ocurridos en forma recíproca entre sus Juntas Especiales.

Por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, cuando esta se suscite entre las Juntas Especiales de la JFCA y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; entre Juntas Locales y Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje; entre Juntas Especiales de la JFCA y otro órgano jurisdiccional.

No se considerará excepción de incompetencia la defensa consistente en la negativa de la relación de trabajo.

Finalmente, será nulo todo lo actuado ante la Junta incompetente, salvo en los siguientes casos: el acto de admisión de la demanda; cuando se trate de incompetencias ocurridas entre Juntas Especiales; y cuando la Junta, una vez hecho el emplazamiento al patrón, observe que el asunto no es de su competencia. En éste último caso, la Junta realizará la declinatoria correspondiente y le hará saber a los trabajadores que tienen un término de veinticuatro horas para designar la Junta que consideren competente, a fin de

ser remitido el expediente. En estos casos las actuaciones conservarán su validez.

Lo anterior queda contemplado en el Capítulo III del Título Catorce y art. 928, fracción V, todos ellos de la LFT.

2. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Antonio Morales Peña señala a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, como un tribunal tripartito, con plena jurisdicción para conocer y resolver los conflictos individuales y colectivos de trabajo, concernientes a las ramas y actividades que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo, han determinado como competencia federal²⁴

Desde el punto de vista del propio órgano jurídico, la JFCA, es un tribunal tripartito, con representación de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, con autonomía jurisdiccional, vinculado administrativamente a la STPS, conforme al artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Creada por mandato constitucional atendiendo a la necesidad social, su función esencial es la administración de justicia laboral, encaminada a dirimir los conflictos laborales individuales y colectivos de competencia federal, a través de la conciliación y el arbitraje, procurando el equilibrio entre los factores de la producción, con equidad y justicia social.²⁵

A continuación se señalan las actividades sustantivas más relevantes que desarrolla la JFCA conforme a su competencia jurisdiccional. De manera

²⁴ JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, La Gaceta Laboral. Legislación, Jurisprudencia y Precedentes de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, número 60, publicación quimestral: abril-diciembre de 1998 y enero de 1999, México, p. 279.

²⁵ -----, Cultura Organizacional, Curso de Inducción impartido por la JFCA, exposición celebrada en la ciudad de México, Distrito Federal, durante el mes de noviembre de 1999.

simultánea, en cada uno de los apartados siguientes, se hace alusión al desempeño realizado por dicho órgano jurídico durante el año de mil novecientos noventa y ocho:

Conflictos Individuales

Se recibieron 46,525 demandas, que sumadas a las 57,675 que se encontraban en trámite al concluir al año de mil novecientos noventa y siete, arrojan un total de 104,200.

De ellas, 46,449 se resolvieron en el año de mil novecientos noventa y ocho, 57,751 están en trámite; cantidad a la que sumando expedientes para dictamen, ejecución y amparos, hacen un total de 93,746 expedientes.

Conflictos Colectivos

Se recibieron 860 demandas, de las cuales 757 corresponden a titularidad de contratos colectivos de trabajo, 17 a conflictos de naturaleza económica y 86 a otras de naturaleza jurídica.

A la cifra anterior habrá que adicionar 611 conflictos colectivos que se encontraban en trámite en el año de mil novecientos noventa y siete, lo que hace un total de 1,471.

En el año de mil novecientos noventa y ocho se resolvieron 1,157 conflictos colectivos, lo que representa un número mayor a las demandas recibidas en dicho año, quedando únicamente en trámite la cantidad de 314.

Emplazamientos a Huelga

Hasta el dos de septiembre de mil novecientos noventa y siete, se recibieron 7,514 emplazamientos a huelga, de los cuales 3,081 fueron por firma de contrato, 1,878 por revisión contractual, 1,803 por revisión salarial, y 752 violaciones al contrato colectivo.

Huelgas Estalladas

En este renglón, son muy significativos los resultados alcanzados, ya que de 7,514 emplazamientos a huelga en el periodo de 1997-1998, solo estallaron treinta y tres, en los meses de junio y noviembre no hubo ninguno y en el último semestre únicamente estallaron 13, de las cuales siete están pendientes de resolución. Esto representa una reducción importante respecto al año anterior a dicho periodo, en el que estallaron treinta y nueve huelgas.

Destacó el apoyo del Secretario del Trabajo y de los altos funcionarios de dicha Secretaría en la función conciliatoria, así como de los funcionarios conciliadores del propio Tribunal, para lograr un equilibrio entre los factores de la producción, pero no un equilibrio estático, sino un equilibrio dinámico, orientado a las legítimas reivindicaciones de los trabajadores, que se concretaron en revisiones salariales con equidad.

Amparos

El número de amparos recibidos en mil novecientos noventa y ocho fue de 22,112, de los cuales 18,441 fueron amparos directos y 3,671 amparos indirectos. Se resolvieron 19,581, de los cuales 8,655 se concedieron, 6,031 se negaron, 1,840 se sobreseyeron y 3,055 fueron desechados.

Registro de Contratos Colectivos

Se recibieron para su depósito 4,235 contratos colectivos, 530 reglamentos interiores de trabajo y 4,343 convenios de revisión salarial y contractuales.

Se expidieron 2,500 certificaciones para determinar la procedencia de conflictos de titularidad y de emplazamiento a huelga.

Exhortos

Se recibieron de las Juntas Especiales Foráneas y de otras autoridades 15,206 exhortos para su desahogo; 7,677 fueron enviados para su trámite a las Juntas Foráneas, habiéndose desahogado a principios de mil novecientos noventa y nueve más del 80% y se encuentran en trámite el porcentaje restante.

Estrategias para la Función

Con los datos anteriores, se advierten las enormes cargas de trabajo que tiene la Junta en la actualidad, lo cual hace necesario establecer estrategias y programas especiales, que permitan disminuir el rezago y así cumplir con su función.

Conciliación

Por la propia naturaleza de este tribunal y en coordinación con la orientación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social enfatizó la importancia de privilegiar la conciliación como un medio eficaz para resolver los conflictos laborales, sin necesidad de sujetarse a un proceso jurisdiccional, el cual puede ser prolongado y oneroso para las partes.

Al respecto, el número de conflictos laborales resueltos por la vía de la conciliación se incrementó del 14% en el primer semestre al 18% en el segundo semestre de mil novecientos noventa y ocho.

Nueva Cultura Laboral

Los principios emanados de la nueva cultura laboral, han hecho énfasis en la problemática que representan los conflictos de titularidad de los contratos colectivos de trabajo y emplazamientos a huelga por firma de dichos contratos; sin contar muchos de ellos con el respaldo efectivo de los trabajadores y sin acreditar los requisitos de procedibilidad derivados de la ley, lo que en la práctica ha dado lugar al abuso de dichas figuras jurídicas en detrimento de la certeza y seguridad jurídica.

En atención a lo anterior, la Junta ha adoptado los criterios y recomendaciones emitidos por el Comité de la Nueva Cultura Laboral; previniendo, desde el acuerdo o resolución inicial, a los sindicatos promoventes que acrediten su legitimación procesal; para evitar, dentro de la normatividad jurídica, demandas que carezcan de la voluntad mayoritaria de los trabajadores involucrados.

Programa de Apoyo al Dictamen

Con motivo de la división de competencias que se ha establecido para el conocimiento de los conflictos colectivos individuales de las Juntas Especiales radicadas en el Distrito Federal, ha originado desiguales cargas de trabajo, por lo que se han establecido programas para dar apoyo a aquellas Juntas que se han visto saturadas en formulación de sus proyectos de resolución.

Con la misma finalidad, a partir del primero de agosto de mil novecientos noventa y siete, tanto las Juntas Especiales que se encuentran en el Distrito Federal, así como las que tienen su residencia en las diversas entidades federativas, establecieron un turno vespertino que comprende de las 15:00 a las 21:00 horas, con personal contratado temporalmente para tal efecto. Dicho personal recibió cursos de capacitación para las funciones específicas a desarrollar, los cuales fueron impartidos por presidentes de Juntas Especiales de dicho tribunal.

Peritajes

En los últimos años, se han incrementado en forma considerable las demandas en las que se reclama incapacidad por riesgo de trabajo o invalidez, donde la prueba pericial médica resulta indispensable para la solución de estas controversias.

Debido a lo expuesto se fortaleció e incrementó la capacidad de respuesta de la Unidad de Peritajes Médicos de este tribunal.

La Unidad de Peritajes Médicos cuenta actualmente con treinta y ocho médicos, en los turnos matutino y vespertino, y se le dotó de instalaciones físicas de mejor funcionalidad y de un sistema computarizado para el control de los expedientes y dictámenes.

Estas acciones han permitido que en el año de mil novecientos noventa y ocho se hayan rendido 10,201 dictámenes médicos, lo que representa un incremento del 54.07%, en relación con el año anterior en que se practicaron 6,621. Asimismo, se ha estrechado la coordinación con la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, para que este órgano de defensoría rinda el

peritaje que corresponda a la parte que representa; ya que actualmente esta función recae también en este tribunal.

También fueron emitidos 568 peritajes en otras materias, como grafoscopia, caligrafía, contabilidad e ingeniería.

Consulta e Información Jurídica

Para mantener una comunicación permanente con las Juntas Especiales foráneas, apoyadas en la información de jurisprudencia y tesis relevantes, así como para unificar criterios, se estableció un Programa de Análisis de Laudos Emitidos. Dicho programa ha estado a cargo de la Secretaria General de Consultoría Jurídica, habiéndose analizado en el año de mil novecientos noventa y ocho 4,486 laudos.

Se remitió a todas las unidades de este tribunal, el material de apoyo jurídico necesario para su función como la gaceta laboral, compendios de resoluciones de contradicciones de tesis, Ley Federal del Trabajo, folletos de la Comisión de Salarios Mínimos, criterios del pleno, circulares de la presidencia, temarios de los cursos de capacitación para el personal jurídico y el nuevo manual de procedimientos de la Junta.

Asimismo, se han desahogado todas las consultas de carácter técnico laboral que han formulado las Juntas Especiales.

Como acciones complementarias, para actualizar al personal jurídico se ha dotado a las Juntas Especiales de discos compactos con información actualizada de jurisprudencia y legislación laboral.

Mecanismos de Control de Legalidad

Para garantizar que la función administrativa se realice con estricto apego a los principios de legalidad y honradez, a partir del mes de agosto de mil novecientos noventa y siete, se han llevado a cabo auditorias por la Contraloría en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a las diversas áreas de la Junta.

Se ha dado seguimiento a todas y cada una de las observaciones formuladas por el órgano de control, hasta su debida soiventación.

Programas de Capacitación y Profesionalización del Personal

La función pública, y en particular la impartición de justicia laboral, requiere de servidores públicos, cada vez mejor capacitados; para este propósito, la Junta ha impartido los siguientes cursos de capacitación y actualización:

- cursos a participantes actuarios, secretarios de acuerdos y auxiliares de Junta (durante mil novecientos noventa y ocho, impartió 48 cursos en 1,074 horas a 544 participantes).
- Cursos de computación al personal jurídico y administrativo (en mil novecientos noventa y ocho, se impartieron 25 cursos en 500 horas, 331 servidores públicos acudieron a éstas).

Actualmente se están impartiendo cursos de especialización en administración y desarrollo de personal; de alta dirección de entidades públicas; de función gerencial para el sector público y un taller de negociación, impartidos por el personal del Instituto Tecnológico Autónomo de México y del Instituto Nacional de Administración Pública.

Programas de Modernización

La STPS, en relación con la SECODAM incorporaron a la Junta el Programa de Modernización de la Administración Pública. El objetivo de este programa es fortalecer y consolidar las funciones sustantivas de este tribunal, a través de las siguientes acciones:

- simplificar y/o desregular trámites
- evaluar políticas institucionales
- transparencia en los procesos
- fortalecer la capacitación del personal
- optimizar al máximo los recursos
- incrementar el nivel de calidad de los servicios

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

Equipamiento

Para mejorar los sistemas y métodos de trabajo durante mil novecientos noventa y ocho se continuó con la donación de equipo y dispositivos de informática, cubriéndose a nivel nacional las sesenta y siete Juntas Especiales, Secretarías Generales Auxiliares, alcanzando en mil novecientos noventa y nueve una proporción de un equipo por cada dos trabajadores, mientras que en mil novecientos noventa y siete era una computadora por cada once usuarios.

Desarrollo de Sistemas

La JFCA tiene en operación un sistema de información jurídico laboral, con el fin de dotar al personal jurídico de la información jurisprudencial y legislativa necesaria.

También se encuentra en operación el Sistema de Peritajes Médicos con el fin de agilizar los peritajes y hacer más eficaz la operación y atención al público demandante de este servicio.

Sin embargo, se encuentra en proceso de desarrollo y prueba el sistema de control y seguimiento de demandas individuales, en treinta y tres Juntas Especiales y tres Oficinas Auxiliares. Con este sistema se espera reducir los tiempos de atención y respuesta a cualquier información, así como contar con otros indicadores relacionados con las políticas laborales.

También esta en etapa de desarrollo y prueba el sistema de Amparos, con el cual se dará seguimiento, control y mejor atención a este tipo de juicios.

Para la conversión informática del año dos mil, la JFCA tomó las previsiones necesarias en coordinación con la Dirección General de Informática y Telecomunicaciones de la STPS, a efecto de que este programa quedara concluido a mediados de mil novecientos noventa y nueve.

Adicionalmente a las necesidades de equipo y sistemas operativos, la Junta necesita un equipo de energía ininterrumpida para proteger los equipos y la información procesada, el cual ha sido solicitado.

Recursos Materiales

Para atender los programas extraordinarios de rezago de juicios y dictámenes, se incrementó suficientemente al suministro de materiales de trabajo de las distintas áreas de la Junta.

Planta Física

Para garantizar la seguridad del edificio y la operación de este tribunal, así como la seguridad de los trabajadores y demandantes de sus servicios, se han requerido trabajos de nivelación y recimentación del mismo. Estos trabajos fueron iniciados y se está solicitando su conclusión en el menor tiempo posible.

Personal de Seguridad

Para salvaguardar la seguridad del personal y los bienes de la JFCA, así como del público que concurre a dicho tribunal, se ha reforzado el sistema de seguridad y vigilancia interna, con la contratación de elementos adicionales.

Nuevas Instalaciones

Para la mejor atención de los asuntos que son competencia de algunas Juntas Especiales, como son el caso de las Juntas 8, 8-BIS, 9 y 9-BIS, que se encuentran con residencia en el Distrito Federal, se acordó la instalación de las mismas en el edificio 182, de las calles de Isabel la Católica, en esta ciudad; concentrando en dicho inmueble todos los juicios en donde el IMSS es parte. Así como la Unidad de Peritajes Médicos.

Lo anterior, permitió optimizar los espacios en el inmueble principal de la Junta para atender las necesidades de espacio de la Junta Especial número cinco, el Departamento de Análisis y Registro de Contratos Colectivos y Reglamentos Interiores de Trabajo; Secretarías Auxiliares de Amparos y Diligencias, las que requieren adecuaciones y remodelaciones.

Atención Ciudadana

La JFCA ha dado la atención que la ciudadanía ha requerido, directamente en estas oficinas, en las Juntas Especiales o a través de las distintas dependencias de la administración pública con relación a información de temas laborales o al estado que guardan sus asuntos.

Durante el año de mil novecientos noventa y ocho, se han atendido 859 requerimientos ciudadanos y a 5,500 estudiantes que en distintos grupos han acudido para orientación y apoyo documental de las actividades de esta Junta.

Quejas

La ciudadanía cuenta con un procedimiento de quejas por la negativa o mal servicio que estimen de los trabajadores de este tribunal.

Se recibieron durante mil novecientos noventa y ocho 468 quejas, de las cuales 288 han sido resueltas con el siguiente resultado: improcedentes 196, destitución 4, suspensión 45, apercibimiento público 8, apercibimiento privado 25, amonestación privada 2 y amonestación pública 8.

Para realizar dichas actividades, este tribunal se encuentra conformado con los organismos que a continuación se mencionan:

- Presidencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje
- Coordinación General de Administración
- Secretaria General de Acuerdos y Conflictos Colectivos
- Secretaria General de Asuntos Jurídicos y Documentación
- Secretaria General de Conflictos Individuales
- Secretaria Auxiliar de Huelgas
- Coordinación de Funcionarios Conciliadores

- Secretaria Auxiliar de Peritajes y Diligencias
- Departamento de Peritajes Médicos
- Secretaria Auxiliar de Apoyo y Control Procesal a Juntas Especiales
- Unidad de Quejas, Denuncias y Responsabilidades
- Secretaria Auxiliar de Conflictos Colectivos
- Secretaria Auxiliar de Amparos
- Secretaria Auxiliar de Huelgas Estalladas
- Secretaria Auxiliar de Información Técnica y Documentación
- Secretaria Auxiliar de Administración de Personal
- Pagaduría de la JFCA
- Subdirección de Recursos Materiales y Servicios
- Secretaria Auxiliar de Programación, Organización y Presupuesto
- Departamento de Presupuesto
- Departamento de Gestión
- Subdirección de Registro de Contratos Colectivos y Reglamentos Interiores del Trabajo
- Departamento de Archivos y Correspondencia
- Archivo General en Atizapán
- Soporte Técnico
- Comisión Tripartita
- Contraloría Interna

Finalmente, es preocupación de la JFCA, lo referente a las percepciones de los representantes de los trabajadores y de los patrones que integran al pleno de dicha Junta (como se verá más adelante); auxiliares por Junta Especial y demás personal. Al efecto, el presidente de dicho tribunal ha presentado por conducto del Oficial Mayor, una propuesta de incremento substancial a dichas percepciones, con la finalidad de que el Congreso de la

Unión apruebe el presupuesto de egresos de la federación para el siguiente ejercicio, y se tenga una respuesta favorable a la misma.

a) Integración de la Junta y personal jurídico.

La JFCA se integra con un representante del gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patrones, los cuales son designados por las ramas de la industria o de otras actividades, de acuerdo con la clasificación y convocatoria que expida la STPS. Habrá uno o varios Secretarios Generales según se juzgue conveniente.

La Junta funcionará en pleno o en Juntas Especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades a que nos referimos en el párrafo anterior. La creación de dichas Juntas Especiales se realizará tomando en consideración las necesidades de trabajo y del capital, correspondiéndole a la STPS la formación de las mismas, así como el lugar de su residencia y competencia territorial.

Las Juntas Especiales establecidas fuera de la capital de la República, conforme al párrafo anterior, quedarán integradas en su funcionamiento y régimen jurídico a la JFCA, correspondiéndoles el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne, con excepción de los conflictos colectivos, sin perjuicio del derecho del trabajador, cuando así convenga a sus intereses, a concurrir directamente a la JFCA.

Sin embargo, se tiene como excepción de esto último los conflictos laborales concernientes a los trabajadores universitarios o de instituciones de educación superior autónomas por ley, pues conforme a lo dispuesto en el artículo 353-S de la LFT, las Juntas "se integrarán con el presidente respectivo, el representante de cada universidad o institución y el representante de sus trabajadores académicos o administrativos que corresponda"; es decir, en los casos de competencia federal deberá conocer la Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje con sede en la ciudad de México, por que es la integrada con dichos representantes.

Esta excepción es explicable, en virtud de que el precepto citado con antelación corresponde a las reformas concernientes a los trabajadores universitarios, publicadas en el DOF de fecha veinte de octubre de mil novecientos ochenta; tratándose por consiguiente de disposiciones posteriores al decreto de creación de las Juntas Especiales Foráneas que reformó el artículo 606 de la LFT, publicada en el DOF de fecha dos de julio de mil novecientos setenta y seis.

El Pleno se integrará con el Presidente de la Junta y con la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patrones. Cuando un conflicto afecte a dos o más ramas de la industria o de las actividades representadas en la Junta, ésta se integrará con el Presidente de la misma y con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones.

En cambio, las Juntas Especiales se integrarán con el Presidente de la Junta, cuando se trate de conflictos colectivos, o con el Presidente de la Junta Especial en los demás casos y, con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones.

Tanto en el Pleno como en las Juntas Especiales habrá el número de Auxiliares que se juzgue conveniente, a fin de que la administración de la justicia del trabajo sea expedita.

El Presidente de la Junta será nombrado por el Presidente de la República, percibirá los mismos emolumentos que correspondan a los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y deberá satisfacer los requisitos siguientes:

- Ser mexicano mayor de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos.
- Tener título legalmente expedido de Licenciado en Derecho.
- Tener cinco años de ejercicio profesional, posteriores a la fecha de adquisición del título precisado en el punto anterior.
- Haberse distinguido en estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- No pertenecer al estado eclesiástico.
- No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Durante la tramitación de los juicios hasta formular por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo, el Presidente de la Junta y los de las Juntas Especiales serán substituidos por Auxiliares, pero intervendrán personalmente en la votación de las resoluciones relativas a competencia, nulidad de actuaciones, substitución del patrón, en los casos de desistimiento de la acción intentada por abstención de promoción alguna en el término de seis meses (caducidad), cuando se trate de conflictos colectivos de naturaleza económica en la que designe perito y en la que se ordene la práctica de las diligencias a fin de completar, aclarar o precisar las cuestiones analizadas por los peritos en tales conflictos.

El Presidente de la Junta será substituido en sus faltas temporales y en las definitivas, entre tanto se hace un nuevo nombramiento, por el Secretario General de mayor antigüedad.

El Pleno de la JFCA tiene las facultades y obligaciones siguientes:

- Expedir el Reglamento Interior de la Junta
- 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.
- Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones dictadas por el Presidente de la Junta en la ejecución de los laudos del Pleno.
- Uniformar los criterios de resolución de la Junta, cuando las Juntas Especiales sustenten tesis contradictorias.
- Informar a la STPS de las deficiencias que observe en el funcionamiento de la Junta y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas.
- Las demás que le confieran las leyes.

Para el funcionamiento del Pleno se requiere la presencia del Presidente de la Junta y del cincuenta por ciento de los representantes, por lo menos. En caso de empate los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente.

En tanto que, las Juntas Especiales tienen las facultades y obligaciones siguientes:

- Conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas.
- Conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario que se susciten en el lugar en que se encuentren instaladas.

Ya que antiguamente, dicha función le correspondía en forma exclusiva a la entonces Junta Federal de Conciliación.

- Practicar la investigación y dictar las resoluciones relativas al pago de indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo.
- Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones del Presidente en ejecución de los laudos.
- Recibir en depósito los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo (decretado el depósito se remitirá el expediente al archivo de la Junta).
- Las demás que le confieran las leyes.

Para el funcionamiento de las Juntas Especiales, se observarán las normas siguientes:

- a) Durante la tramitación de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica, bastará la presencia de su Presidente o del Auxiliar quien llevará adelante la audiencia, hasta su terminación.

Si están presentes uno o varios de los representantes, las resoluciones se tomarán por mayoría de votos. Si no está presente ninguno de los representantes, el Presidente o el Auxiliar dictará las resoluciones que procedan, salvo que se trate de las que versen sobre personalidad, competencia, aceptación de pruebas, desistimiento de la acción por caducidad y sustitución del patrón. El mismo Presidente acordará se cite a los representantes a una audiencia para la resolución de dichas cuestiones, y si ninguno concurre, dictará la resolución que proceda.

- b) Cuando se trate de conflictos colectivos de naturaleza económica, además del Presidente se requiere la presencia de uno de los representantes, por lo menos.

- c) En los casos de empate, el voto del o de los representantes ausentes se sumará al del Presidente o al del Auxiliar.

Para la audiencia de discusión y votación del laudo, será necesaria la presencia del Presidente o del Presidente Especial y del cincuenta por ciento de los representantes de los trabajadores y de los patrones, por lo menos. Si concurren menos del cincuenta por ciento, el Presidente señalará el nuevo día y hora para que se celebre la audiencia; si tampoco se reúne la mayoría, se citará a los suplentes, quedando excluidos los fallistas del conocimiento del negocio.

Si tampoco concurren los suplentes, el Presidente de la Junta o el de la Junta Especial, dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social, para que designe las personas que los substituyan. En caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente.

Ahora bien, como tribunal encargado de resolver los conflictos de trabajo a nivel nacional en las ramas de la industria en las cuales es competente, la JFCA cuenta con una plantilla de personal de mil setecientos noventa y seis plazas, distribuidas mil ciento sesenta y tres en el Distrito Federal y seiscientos treinta y tres foráneas en las Juntas Especiales y Oficinas Auxiliares.

Adicionalmente, se crearon en los últimos dos años setecientos cuarenta y ocho plazas para cubrir un programa extraordinario al que nos referimos en el apartado denominado "Programa de Apoyo al Dictamen" al hablar de las actividades sustantivas del tribunal; de las cuales cuatrocientos sesenta y cinco fueron asignadas en el Distrito Federal y doscientas ochenta y uno en veintiún Juntas Especiales Foráneas.

Es importante mencionar que el 65% del total del personal de este tribunal son mujeres y el 35% hombres; lo que representa una excelente participación de la mujer en la impartición de la justicia laboral.

Dicha plantilla, compone el personal administrativo de cada Junta: Actuarios, Secretarios, Auxiliares, Secretarios Generales y Presidente de cada Junta Especial. La STPS determinará el número de personas de que deba de componerse cada Junta.

Se incluye de igual modo en la referida plantilla, a aquéllas personas que con conocimientos en taquimecanografía apoyan al personal jurídico de la Junta, al quedar asentado por escrito las actuaciones realizadas en los procedimientos legales que se glosen al expediente respectivo, con la finalidad de resolver los conflictos laborales.

Sin embargo, para el personal jurídico que compone a las Juntas Especiales, deberán de satisfacer mayores y determinados requisitos que la ley de la materia exige.

De tal manera que, para ser actuario, se deberán de satisfacer los requisitos siguientes:

- Ser mexicano, con mayoría de edad y pleno ejercicio de sus derechos.
- No haber sido condenado por el delito intencional sancionado con pena corporal.
- No pertenecer al estado eclesiástico.
- Haber terminado, por lo menos, el tercer año o el sexto semestre de la carrera de licenciado en derecho.

En cambio, en el caso de los Secretarios, además de satisfacer los tres primeros requisitos señalados con anterioridad, deberán de tener título legalmente expedido de Licenciado en Derecho y haberse distinguido en estudios de Derecho del Trabajo.

Para el caso de los Auxiliares, son mayores los requisitos que deberán cubrir:

- Ser mexicanos, con mayoría de edad y pleno ejercicio de sus derechos.
- Tener título legalmente expedido de Licenciado en Derecho.
- No pertenecer al estado eclesiástico.
- No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.
- Tener tres años de ejercicio profesional posteriores a la obtención del título de Licenciado en Derecho, por lo menos, y haberse distinguido en estudios de Derecho del Trabajo.

Los Secretarios Generales, además de cumplir con los tres primeros requisitos exigidos a los Auxiliares, deberán contar con cinco años de ejercicio profesional, posteriores a la obtención del título de Licenciado en Derecho, por lo menos, y haberse distinguido en estudios de Derecho del Trabajo.

Como se mencionó con anterioridad, con motivo de la cantidad de trabajo que desarrolla la Junta, existen tres Secretarías Generales con una función determinada cada una de ellas: Secretaría General de Acuerdos y Conflictos Colectivos, Secretaría General de Asuntos Jurídicos y Documentación, Secretaría General de Conflictos Individuales. Independientemente de dichos organismos, se encuentra un Secretario General encargado de las actividades relativas a la Coordinación General de Administración del tribunal.

Finalmente, los Presidentes de Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje, deberán satisfacer los requisitos señalados para los Secretarios Generales.

Estos últimos, percibirán los mismos emolumentos que correspondan a los magistrados de Circuito; serán nombrados cada seis años por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, el cual podrá ser confirmado una o más veces. En caso de alguna falta cometida por los mismos y cuya sanción sea temporal o definitiva, serán substituidos por el Auxiliar que esté conociendo del negocio, en tanto se hace un nuevo nombramiento.

Los Actuarios, Secretarios, Auxiliares y Presidentes de las Juntas Especiales no podrán ejercer la profesión de abogados en asuntos de trabajo.

En caso de incumplimiento de las obligaciones del personal jurídico de las Juntas, que no constituya una causa de destitución, se sancionará con amonestación o suspensión del cargo hasta por tres meses; la imposición de una sanción produce el efecto de inhibir al funcionario en el conocimiento del negocio en que se hubiese cometido la falta y sin perjuicio de la responsabilidad penal a que hubiere lugar.

Para el caso de la destitución del cargo de los Actuarios, Secretarios, Auxiliares y Presidentes de Juntas Especiales, se decretará por la autoridad que hubiese hecho el nombramiento.

La LFT tiene establecidas conductas que constituyen causa de faltas especiales e incluso destitución del cargo que desempeña el personal jurídico que labora en la Junta, mismas que se encuentran contenidas en los artículos 640 a 645 de dicho ordenamiento legal.

Es gracias a este personal jurídico que se actualiza día con día la actividad jurisdiccional de la JFCA, desarrollando cada uno de sus elementos que la integran determinadas actividades acordes con el nombramiento que se encuentran desempeñando.

En términos generales, las funciones de los Actuarios consisten en realizar las notificaciones que la ley de la materia estimen convenientes a las partes, dentro de los términos y formas que establece el ordenamiento legal de mérito; practicar oportunamente las diligencias que le sean encomendadas y que se encuentren dentro del marco legal establecido para tales efectos, debiendo de asentar en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones hechos verdaderos; así como la devolución de expedientes una vez realizadas la diligencias que se encuentran ordenadas en los mismos y glosadas las actas levantadas.

En el caso de los Secretarios, las actividades que realizan acorde con dicho nombramiento, consisten en la tramitación pronta y expedita de los asuntos de tipo laboral que se ventilan ante la Junta en la cual se encuentren adscritos; dar cuenta oportunamente a la Junta de las promociones presentadas por las partes; dar cuenta inmediata al Presidente de los depósitos hechos por las partes; autorizar las diligencias en las que tengan intervención así como las certificaciones que les correspondan; dar fe legal de la veracidad de los hechos en que se encuentre obligado; entregar algún expediente a los representantes de los trabajadores o de los patrones, exigiendo el recibo de estilo correspondiente; requerir oportunamente a los representantes para que firmen las resoluciones en que se encuentran obligados a hacerlo; informar oportunamente al Presidente de los hechos señalados en último término; levantar las actas de las diligencias en que intervengan, debiendo de asentar los hechos que resulten verdaderos; engrosar los laudos dentro del término que

establece la LFT; así como engrosar los laudos en los términos consignados en la votación.

Dentro de las actividades de los Auxiliares, se comprenden las siguientes: conocer de los asuntos de tipo laboral que se presente ante la Junta en la cual se encuentre adscrito, siempre y cuando no se encuentren legalmente impedidos para conocer de los mismos, debiéndoles de dar el trámite correspondiente de manera pronta y expedita; votar las resoluciones que se encuentren apegadas a derecho y justas; informar oportunamente al Presidente de la Junta Especial respecto de la conducta irregular o delictuosa de alguno de los representantes de los trabajadores o de los patrones.

Las actividades comprendidas para los Secretarios Generales, son actuar como Secretarios de Pleno, cuidar de los archivos de la Junta, y las demás que les confiera la ley de la materia.

Los Presidentes de las Juntas Especiales tienen como obligaciones y facultades el cuidar del orden de la Junta, así como de la disciplina del personal que componga a dicho tribunal; ejecutar los laudos dictados por la Junta Especial; conocer y resolver las providencias cautelares; revisar los actos de los actuarios en la ejecución de los laudos y de las providencias cautelares a solicitud de cualquiera de las partes; cumplimentar los exhortos que les sean turnados por el Presidente de la Junta; rendir los informes en los amparos que se interpongan en contra de los laudos y resoluciones dictados por la Junta Especial en la que se encuentre adscrito; informar al Presidente de la Junta de las deficiencias que observen en su funcionamiento y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas.

En todos estos casos, dicho personal jurídico deberá de asistir a la Junta durante las horas de trabajo cumpliendo con las obligaciones inherentes a su

cargo; y en ningún momento recibirán directa o indirectamente cualquier dádiva de las partes.

Finalmente, el Presidente de la Junta tiene como facultades y obligaciones, principalmente, cuidar el orden y la disciplina del personal de la Junta; presidir las Juntas Especiales en los casos de conflictos colectivos, o bien, de asuntos que afecten a dos o más ramas de la industria o de las actividades representadas en la misma; ejecutar los laudos dictados por el Pleno y por las Juntas Especiales en los casos señalados en último término; revisar los actos de los actuarios en la ejecución de los laudos que le corresponda ejecutar, a solicitud de cualquiera de las partes; cumplimentar los exhortos o turnarlos a los Presidentes de las Juntas Especiales; rendir los informes en los amparos que se interpongan en contra de los laudos y resoluciones dictadas por el Pleno y por las Juntas Especiales que presida.

Es de esta forma como se encuentra integrada y conformada la JFCA y sus Juntas Especiales; de tal manera que, como una gran maquinaria jurídica, necesita de la actuación constante de todo su personal jurídico y administrativo que, haciendo las veces de engranes, logran un desarrollo óptimo y adecuado para el equilibrio de los factores de la producción y como consecuencia de ello, lograr la permanencia de una paz social.

b) Representantes de los Factores de la Producción.

De acuerdo con nuestro sistema de Derecho Mexicano, el órgano federal encargado de la impartición de justicia laboral, se encuentra integrado de manera colegiada por tres miembros; uno que representa al gobierno federal, que es el Presidente de la Junta o Junta Especial (y quien en realidad conoce los medios que dispone la ley para la impartición de la justicia laboral y el mantenimiento de la paz social en el ámbito jurídico de su competencia), el otro

lo designa la clase trabajadora y al que se le denomina representante obrero o representante de trabajo, y otro que lo designa la clase patronal, al que de igual manera se le denomina representante, pero del capital o representante de los patronos. Estos dos últimos se eligen democráticamente por los sectores a los cuales representan y en los términos de la LFT, teniendo una duración en el cargo que ocupan de seis años.

Hernaiz Márquez afirma que "las representaciones de los empresarios y de los trabajadores que a él acuden, no suelen ir dotados de ningún espíritu de elevación y de justicia, sino alimentados los odios de clases que suelen hacer estéril plenamente su labor. Este sistema, que teóricamente es bueno, ha enseñado en su aplicación real, que mientras no queden borrados los sedimentos marxistas de la lucha de clases, son mayores sus inconvenientes que sus ventajas" ²⁶.

Por su parte, Mario de la Cueva defiende la figura de la representación de dichos factores ante los órganos jurídicos que las integran al mencionar que las Juntas son una creación de la clase trabajadora y en consecuencia, pertenecen a la naturaleza del Derecho del Trabajo como un derecho de y para los trabajadores; ya que nacieron de la revolución constitucionalista como una protesta en contra de los tribunales del orden común que tenían una función clasista, pero en beneficio de los propietarios.

Por ello, afirma de la Cueva, deriva también que los representantes que la integran no sean jueces, sino por el contrario, "son de verdad representantes de los trabajadores y de los patronos, defensores unos u otros, especie de abogados incrustados en las juntas para hacer valer ante el representante del gobierno los puntos de vista y los argumentos que puedan favorecer los

²⁶ Ibidem.

intereses de sus representados" ²⁷; sin embargo, añade que es frecuente, en algunos casos manifiestos, su silencio o una defensa débil.

Al respecto, Francisco Ross Gamez señala que "mucho se ha criticado de tales autoridades, argumentándose que en su constitución colegiada tal y como están concebidas, en realidad no pueden impartir una verdadera y real justicia, por que no es posible suponer que tales representantes del capital y del trabajo, que establecen en forma directa el nexo de la clase a la cual representan en la autoridad, vayan a desligarse de su sector para actuar con imparcialidad" ²⁸.

Asimismo, Ross Gamez menciona la posibilidad de que sean jueces unitarios los encargados de la impartición de justicia obrero patronal, con motivo a la falibilidad humana a la que en un momento dado se encuentran expuestos dichos representantes. Pero agrega, que ello no sería necesario si los representantes tienen una conducta con la cual verdaderamente logran "compenetrarse en su función como juzgadores", si obraran imparcialmente sus decisiones, por que de esa manera podrían imprimir en un momento dado, la experiencia derivada de un sector que representan, pero de una forma desinteresada y armonizadora lo que desde luego sería muy positivo para la solución de los conflictos.

Finaliza su exposición de ideas, advirtiendo las ventajas propias de los órganos colegiados en la decisión de las controversias, partiendo del principio de que tres cabezas piensan mejor que una y que de la diversidad de opiniones se puede sacar la luz del entendimiento más apegada a la verdad.

²⁷ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. consta de 2 tomos. novena edición. Porrúa, México, 1998. p. 538.

Consideramos errónea esta última postura, toda vez que, si bien es cierto que la conformación de los organismos encargados de resolver los conflictos de trabajo ocurrió con motivo de la lucha revolucionaria de principios del siglo XX, también lo es que las representaciones de obreros y patrones con que se integran las Juntas en ningún momento pueden compenetrarse en una función de juzgadores, pues como lo mencionamos con anterioridad y adhiriéndonos a la postura de Angel Ossorio, nadie es buen abogado en causa propia.

El artículo 18 del Reglamento Interior de la JFCA, dispone lo siguiente:

Artículo 18.- Sin perjuicio de lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, los representantes de los Trabajadores y de los Patrones tendrán las siguientes atribuciones:

- I. Sugerir a la Presidencia y al Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, las medidas de carácter técnico o administrativo, tendientes a mejorar las funciones de la misma;*
- II. Sugerir que los asuntos que estimen pertinentes sean incluidos en el orden del día de las sesiones plenarias de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;*
- III. Votar y opinar libremente en los negocios que conozcan y en las resoluciones correspondiente;*
- IV. Dar aviso oportunamente al Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en los casos en los que tengan necesidad de faltar, a fin de que su ausencia sea cubierta por el suplente, o en su caso, sea designado el sustituto correspondiente; y*

²⁸ ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. primera reimpresión, Cárdenas Editores, México. 1991, p. 104.

- V. Expresar sus puntos de vista en los cambios de adscripción que se pretendan efectuar en el personal jurídico y administrativo de la Junta Especial que integren.

Asimismo, en el Capítulo I del Título Trece de la LFT, se establecen las disposiciones subjetivas que deberán observarse para la elección de los representantes de los trabajadores y de los patrones en la JFCA, las conductas que se encuentran señaladas como faltas graves, sus sanciones y las causas de destitución de los mismos.

Es decir, en ningún ordenamiento legal se establece que las funciones que desarrollen los representantes de los factores de la producción en las Juntas consista en ser jueces o hacer las veces de jueces. Ya que dicha denominación, al aplicarse en sentido estricto, considera como juez al funcionario público que participa en la administración de la justicia con la potestad de aplicar el derecho por la vía del proceso, lo cual no se actualiza en las atribuciones de dichos representantes; debido a que en el artículo 18 del reglamento interior de mérito, tienen como facultades exclusivas sugerir, realizar avisos oportunamente, dar sus puntos de vista, votar y opinar respecto de las resoluciones.

Respecto de éste último punto, el hecho de votar y opinar las resoluciones que emitan quienes conforman a la Junta para dar solución a los conflictos laborales, no implica que las representaciones de capital y trabajo emitan resoluciones propias cuando no se encuentre uniformidad de criterios respecto de las mismas, ni mucho menos que tengan carácter de obligatorio dichas opiniones; ya éstos carecen de la pericia con que cuenta el personal jurídico de dicho tribunal, al contar con Título de Licenciatura en Derecho y como consecuencia, tener conocimientos en la Ciencia Jurídica aplicable en materia de trabajo. Por el contrario, los representantes de capital y trabajo

únicamente cuidan que las resoluciones emitidas sean justas en razón del conflicto que las originó; siendo sus actividades no de carácter jurídico, sino administrativo.

De igual forma, tampoco puede considerárseles jueces en un sentido amplio de la palabra, ya que esto es aplicable cuando un ciudadano, accidentalmente, administra justicia como jurado o árbitro; debiéndose entender el término "accidentalmente" como un suceso o acontecimiento para el cual se creó una norma jurídica determinada. Es decir, dicha representación que haría las veces de juez, se contemplaría en una norma legal especial y no especializada, lo cual contravendría a lo dispuesto en el artículo 17 constitucional.

Desde nuestro punto de vista, ésta integración colegiada de dichos organismos atiende más a una necesidad de carácter político social que a una necesidad de tipo jurídico; sin embargo, se encuentran entrelazadas necesariamente por la misma clase de asunto que ellas estudian.

Lo anterior es así, ya que no podemos negar que en los conflictos obrero patronales, independientemente de la solución que se dicte en cada asunto, tienen una repercusión que trasciende no sólo en el gremio o colectividad de trabajadores, ni en los altos puestos de los patrones a un nivel empresarial; por el contrario, sus consecuencias trascienden a toda la sociedad. Motivo por el cual, siempre hay algo de político en dichos conflictos.

Es costumbre considerar la política como única forma de dominio, pero este poder, se asocia a su vez con autoridad y gobierno. Por lo tanto, el poder político de la clase trabajadora pretende imponerse, cuando en la defensa de sus derechos interactúa en su calidad de clase social, con un organismo como

lo es la JFCA, para que por medio de ella y a través de la representación que la integra logre sus objetivos.

Lógicamente, en virtud de la resolución con la cual se ponga fin al conflicto, surgirá otro sector que puede ser beneficiado o afectado en razón de lo resuelto en el dictamen mencionado, que es el sector patronal. Por ello, el gobierno encuentra con la integración de la Junta, un medio para establecer el equilibrio entre los factores de la producción al encontrarse en medio de dichos sectores a través de sus representantes, teniendo supuestamente el apoyo de ambos sectores al emitirse una resolución que ponga fin al conflicto.

Sin embargo, y como lo hemos mencionado, en la práctica se ha llegado a prostituir la imagen de la representación de los factores de la producción, resultando un fracaso en la vida diaria de los negocios.

c) Funciones del personal en los procedimientos jurisdiccionales.

Con el objeto de adecuar la secuencia en la actividad jurisdiccional del tribunal a la normatividad administrativa, se encuentran contempladas en la LFT una serie de procedimientos con el fin de mejorar la calidad y eficiencia de los servicios y actividades sustantivas que presta la Junta en lo que respecta a la etapa procesal para la solución de conflictos de trabajo. Para dicho objetivo, se ha formulado como instrumento técnico administrativo un Manual de Procedimientos, que permite facilitar el desarrollo de tales actividades.

En cada procedimiento que este órgano jurídico realiza, tienen una función o actividad determinada cada uno de los individuos que conforman el personal jurídico y administrativo de la Junta. Los procedimientos que se realizan son los siguientes:

Procedimiento Ordinario
Procedimiento Especial
Procedimiento de Ejecución
Procedimiento de Tercería
Procedimiento Paraprocesal
Procedimiento Incidental de Acumulación
Procedimiento Incidental de Competencia
Procedimiento de Tercero Interesado
Procedimiento de Nulidad de Actuaciones
Procedimiento de Revisión de Actos de Ejecución
Procedimiento de Reposición de Autos
Procedimiento de Aclaración de Laudo
Procedimiento de Regularización del Procedimiento
Procedimiento de Publicación en Boletín o Estrados
Procedimiento para el cumplimiento de Ejecutorias
Procedimiento de Exhortos
Procedimiento de Oficios
Procedimiento de Control y Guarda de Valores
Procedimiento de Pericial Médica
Procedimiento de Pericial
Procedimiento de Embargo Precautorio
Procedimiento para la Asignación de Perito
Procedimiento para la Asignación de Peritos Médicos
Procedimiento para el Desahogo de Periciales Foráneas
Procedimiento de Peritajes por Honorarios
Procedimiento de Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica
Procedimiento de Sanción y Aprobación de Convenios
Procedimiento de Titularidad de Contrato Colectivo
Procedimiento de Huelgas
Procedimiento de Huelgas Estalladas

Procedimiento de Amparo Directo
Procedimiento de Ejecutoria en Amparo Directo
Procedimiento de Requerimiento al Superior Jerárquico de Cumplimiento de Ejecutoria
Procedimiento de Fianzas Exhibidas en relación con Interlocutoria de Suspensión emitida en Amparos Directos
Procedimiento de Recurso de Queja
Procedimiento para la Resolución de Recurso de Queja
Procedimiento de Amparo Indirecto
Procedimiento de Sentencia en Amparo Indirecto
Procedimiento de Certificaciones ordenadas por el Tribunal Colegiado de posible conexidad
Procedimiento de Certificaciones a solicitud de Junta Especial Responsable
Procedimiento de requerimientos y promociones varias
Procedimiento de Archivo y Correspondencia

A continuación nos referiremos a los procedimientos que consideramos tienen mayor repercusión o relevancia en el ámbito social en razón de ser a los que se acude con mayor frecuencia ante la existencia de un conflicto laboral: Procedimiento Ordinario, Procedimiento Especial y Procedimiento de Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica, así como a la actividad que cada funcionario público desarrolla en los mismos.

Procedimiento Ordinario.

Su objetivo es el regular el trámite de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que son sometidos a la jurisdicción de la JFCA, con el propósito de resolverlos en forma expedita en beneficio de la

administración de justicia obrera. El marco legal en el que se establece dicho procedimiento es en los artículos 685 al 891 de la LFT.

Archivista: teniendo sus actividades en una dependencia denominada Oficialía de Partes o Unidad Receptora, tiene como función primordial el ingreso de los escritos de demanda presentados por los trabajadores o sus representantes; la formación de expedientes con motivo del ingreso de las mismas y su registro en el Libro de Gobierno de Control de Demandas; la elaboración de una cédula de control para cada expediente, a efecto de saber en que estado procesal se encuentra el mismo, su préstamo a los diferentes servidores públicas que componen la Junta para actuaciones o diligencias ordenadas en los mismos y su remisión al Archivo General en el momento procesal oportuno.

Secretario de Acuerdos: Una de las funciones que deberá observar constantemente, es el cuidar que en todo momento procesal el expediente se encuentre foliado, rubricado y sellado. Deberá registrar en su libreta de control los expedientes que el archivista le tume, así como también revisar que los escritos de demanda que se encuentren glosados a los expedientes cumplan con los requisitos que la ley de la materia exige, correspondiéndole emitir el auto inicial que recaiga a dichos escritos, pudiendo ser estos de desechamiento, aclaratorios o bien admisorios.

Asimismo, revisa que las notificaciones se realicen en la forma y términos que establece la ley, a efecto de que sea posible celebrar la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas. Es a quien le corresponde acordar todo lo relativo a las actuaciones que se realicen en la Junta, incluyendo la audiencia misma en todas sus partes y da cuenta con tales actuaciones al Presidente o Auxiliar, a efecto de quedar

aprobados y signados de conformidad por los representantes de gobierno, capital y trabajo.

Auxiliar: Entre sus funciones se encuentra la de proceder a abrir la audiencia de cuenta conforme lo establece la ley, así como en el desahogo de pruebas, en estos casos se le denomina "Auxiliar de Trámite". Recibe el expediente que le turna el Presidente para registrarlo en su libreta de control; le corresponde estudiar el expediente para determinar si puede procederse a la elaboración del proyecto de resolución en forma de laudo y en caso de ser así, realizar el proyecto correspondiente; en estos casos, se le denomina "Auxiliar Dictaminador".

Presidente y Representantes: En el caso del Presidente, le corresponderá abrir la audiencia de cuenta, en los modos y términos que establece la ley, así como la audiencia de desahogo de pruebas. Asimismo, el ordenar a la Secretaria el registro en la Libreta de Control de Proyectos y Resolución de Engroses, girando instrucciones para turnar el expediente al Auxiliar Dictaminador; revisa el proyecto de resolución en forma de laudo y determina si es o no procedente el sentido de la resolución, y en caso de ser procedente, ordena a la Secretaria el descargo del expediente en su control, turnándolo al archivista. Esto último se repite cuando el proyecto tiene ya la formalidad de laudo.

Los Representante de capital y trabajo colaboran de manera conjunta con el Presidente de la Junta, cuando el Secretario de Acuerdos remite los expedientes del día sobre los cuales se dictó un auto, a efecto de ponerlo a consideración de dicho cuerpo colegiado para su aprobación. Esta circunstancia se repite tratándose del proyecto de resolución en forma de laudo que remita el Auxiliar Dictaminador.

Actuario: Su función primordial consiste en llevar a cabo las diligencias ordenadas en el acuerdo o auto y, en su caso, notificar personalmente a las partes. Para ello, deberá de registrar en el Control de Actuario los datos del expediente que contenga el auto donde se ordene la notificación o diligencia respectiva; elaborar el citatorio o cédula de notificación, en original y copia, a efecto de entregar la copia correspondiente.

Levantará en autos su razón y llevará un control de ello, integrará expediente y turnará al Archivista una vez realizado lo ordenado en el auto respectivo.

Procedimiento Especial.

Este procedimiento tiene como finalidad regular el trámite de los juicios que susciten con motivo de la aplicación de los artículos 5 fracc. III; 28 fracc. III; 151; 153-X; 158; 162; 204 fracc. IX; 209 fracc. V; 210; 236 fraccs. II y III; 389; 418; 424 fracc. IV; 427 fraccs. I, II y VI; 434 fraccs. I, III y V; 439; 503 y 505 de la LFT y los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salarios, con el propósito de cumplir con la naturaleza sumaria de los mismos. Su marco legal se encuentra establecido en los artículos del 685 a 869 y del 892 al 899 de ordenamiento legal de mérito.

En estos casos, las funciones del personal jurídico de la Junta son muy similares a las del Procedimiento Ordinario, con la salvedad que, cuando el Secretario de Acuerdos elabora el proyecto de auto de radicación, señala día y hora para que tenga verificativo la audiencia denominada de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución.

Ordena en su caso, se giren y fijen las convocatorias de ley; así como también, se realice la investigación que se encuentra establecida en el artículo 503 de la LFT. Por lo demás, son las mismas conductas y funciones las que realiza el personal jurídico en el presente procedimiento, que las contenidas en el Procedimiento Ordinario.

Procedimiento de Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica.

Tiene como objetivo dictar resolución que modifique o implante nuevas condiciones de trabajo dentro de una fuente productiva, o bien, la suspensión de las relaciones colectivas de trabajo por exceso de producción, con relación a sus condiciones económicas, las circunstancias del mercado, la falta de fondos y la imposibilidad para obtenerlas, o bien, la terminación de las relaciones colectivas de trabajo por incosteabilidad notoria. Su marco jurídico se encuentra contenido en los artículos 900 al 919 de la LFT.

En realidad, solo en circunstancias muy excepcionales se presentan este tipo de procedimiento. Por tal motivo, consideramos necesario referirnos brevemente al mismo.

Inicialmente, el escrito de demanda es presentado por el Sindicato Titular del Contrato Colectivo o por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento siempre que afecte el interés profesional o por el patrón o los patronos, con los documentos anexos. Dicho escrito es presentado en la Oficialía de Partes Común de la Secretaría Auxiliar de Conflictos Colectivos de la JFCA y quien es encargado de recibirlo es el archivista adscrito a dicha dependencia.

El archivista anotará en la Libreta de Control de Recepción de Demandas el número de expediente, número de folio, fecha de recepción,

hojas que componen el escrito, número de anexos y nombre de las partes. De igual forma anotará en el Libro de Gobierno el número de expediente, nombre de las partes, fecha de recepción y la Junta Especial a la que corresponde. Elabora la cédula de control del expediente que forme con motivo de dicho escrito, debiendo de archivar esta por número consecutivo, turnándolo después al Auxiliar de Trámite.

El Auxiliar de Trámite recibe dicha documentación, registra nuevamente la demanda en la Libreta de Control de Demandas, la revisa y turna al Secretario de Acuerdos para que éste dicte el acuerdo correspondiente.

El Secretario de Acuerdos es quien determina la admisión del escrito de demanda; en caso de ser desechada se ordena el archivo del expediente como asunto definitivamente concluido, debiendo de notificar personalmente dicho auto, remitiendo el expediente al Auxiliar de Trámite; quien lo autorizará en su caso y una vez hecho lo devolverá al Auxiliar de Trámite.

Posteriormente, se turna el expediente al Presidente titular de la JFCA, revisando el acuerdo respectivo y en su caso lo firmará, para devolverlo a la Secretaría Auxiliar de Conflictos Colectivos. En dicha Secretaría, se harán las anotaciones correspondientes en la cédula de control respectiva y se turnará el expediente a los representantes de los factores de la producción de la Junta Especial competente, a efecto de que lo analicen y en su caso autoricen y firmen el acuerdo correspondiente.

Ahora bien, en caso de que la demanda no cumpla con los requisitos de ley, el Secretario de Acuerdos realizará la prevención a que haya lugar, con el apercibimiento que en caso de no cumplir con la referida prevención en el término concedido, se tendrá por no interpuesta la demanda.

Una vez admitida la demanda, se dicta acuerdo de radicación y se señala día y hora para la celebración de la audiencia prevista en los artículos 905 y 906 de la LFT.

En la fecha señalada para la celebración de la audiencia, el Auxiliar de Trámite recibe el expediente, dando cuenta al Presidente Titular de la Junta y turnándolo al Secretario de Acuerdos para que levante el acta de audiencia correspondiente con auxilio de su mecanógrafa. El Presidente Titular declara abierta la audiencia y el Secretario de Acuerdos revisa que hayan sido debidamente notificadas las partes; ya que en caso de no ser así, se fijará nueva fecha y hora para su celebración.

En caso contrario, inicia la audiencia dando cuenta de las incidencias que se presenten durante su desarrollo al Auxiliar de Trámite o al Secretario Auxiliar de Conflictos Colectivos.

En caso de no concurrir el promovente del escrito de demanda, se tiene por desistido de su acción, en tanto que, de no comparecer la parte demandada, se tendrá por inconforme de todo arreglo conciliatorio, continuando con la audiencia. En cambio, de presentarse ambas partes, se les exhortará para que lleguen a un acuerdo conciliatorio, pues de haberlo se tendrá por denunciado el convenio, por ratificado y en su caso por terminado el conflicto.

De no llegar a un arreglo conciliatorio, las partes expondrán lo que a su derecho convenga, ofreciendo pruebas que sustenten sus pretensiones. Una vez hechas las manifestaciones, presentadas las pruebas de cada una de las partes y admitidas cuando así proceda, se tendrá por celebrada la audiencia; se ordenará girar oficio a la Secretaria Auxiliar de Diligencias a fin de que

proponga tres peritos para que rindan dictamen en términos de la fracción VII del artículo 906 de la LFT.

Una vez que los peritos presenten sus dictámenes, el Secretario de Acuerdos ordenará en autos se conceda a las partes un término de tres días a partir del en que sean legalmente notificadas de dicho acuerdo, para que formulen las objeciones que consideren pertinentes respecto de dichos dictámenes.

En caso de presentar objeciones las partes, se acordará señalar día y hora para la audiencia en la que comparecerán los peritos a responder las preguntas que les formulen las partes, debiendo de notificarse dicho acuerdo personalmente. Posteriormente, se dicta acuerdo en donde se tiene por celebrada la audiencia de mérito, así como formuladas las preguntas a los peritos.

Se declara cerrada la instrucción y se turna al Auxiliar Dictaminador mediante el acuerdo correspondiente, a fin que de que elabore el proyecto de resolución, el cual lo turna al Presidente Titular para su discusión y votación por conducto del Secretario Auxiliar de Conflictos Colectivos. El Presidente revisa el proyecto y lo turna a los representantes para su revisión y convoca a la audiencia de discusión y votación.

Una vez celebrada la audiencia de discusión y votación es turnado el expediente al Secretario de Acuerdos, quien lo revisa nuevamente y elabora su engrose, lo autoriza y turna para firma del Presidente Titular y representantes.

La actividad de los Actuarios es importante de igual modo en dicho procedimiento, ya que son los encargados de realizar las diligencias y notificaciones que en su caso tengan el carácter de personales a cada una de

las partes, en los términos y formas que se mencionaron durante el Procedimiento Ordinario.

3. Naturaleza Jurídica de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

No obstante que han transcurrido más de cincuenta años de haberse establecido la JFCA, conforme quedó establecido en el artículo 123 de la Constitución Federal del cinco de febrero de mil novecientos diecisiete, que actualmente nos rige, no se ha llegado a una conclusión definitiva sobre su naturaleza jurídica, ya que tanto la doctrina como la jurisprudencia han expuesto criterios muy variables y disímolos sobre este órgano jurídico tan importante.

Se ha expresado en numerosas ocasiones que la JFCA no es un tribunal judicial, o bien que es un tribunal de conciencia, de equidad, o de derecho; criterios que no tienen exclusivamente trascendencia especulativa, sino esencialmente efectos de carácter práctico, ya que de acuerdo con el punto de vista que se sustente sobre la naturaleza jurídica de referencia, se derivan consecuencias que le son atribuidas por la jurisprudencia y por la legislación.

Incluso, este problema ha sido objeto de examen en los congresos organizados por la Academia Mexicana de Derecho del Trabajo y la Previsión Social, llegando a figurar en el temario de la Reunión de Oaxaca, en el mes de abril del año mil novecientos setenta y cuatro. Sin embargo, no es la única reunión que se ha llevado a cabo para tal fin, pues constantemente aportan sus criterios relativos a este asunto los sectores patronales, de los trabajadores, gubernamentales y doctrinales.

En tal virtud y de acuerdo con nuestro tema de estudio, consideramos conveniente hacer una reflexión sobre la naturaleza jurídica de los organismos

que deciden las controversias o conflictos de carácter laboral en nuestro país, sin que esto último sea considerado como inútil por los motivos expuestos con anterioridad.

a) Su naturaleza en la clasificación de funciones públicas del Estado.

Nuestro sistema de Derecho Mexicano, adopta lo que conocemos como la división de funciones, usual y equivocadamente conocida como la división de poderes; ésta consiste en una forma de organizar el poder público para su ejercicio, es decir, una repartición de la producción normativa. Se crean tres órganos cupulares para tal efecto, los cuales se encuentran diferenciados entre sí y se les asignan las denominaciones con las que se identifica la naturaleza jurídica de las principales atribuciones que cada uno desempeña, prohibiéndose la invasión de esferas entre los mismos. Estos órganos de gobierno son el ejecutivo, el legislativo y el judicial.

Lo anterior se encuentra contemplado en los artículos 49, 116 y 122 constitucionales, pues en dichos preceptos legales se especifica la manera en que se dividirán dichas funciones, tanto en el supremo poder de la federación, como en el poder público de los Estados y el Distrito Federal.

Brevemente nos referiremos a las funciones que están facultados a desarrollar cada uno de éstos órganos:

La Función Ejecutiva: Dicha función, también denominada administrativa, es la que promulga una ley; resultan en actos materiales encaminados a imponer coactivamente el mandato contenido en un acto jurídico concreto, individualizado y obligatorio. Asimismo, aplica con carácter obligatorio, una norma general a un caso concreto, pero sin que resuelva un

conflicto entre partes; o resuelven un conflicto entre partes, con carácter obligatorio para los involucrados, pero sin la intervención de un tercero imparcial. Esta función se le atribuye principalmente al presidente de la República en el ámbito federal, al gobernador en la jurisdicción local y al ayuntamiento, en el espacio municipal.

La Función Legislativa: Consiste en crear las normas de Derecho. Esta función se le atribuye primordialmente al Congreso de la Unión, el que se divide en una Cámara de Diputados y una de Senadores, de conformidad con el artículo 50 constitucional. La presente función se presenta en la jurisdicción federal y las legislaturas locales, en los ámbitos local y municipal.

La Función Judicial: Cuya denominación correcta es jurisdiccional, se encarga de resolver un conflicto entre las partes, por un tercero imparcial y con carácter obligatorio para los involucrados. La función jurisdiccional, en el ámbito federal mexicano, se le atribuye esencialmente al "Poder Judicial Federal", que se conforma por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el Tribunal Federal Electoral, los Tribunales Colegiados de Circuito, los Tribunales Unitarios de Circuito, los Juzgados de Distrito y el Consejo de la Judicatura Federal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 94 constitucional. Esta función, en las jurisdicciones local y municipal, respectivamente, corresponde al "Poder Judicial Local o Estatal" y a los tribunales municipales, de ser distintos.

Ahora bien, el hecho de que cada una de las funciones en las que se encuentra dividida la actividad pública del Estado cuente con atribuciones distintas y que a la vez las determinan, no significa que en un mismo acto se encuentren impedidos de participar dos o más órganos de gobierno con función primordial distinta. Es decir, con el fin de establecer un sistema de contrapesos en el desempeño de las actividades de gobierno, se fomenta la coparticipación

de los órganos de gobierno con distinta función primordial, para la realización de los actos de autoridad.

De esta manera se pretende que, si bien es cierto que se encuentran especializadas las funciones de gobierno, también lo es que no debe existir desarticulación en la tarea gubernamental y se fomente la corresponsabilidad de las instituciones que conforman a cada una de dichas facultades en su ejercicio.

También se encuentran contempladas en este rubro algunas excepciones, consistentes en otorgar a un órgano de gobierno con determinada función primordial, de una atribución que es peculiar de otra función, todos los actos jurídicos de derecho público o actos de autoridad con distinta naturaleza formal y material.

En un sentido estricto, la ley contempla como únicas excepciones a las establecidas en los artículos 29 y 131 segundo párrafo, en relación con el artículo 49, todos ellos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En breve y a manera de ejemplo, podemos enlistar los siguientes: la suspensión de garantías, la regulación del comercio exterior, el indulto, la jurisdicción contencioso administrativa, la jurisdicción laboral, la facultad reglamentaria y el juicio político entre otros.

Por lo que a la jurisdicción laboral se refiere, la JFCA ha constituido uno de los organismos más complejos del Derecho Mexicano, cuya originalidad la encontramos en la multiplicidad de funciones que desarrolla, las cuales fueron mencionadas con anterioridad y que desde el punto de vista de diversos estudiosos del Derecho, tales funciones debieran ser asignadas a organismos diversos, lo que provoca que se emitan cuestiones respecto de su autonomía.

Definir la naturaleza jurídica de este órgano de impartición de justicia laboral, en relación con el desempeño de la función ejecutiva o poder ejecutivo federal, es y seguirá siendo uno de los problemas más debatidos por los procesalistas, cuya resolución continúa inacabada.

En efecto, el artículo 123 constitucional, en su apartado "A", fracción XX, dispone lo siguiente: "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 patrones, y uno del gobierno".

Ahora bien, consideramos lícito señalar que, al referirse el precepto legal de mérito al término "gobierno", necesariamente se refiere a las instituciones jurídicas encargadas de la administración pública, las cuales conforman o se encuentran vinculadas con el poder ejecutivo, que en nuestro tema de estudio, lo desempeña el presidente de la República. Asimismo, el artículo 605 de la LFT dispone lo siguiente: "La Junta se integrará con un representante del Gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patrones designados por ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social". Como se advierte, queda manifiesta la clara intervención del poder ejecutivo federal en la integración de la JFCA.

Sin embargo, no es posible referirse a dicho organismo como una autoridad administrativa, pues en principio las actividades que desarrolla en ningún momento pueden ser consideradas de carácter administrativo desde un punto de vista estricto; más bien, sus actividades y fines se encuentran contempladas en los objetivos que persigue la facultad jurisdiccional o poder judicial.

Asimismo, no depende de autoridades administrativas ni se encuentra comprendida dentro de la administración pública federal, ya que no se actualiza la hipótesis de ser un órgano del Estado que depende directa o indirectamente del poder ejecutivo federal y en cambio sí persigue actividades estatales que desarrollan otras instituciones ajenas al poder ejecutivo, como se mencionó en el párrafo anterior.²⁹ Incluso la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, dentro de las atribuciones que le confiere a la STPS, únicamente se encuentra vigilar el funcionamiento administrativo de la JFCA, sin que en ninguna de sus partes se advierta que éste órgano superior político administrativo, en auxilio de las funciones del presidente de la República, se ocupe de la impartición de la justicia obrera.

Además de lo anterior y de acuerdo con las teorías administrativas modernas, una autoridad se subordina a otra administrativamente, mediante una relación jurídica jerárquica; esto es, relación y dependencia que implique necesariamente la facultad no sólo de nombramiento, sino de mando, vigilancia, disciplina, revisión y de resolución de conflictos y atribuciones de autoridad superior sobre la inferior.³⁰

De esto último, advertimos que la JFCA no recibe ni puede recibir órdenes del poder ejecutivo federal, mucho menos encontrarse sujeta a revisión y disciplina, por tratarse de un organismo autónomo con las atribuciones que la propia ley le confiere. Aunado a lo anterior, los representantes de los factores de la producción no son elegidos y nombrados por el presidente de la República, sino que es en forma democrática por el sector que representan.

²⁹ ACOSTA ROMERO, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo. undécima edición. Porrúa, México, 1993. p. 117.

³⁰ ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Op. cit., p. 130.

Desde la perspectiva de la función legislativa, en realidad no ha existido alguna controversia que verse sobre la naturaleza jurídica de la JFCA con el poder legislativo federal; sin embargo, consideramos necesario mencionar que hubo un tiempo en el cual la Junta llegó a tener un ligero matiz en el desempeño que a esta función del Estado se refiere.

Hasta antes de la creación de las Comisiones Nacionales y Regionales para la fijación de los Salarios Mínimos, llegaba a realizar la Junta actividades que si bien no consistían en la expedición de una ley u orden normativo, sí establecía los salarios mínimos en cada una de las Entidades Federativas; por lo que, la sentencia respectiva, reunía las características de generalidad, imperatividad y cohercitud, al sujetar a todos y cada uno de los patrones al cumplimiento coactivo del pago correspondiente, cuyo monto quedase plenamente establecido.

Es decir, la propia ley de la materia, anterior a las reformas de 1931, facultaba a la JFCA para que mediante sentencia, fijara, como lo hemos mencionado, con carácter de Ley los Salarios Mínimos. Pero en realidad, no es posible pretender observar su naturaleza jurídica encaminada a las funciones propias del poder legislativo federal.

En cambio, si estudiamos la naturaleza jurídica de la Junta encaminada a la función jurisdiccional federal, también conocida como poder judicial federal, veremos que, desde un punto de vista formal, no pertenece o no es parte integrante de dicha función federal del Estado; en cambio, desde una perspectiva material, el personal jurídico con el cual se compone, así como el presidente que la integra, son verdaderamente autoridades jurisdiccionales desde el momento mismo en que se encargan de resolver todos y cada uno de los conflictos laborales que se someten a su jurisdicción.

b) El sector patronal ante la administración de Justicia Obrera.

Desde la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las asociaciones patronales se negaron a admitir la intervención de dichos organismos, y lucharon por todos los medios para lograr que los conflictos laborales de carácter jurídico se sometiesen a los tribunales ordinarios, de acuerdo con el criterio anterior a la expedición del Código Fundamental de mil novecientos diecisiete.

Este punto de vista se observa claramente en el estudio presentado por las Comisiones Unidas de la Confederación Fabril Nacional Mexicana y Centro Industrial Mexicano de Puebla, en relación con el proyecto de Ley del Trabajo para el Distrito Federal y Territorios, presentado ante el Congreso de la Unión en el año de mil novecientos diecinueve; ya que en el referido estudio, las citadas asociaciones patronales objetaron todo el Capítulo VII, relativo a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, precisamente con el argumento de la prohibición de los tribunales especiales por parte del artículo 13 de la Constitución Federal, sosteniendo que, por otra parte, no existían demarcadas las diferencias técnicas entre la conciliación y el arbitraje, pues no habían quedado establecida en el texto constitucional, las facultades, competencia y atribuciones de las juntas respectivas.

En último extremo y con independencia de la objeción de inconstitucionalidad, las mencionadas asociaciones empresariales aceptaban que las Juntas de Conciliación y Arbitraje interviniesen en la resolución de conflictos colectivos, argumentando lo siguiente: "...y no como a cada paso se ha pretendido, tanto en el Distrito Federal como en otros Estados, que esas juntas resuelvan controversias individuales entre un patrón y un obrero, porque esas disensiones se deben resolver, si no hay avenencia entre ellos; es decir,

si no llegan a acuerdo solidario, ante los jueces del orden común de cada localidad.³¹

Sin embargo, con el transcurso del tiempo, el sector patronal fue aceptando la figura jurídica de las Juntas; incluso, a finales del mes de julio de mil novecientos noventa y cinco, la COPARMEX, una central sindical empresarial, de consecuente afiliación voluntaria, celebró un convenio con la CTM para sentar las bases de una nueva cultura laboral que estipulaban en once puntos.

En el capítulo cuarto de dicho convenio, se hacía alusión a los principios en materia de derechos laborales, procuración e impartición de justicia laboral; apareciendo la necesidad de impulsar la conciliación, así como el robustecimiento de la autonomía funcional de los órganos de justicia con prevalencia de su composición tripartita.

El problema es que este documento no es otra cosa que un acuerdo entre la CTM y la COPARMEX con el aval de la STPS y, aunque el último de los organismos nombrados tiene entre sus funciones el vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas a lo dispuesto en el artículo 123, apartado "A" y demás de la Constitución Federal, de la LFT y sus reglamentos, carece de la autoridad para obligar al cumplimiento del mismo, que dicho sea de paso, obliga muy poco. Pero, la importancia que este convenio tiene vinculado con nuestro tema de estudio, radica en dejar un precedente histórico al considerar dicho conglomerado patronal la naturaleza de la JFCA como un órgano encargado de dirimir los conflictos que en materia de trabajo se presenten a través de su integración tripartita.

³¹ Lev del Trabajo. Estudio presentado por las Comisiones Unidas de la Confederación Fabril Nacional Mexicana y Centro Industrial Mexicano de Puebla. México. 1921. s.e., pp. 80 y 81.

No obsta a lo anterior, el hecho de que continúen presentándose demandas laborales en contra de empresarios. Simplemente en el año de mil novecientos noventa y cinco, la PROFEDET recibió más de veintiún mil quejas contra empresarios del Distrito Federal que adeudaban alguna prestación a sus empleados. De las quejas recibidas en el organismo, 77.2% fueron por despidos injustificados, 11.7% por salarios devengados no cubiertos y 11.1% por que los patrones adeudaban algún pago como lo sería horas extra, vacaciones y cambios de turno.

De hecho, el balance de la PROFEDET señala que a nivel nacional el número de denuncias se elevó a setenta y cinco mil quinientos cuarenta; es decir, 60% más que en el año de mil novecientos noventa y cuatro, de las cuales 78% correspondieron a despidos injustificados.

Sin embargo, su importancia radica, como ya hemos advertido, en que se ha puesto un precedente histórico en la naturaleza jurídica de la JFCA por parte del sector patronal al considerarlo como un tribunal tripartita.

Desafortunadamente no existe de manera expresa opinión alguna por parte de los trabajadores respecto de la naturaleza jurídica de la Junta; son en realidad los estudiosos del Derecho quienes, por medio de la aportación de sus conocimientos, pretenden estudiar la naturaleza de dicha autoridad en favor de la clase desprotegida y la cual es el motor de todo avance nacional, nos referimos obviamente, al sector obrero.

c) Principales Criterios Doctrinales.

A continuación señalamos los criterios doctrinales que consideramos con mayor relevancia en lo que a la naturaleza jurídica de la Junta se refiere,

considerando necesario advertir que existe una amplitud basta de criterios y tesis de diversos estudiosos del Derecho relativas al mismo, para concluir el presente apartado con nuestra opinión personal.

Narciso Bassols

Es uno de los principales tratadistas que se ocupó cuidadosamente del estudio de esta materia en dos fechas distintas: en mil novecientos veinticuatro y mil novecientos treinta, y si bien se advierte una variación en cuanto a sus puntos de vista, existe una directriz constante que consideramos conveniente señalar.

En mil novecientos veinticuatro, Bassols presenta un estudio intitulado "Las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Interpretación de las fracciones XX y XXI del artículo 123 constitucional", en el cual adopta la postura de que las JCA sólo debían funcionar como organismos arbitrales para solucionar controversias colectivas.

Lo anterior, con motivo de que el problema que debía plantearse no era el relativo a si las Juntas eran o no tribunales en sentido estricto, sino a la categoría de los conflictos para cuya prevención y resolución estaban estructurados. Por lo que, en su concepto, estos conflictos eran exclusivamente los de carácter colectivo.

Concluye Bassols mencionando en ese primer estudio, que deberían crearse tribunales de trabajo especializados que tuvieren la competencia de conocer y resolver los conflictos individuales de trabajo, al lado de la JCA, que solo podrían decidir sobre los conflictos de carácter colectivo.

Más adelante, en mil novecientos treinta, realiza una segunda obra que se publica en la Revista General de Derecho y Jurisprudencia; en dicha publicación, sostuvo que las citadas Juntas son y serán los tribunales

mexicanos del trabajo, ya que no había tendencia doctrinaria importante, ni corriente alguna de intereses obreros o patronales, que pudieran imponer una modificación sustancial en este asunto.

Asimismo, ante la disyuntiva que presentaba el sector patronal para que los conflictos de trabajo fuesen resueltos ante los tribunales ordinarios y los intereses de la clase trabajadora solicitaban que los mismo conflictos debieran ser resueltos por las JCA, Bassols ofrece una alternativa distinta a las anteriores: ni tribunales comunes ni juntas de conciliación y arbitraje, sino tribunales de trabajo; es decir, organismos con jurisdicción específicamente determinada y circunscrita a las contiendas jurídicas sobre trabajo.

Esto último, con motivo de dos causas importantes: un obrerismo sentimental, que impedía pensar que las Juntas apliquen sus leyes, que sus miembros tengan conocimientos jurídicos, que sigan secuela en sus procedimientos y que admitan recursos. Y en segundo lugar, el planteamiento de conflictos de competencia de Estado entre las Juntas.

Finalmente, para Narciso Bassols las JCA son los tribunales mexicanos del trabajo, y por lo mismo, debían organizarse como tales, de manera que debían seguir procedimientos judiciales; lo que no equivale a instaurar en ellas las formas anticuadas del procedimiento civil, ya que no son compatibles las nociones del derecho procesal y la rapidez en los procedimientos; que debían establecerse tribunales del trabajo en los centros obreros más importantes; y que era necesaria una estructuración inteligente de las Juntas para evitar que los gobernantes ayudaran al capital contra el trabajo, sin que éste último tuviera la protección que un sistema legal bien definido, significa como escudo y arma de lucha.

Mario de la Cueva.

De acuerdo con el pensamiento de dicho tratadista, las referidas Juntas no pueden definirse en función de ningún otro organismo, por lo que para fijar su naturaleza hay que tomar en cuenta dos aspectos importantes: el primero consiste en tomar en consideración que la Junta es un órgano del Estado, y el segundo aspecto, que debe ser considerada como tribunales de equidad.

Es decir, son órganos del Estado, que cumplen con dos funciones principales: la creación de derecho objetivo cuando dictan sentencias colectivas en los conflictos económicos; y de aplicación del derecho, al fallar los conflictos jurídicos. Por lo que desde el punto de vista de su actividad material, ejercen atribuciones legislativas y jurisdiccionales que, de acuerdo con los conceptos tradicionales, corresponden a órganos y funciones estatales diversos.

En segundo lugar, menciona de la Cueva, estos órganos deben considerarse como tribunales de equidad, en el sentido de que se apartan de los jueces del pasado, que eran esclavos de sus códigos y sin conocimiento de la vida social e individual. Luego entonces, las Juntas tienen como pretensión el restaurar el vínculo entre la justicia y la vida, obligando a los jueces a salir de las torres sin ventanas que eran los propios códigos. Por lo tanto, deben considerarse a las Juntas como tribunales de equidad, por que buscan la justicia del caso concreto, más bien que la interpretación abstracta de la ley.³²

Alberto Trueba Urbina.

En cuanto a la naturaleza jurídica de las Juntas, estima que son órganos constitucionales de la justicia social, mismas que se encuentran al margen del principio de división de poderes o funciones de la administración pública del Estado; toda vez que, la misión de dichos organismos consistirá en la protección realizada a favor del débil frente al poderoso.

³² FIX-ZAMUDIO. Héctor y Jorge Carpizo. Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. editado por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. México, 1975. p. 15.

Con base en el razonamiento anterior, Trueba Urbina las considera como un cuarto poder situado al lado de los tradicionales. Aunado a esto último, señala que las funciones realizadas por dichos órganos jurídicos en lo que a la representación de los factores de la producción se refiere, asumen por sí mismas, las atribuciones que les corresponde conocer a la función ejecutiva, legislativa y judicial, concentrándose éstas en un solo poder: el de la justicia social.

Es decir, realizan una función social-jurisdiccional, en virtud de la cual ejercen toda su amplitud al acto jurisdiccional con un ideario de la justicia social, del cual carecen los tribunales judiciales cuando aplican rigidamente el contrato y el derecho, por lo que puede hablarse de la justicia social en ejercicio.

Realizan una función social-legislativa, cuando modifican los contratos de trabajo, introducen nuevas modalidades o condiciones laborales, aumentan o disminuyen los salarios en los conflictos de carácter colectivo, pues entonces crean el derecho, en forma similar a la creación del acto legislativo.

Asimismo, la función social-administrativa se presentará cuando las Juntas vigilan el cumplimiento de las leyes laborales y también cuando registran sindicatos, toman nota de sus cambios de directiva y reciben los contratos colectivos en calidad de depósito, para que surtan efectos jurídicos.

Concluye Trueba Urbina su postura afirmando que las JCA son tribunales especiales de derecho del trabajo y la previsión social, que constituyen un cuarto poder independiente de los clásicos legislativo, ejecutivo y judicial, que deciden jurisdiccionalmente todos los conflictos que ocurren con motivo de la aplicación de las disciplinas laborales, en relación con las diferencias que surjan entre trabajadores y empresarios o entre una misma

clase, o bien se presenten con el IMSS, en lo relativo a riesgos profesionales y seguros sociales.³³

Héctor Fix-Zamudio.

Considera que las JCA son verdaderos tribunales y no organismos autónomos de justicia social, coincidiendo en lo esencial con el pensamiento de Narciso Bassols, expresado hace varios años en el sentido de que dichos órganos jurídicos, en ausencia de verdaderos organismos judiciales especializados en materia de trabajo para conocer de los conflictos de carácter jurídico, se han convertido en los tribunales en materia de trabajo, con todas las características de una verdadera jurisdicción especializada.

En tal virtud, concluye dicho tratadista en el sentido de que en nuestro sistema actual y con independencia del propósito del constituyente que las estableció, las JCA son verdaderos tribunales de derecho, con las mismas características de los tribunales judiciales, aún cuando con ciertas modalidades en su organización, de carácter paritario; que dictan verdaderas sentencias, aun cuando reciban el nombre de "laudos" por razones tradicionales, y que utilizan, pese a que no lo reconozcan expresamente, el sistema de la sana crítica para la valoración de las pruebas.

Paulino Machorro y Narváez.

Consideramos importante señalar el criterio de Machorro y Narváez, ya que desempeñó la función de diputado en el Congreso Constituyente de mil novecientos diecisiete. En su opinión, las Juntas son verdaderos tribunales que resuelven tanto los conflictos individuales como colectivos de trabajo, pero no se pueden asimilar a los tribunales ordinarios.³⁴

³³ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. segunda edición. Porrúa, México. 1973. p.p. 247-249.

³⁴ BASSOLS, Narciso. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Interpretación de las fracciones XX y XXI del artículo 123 constitucional en "Las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Interpretación de las fracciones

Sin embargo, continúa diciendo, las Juntas no poseen medios de apremio semejantes a los de los tribunales del fuero común; por tanto la sanción a sus laudos no puede ser otra que la establecida en la fracción XXI de artículo 123 constitucional.

En cambio, afirma que la figura del arbitraje es obligatoria; no depende deseen o no someterse a él, como se desprende de la fracción aludida, pues si fuera potestativo, se podría razonar de la manera siguiente: si no ir al juicio trae el mismo resultado que perderlo, entonces la sanción por la negativa al procedimiento es darlo por perdido. Esta obligatoriedad se confirma si se tiene en cuenta que la Comisión de Constitución suprimió la frase "a virtud de escrito de compromiso" de la fracción XXI del ordenamiento legal de mérito.

Finaliza su postura manifestando que también el fallo de la Junta es obligatorio, ya que su incumplimiento trae consigo las sanciones que la propia ley fundamental establece.

Vicente Lombardo Toledano.

En un artículo publicado en el periódico Excélsior de fecha veintisiete de enero de mil novecientos treinta, sostuvo que el Constituyente no deseó establecer tribunales de trabajo, y las Juntas fueron circunscritas a los conflictos colectivos pero sin tener potestad para imponer sus resoluciones de acuerdo con la fracción XXI del artículo 123 constitucional y las legislaciones extranjeras que inspiraron este precepto.

Empero, la necesidad, de despachar en forma más rápida y más justa las controversias entre obreros y patrones, así como la incapacidad de los

funcionarios para distinguir entre Juntas de Conciliación y Arbitraje y Tribunales de Trabajo, compelieron a la SCJN a modificar en mil novecientos veinticuatro su jurisprudencia y aceptar el arbitraje de la Junta como obligatorio, otorgarle potestad para hacer cumplir sus resoluciones y competencia para conocer los conflictos individuales de trabajo.

Lombardo Toledano, en este aspecto, se adhirió a la tesis que había sostenido Bassols desde el año de mil novecientos veinticuatro.

Jorge Carpizo.

Considera que hoy en día resultaría bizantino tratar de conocer cual fue el verdadero pensamiento constituyente de Querétaro sobre la naturaleza de las Juntas, por que los aspectos que se discutieron y tuvieron importancia en mil novecientos veinticuatro se encuentran completamente resueltos por la práctica, la jurisprudencia y la doctrina. Revisar las tesis que sostuvieron en mil novecientos veinticuatro y años después, sobre la naturaleza de las Juntas, reviste únicamente un interés de carácter histórico.³⁵

Asimismo, señala que en la actualidad persisten una serie de aspectos que aún no han sido definitivamente resueltos, y que deben plantearse, como si son tribunales de derecho, de conciencia o de equidad, su ubicación constitucional, la conveniencia de la integración tripartita, la naturaleza de los representantes de los obreros y de los patrones, y el establecimiento de las garantías judiciales para los funcionarios de las Juntas.

En cambio, afirma que las Juntas no son tribunales especiales por que están creados por la propia Constitución; no conocen de negocios determinados sino de todos los conflictos del trabajo; no tienen carácter transitorio; y no surgen después que han nacido los conflictos, sino que

³⁵ FIX-ZAMUDIO, Héctor y Jorge Carpizo. Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Op. Cit., p. 68.

preexisten a estos. Por lo tanto, las Juntas no son tribunales especiales sino de jurisdicción especializada.

Agrega que los representantes de los patrones y de los obreros poseen una naturaleza sui géneris, por que son jueces en los que se encuentran aspectos del carácter que tienen como representantes de las partes. Aunado a lo anterior, las garantías judiciales en las JCA dejan mucho que desear, ya que en algunas ocasiones no existen, o bien su reglamentación es defectuosa, al grado tal que ponen en peligro la independencia y dignidad de las propias Juntas.

Finalmente, manifiesta Carpizo que no se puede desconocer que como el origen de las Juntas fue de tribunales de carácter administrativo, aún conservan vínculos con la administración pública que sin en principio no alteran su naturaleza de tribunales, se debe meditar en la conveniencia de irlos suprimiendo para que resplandezca la autonomía e independencia de éstas.

Opinión personal.

No obstante el tiempo transcurrido, todavía se discute sobre la naturaleza jurídica de las Juntas, concretamente por lo que hace a nuestro tema de estudio, de la JFCA.

Resulta evidente la desorientación que subsiste en esta materia, ya que diversos estudiosos del Derecho han expresado sus puntos de vista muy diferentes entre sí respecto de las funciones de dicho órgano de impartición de justicia laboral.

Es así como se ha hablado de la JFCA como una institución autónoma constitucional de justicia social que realiza funciones legislativas, administrativas y jurisdiccionales, asumiendo dichas funciones un carácter de

"social". Consideramos incorrecta la afirmación de mérito, pues en lo que se refiere a las llamadas "funciones legislativas sociales", se hacen consistir esencialmente en las sentencias colectivas laborales, que establecen o modifican condiciones generales de trabajo, sin que exista diferencia entre la sentencia individual y la colectiva; pues ambas resoluciones crean disposiciones jurídicas de carácter judicial, que únicamente varían en cuanto sus efectos, los cuales pueden explicarse, en cuanto a la primera, por su carácter constitutivo.

De igual modo, si bien se afirma que tratándose de la resolución de los llamados conflictos jurídicos la Junta realiza funciones jurisdiccionales, en ésta dirección se aparta de los tribunales judiciales ordinarios, encasillados en el cumplimiento estricto de la ley y el contrato, para asumir un carácter flexible de justicia social.

Por otra parte, la JFCA no debe ser considerada como un tribunal de equidad, ya que de acuerdo con la postura de Calamadrei y a la cual nos adherimos, los tribunales que son considerados con el calificativo de "equidad", surgen en épocas de cambios sociales y en forma transitoria, para descubrir en la conciencia social las normas que deben superar el orden jurídico anterior, y por lo mismo no están sujetas a ese derecho preestablecido.³⁶

En tal virtud, este tribunal mexicano del trabajo es una autoridad que al actuar como juez de derecho, utiliza en una dosis mayor en comparación con los jueces ordinarios, el procedimiento interpretativo de la equidad; el cual consiste en un atributo de la justicia, que cumple la función de corregir y enmendar el derecho escrito, restringiendo unas veces la generalidad de la ley y otras extendiéndola para suplir sus deficiencias, con el objeto de atenuar el

³⁶ Ibidem, p. 30.

rigor de la misma.³⁷ Dicha facultad se utiliza con mayor o menor extensión en todo tipo de proceso y que es distinto a un "tribunal de equidad".

Tampoco puede afirmarse que se trate de un tribunal que resuelva "en conciencia"; es decir, que aprecie libremente los elementos de convicción, tomando únicamente como base de su criterio su sentido personal de moralidad y sin que resuelva un conflicto jurídico mediante la aplicación de una norma jurídica existente, o integrada mediante las fuentes supletorias que les sean aplicables; pues no obstante el lenguaje legal, la JFCA no sustenta un veredicto inimpugnable, sino un verdadero fallo judicial, en el cual debe razonar jurídica y legalmente la apreciación de las pruebas, ya que dichos fallos son impugnables a través de la figura jurídica conocida como el juicio de amparo ante los tribunales federales.

De lo anterior podemos entonces señalar que de la apreciación o valorización de las pruebas, la Junta emplea un sistema de la "sana crítica".

Aunado a lo anterior, consideramos que la JFCA es un organismo jurídico que debe encontrarse situado dentro del poder judicial por las siguientes razones:

Son tribunales similares a los otros en cuanto disfrutan de independencia y autonomía; no son tribunales de última instancia en cuanto sus resoluciones son revisadas por el poder judicial federal, encontrándose obligados a cumplir la jurisprudencia que emane de dicho poder; y tienen cierto estatuto jurídico así como garantías judiciales similares al personal del poder judicial federal como lo son magistrados y ministros.

³⁷ DE PINA, Rafael y Rafael de Pina Vara. Diccionario de Derecho. Op. Cit., p. 268.

Es cierto que a la Junta no se le puede dar la denominación de tribunal como debería de ser, pero esto es con motivo del personal que la integra; pues las dos terceras partes que constituyen dicha integración, en la mayoría de las veces, son neófitas en la rama de la ciencia del Derecho del Trabajo y, lejos de auxiliar en la resolución justa de las controversias planteadas ante dicho organismo, resultan un obstáculo en la tarea de dirimir los mismos.

Si bien es cierto que la presencia de los representantes de los factores de la producción en la integración de la Junta Federal, así como de las Juntas Especiales crea confianza en esas clases sociales, también lo es que la representación mencionada con antelación carece del conocimiento y experiencia jurídica para las distintas soluciones que puedan emanar a fin de dar solución al negocio que se les presente, contrario al pensamiento de Jorge Carpizo, quien señala como acertada dicha integración. Aunado a esto último, en el proyecto de resolución que se formule, los representantes de mérito únicamente pueden aportar su opinión y voto, que en la mayoría de las veces no es más que un sentimiento de discordancia visceral adverso a la clase social de la que es contraparte.

Al referirse a la naturaleza sui géneris de los representantes, Carpizo señala que gracias a dicha integración se "hace que no dilate el procedimiento laboral, y esta integración en una gran mayoría de los casos hace que la justicia sea más humana, más cercana a los problemas y necesidades de los interesados".³⁸

Probablemente sea una buena intención el tener en cuenta el argumento referido con antelación. Sin embargo, no basta la simple presencia de los representantes de los trabajadores y de los patrones para la celeridad de la

³⁸ FIX-ZAMUDIO, Héctor y Jorge Carpizo. Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Op. Cit., p. 70.

resolución de los conflictos; ya que la representación del capital y del trabajo no incluye el tener carácter de vigilantes del proceso o la intervención de los mismos en la celebración de las audiencias por señalar un ejemplo; menos aún cuando tienen la impericia de tales procedimientos.

Asimismo, la presencia de los representantes de capital y trabajo no garantiza ni tiene como consecuencia que la justicia sea "más humana", pues en caso de existir alguna anomalía durante el proceso o al momento de emitir el laudo respectivo, que tenga como consecuencia alguna injusticia o indebida aplicación de la norma legal en perjuicio de alguna de las partes, existen medios legales para enmendar el acto u omisión realizado tanto por el personal administrativo y jurídico que compone a la Junta, como de los miembros que la integran.

La JFCA fue creada con la finalidad de engrandecer a la justicia social, es decir, se creó a favor de la clase social desprotegida y que en el caso de nuestro tema de estudio son los trabajadores. Por lo tanto, no se trata de que sea una impartición de justicia "más humana" ante la presencia de la representación de referencia, ya que quienes componen e integran a la Junta se encuentran obligados a impartirla de la manera más humana posible y dentro de los principios legales y sociales concebidos en México, sin que puedan tener como potestativa y no obligatoria el objetivo de dicha impartición de justicia.

Recordemos que el punto de partida original de la Junta es el resultado de la lucha revolucionaria, que culminó con la Constitución Federal de mil novecientos diecisiete, creada por el sentir del pueblo mexicano. Probablemente con motivo de ello, es que le queda encomendado al encargado de la función ejecutiva federal cumplir con observar y mantener la justicia social que costó cientos de muertes y accidentes en los centros de

trabajo. Un ejemplo de ello lo encontramos actualmente es la STPS, que es un órgano superior político administrativo que en auxilio del presidente de la República, se ocupa del despacho de los asuntos cuyo objeto sea procurar el equilibrio entre los factores de la producción, de conformidad con las disposiciones legales.

Sin embargo, no podemos situar a la JFCA como un órgano en cuya integración interviene el poder ejecutivo federal por medio de la STPS, ya que además de ser un organismo autónomo en sus funciones, la facultad para dirimir controversias no le son propias a la función ejecutiva, sino a la judicial como quedó explicado con anterioridad.

No obsta a la anterior consideración justificar la presencia de la función ejecutiva en actividades propias de la función judicial, al argumentar la protección que la justicia social debe tener en cuenta a favor del trabajador al momento de dirimir un conflicto (motivo por el cual se habla de una representación del gobierno, una del capital y otra del trabajo), toda vez que el personal jurídico encargado para dirimir esa clase de controversias (secretarios, auxiliares, presidente) tiene presente en cada una de las actuaciones que realiza el predominio de la justicia social.

Aunado a lo anterior, la JFCA no es el único organismo que al aplicar la ley tiene contemplado el sentimiento de justicia social, ya que opera este principio de igual forma en el poder judicial de la federación a través de una institución de control constitucional netamente al servicio de los particulares o gobernados denominado Juicio de Amparo como a continuación se expone:

El imperio del juicio de amparo se encuentra supeditado a la voluntad del afectado o agraviado por un acto de autoridad, a fin de que a través de una sentencia, se deje sin efectos dichos actos; por lo que es menester la presentación de una demanda que formule el agraviado o afectado por el acto

reclamado, en la cual se encuentren formulado las consideraciones de inconstitucionalidad suficientes y necesarias para estimar que es contraventor de la Constitución.

Sin embargo, este principio de iniciativa de parte agraviada tiene ciertas excepciones, que se han denominado en conjunto suplencia de la deficiencia de la queja; "ésta es una figura que obliga a la autoridad federal que vaya a dirimir la controversia constitucional, a subsanar los errores y las deficiencias que se presenten en una demanda de amparo, por lo que el juez competente va a intervenir con dicha calidad y con la de parte en el juicio".³⁹

Pero la suplencia de mérito no se refiere a la corrección de los defectos que contenga el escrito de demanda o de cualesquiera de los recursos que se hagan valer durante la substanciación del juicio de amparo; solamente opera en tratándose de los conceptos de violación del escrito de demanda, o de los agravios en los escritos en que se hagan valer cualquiera de los recursos que la ley de la materia prevé en su articulado.

Ahora bien, la fracción IV del artículo 76-BIS de la Ley de Amparo señala lo siguiente:

Art. 76-BIS.- Las autoridades que conozcan del juicio de amparo deberán suplir la deficiencia de los conceptos de violación de la demanda, así como la de los agravios formulados en los recursos que esta ley establece, conforme a lo siguiente:

IV.- En materia laboral, la suplencia sólo se aplicará en favor del trabajador.

³⁹ Ley de Amparo, comentada por Alberto del Castillo del Valle, segunda edición, Duero, México, 1992, p. 172.

De lo anterior, vemos claramente como un órgano judicial federal como lo es un juzgado de Distrito, tiene la obligación por ministerio de ley de dar determinado proteccionismo legal al trabajador, situación que no acontece tratándose del patrón.

Es decir, en dicho artículo existe un espíritu de justicia social, aún cuando no debiese de existir en un ordenamiento legal de esta naturaleza; pues como acertadamente lo menciona Alberto del Castillo del Valle, esta es una hipótesis de desigualdad jurídica prevista por la Ley de Amparo, al tratar desigualmente a dos gobernados que, independientemente de su condición laboral específica, son iguales ante las autoridades judiciales federales. En tal virtud, debería derogarse esta fracción para exigir el cumplimiento de la queja en beneficio del patrón, como es dada al trabajador; o bien, abstenerse de realizar dicha suplencia en ambas partes.

Sin embargo, y es lo que interesa a nuestro tema de estudio, no por la existencia de dicho precepto legal que contiene un espíritu de justicia social se encuentra contemplada la participación de la función ejecutiva federal ante los Juzgados de Distrito, Tribunales Unitarios y/o Tribunales Colegiados de Circuito.

Luego entonces, podemos advertir que la causa por la cual se encuentra actualmente la JFCA como un organismo integrante del poder ejecutivo federal, obedece a motivos demagógicos y políticos, sin que en realidad se haga algún acto en beneficio real del trabajador por parte de las representaciones de capital y trabajo que la integran y que dicen luchar a favor de sus derechos, por los motivos que hemos expuesto con anterioridad.

En el capítulo IV del presente estudio presentamos una propuesta que puede ayudar a extirpar de la función ejecutiva federal a tan importante órgano de impartición de justicia del trabajo y vincularlo con las funciones propias del poder judicial de la federación.

CAPITULO III

LEGISLACION ENCAMINADA A NUESTRO TEMA DE ESTUDIO

A. GENERALIDADES.

El sentido humanista de nuestro Derecho del Trabajo se reveló en toda su magnitud en la Constitución Política de mil novecientos diecisiete; en ella, se encuentran plasmados los sentimientos de la nación mexicana contemporánea cuyo fin único y último es la protección legal de uno de los sectores elementales en cualquier tipo de producción, mismo que forma pieza importante en toda sociedad con aspiraciones al progreso: la clase trabajadora u obrera.

Pero, para haber llegado a regular con un sentido netamente social las relaciones obrero patronales, así como la constitución de un órgano para la impartición de la justicia obrera, fue necesario que se gestaran diversas leyes que regularan el tema. Así encontramos, con anterioridad a la promulgación de la Constitución Federal que rige hasta nuestros días, una cantidad considerable de proyectos y leyes que hacían alusión a la materia obrero patronal, tanto en el aspecto sustantivo como en el aspecto adjetivo.

Dichos ordenamientos legales carecían de uniformidad con motivo de la facultad que tenían cada uno de los Estados Federales de la República para legislar y aplicar las reglas relativas al trabajo; a excepción del Distrito Federal, que en el aspecto legislativo el facultado era el Congreso de la Unión y al Departamento del Distrito Federal la facultad aplicativa o interpretativa.

B. PRINCIPALES LEGISLACIONES EN MATERIA DE TRABAJO ANTERIORES A LA CONSTITUCIÓN DE 1917.

Las leyes estatales que se crearon con motivo de la regulación de las conductas obrero patronales y la solución de los conflictos que pudieran surgir de los mismos anteriores a la Constitución Federal de mil novecientos

diecisiete, fueron inspiradas en doctrinas extranjeras. Sin embargo, sólo encontramos como antecedentes legales dos legislaciones que tienen repercusión en la actividad adjetiva del Derecho del Trabajo; es decir, por lo que se refiere a los órganos encargados de dirimir las controversias laborales. Estos preceptos legales son los siguientes:

- Ley de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales del Estado de México de 1904
- Ley de Accidentes de Trabajo del Estado de Nuevo León de 1906

Las legislaciones de mérito abordaron el problema de las autoridades encargadas de la aplicación de las leyes en materia de trabajo; tanto la Ley del Estado de México como en la de Nuevo León, los problemas derivados de su aplicación eran conocidos por el Poder Judicial del Orden Común; pero, desde aquel entonces, ya se comenzaba a plantear la necesidad de la creación de autoridades específicas para el conocimiento de tales controversias.

El siguiente antecedente que se presenta en México, ocurre durante el gobierno constitucional del presidente Madero, aunque dicho gobierno no se haya caracterizado por su espíritu social.

Aún cuando la forma de gobernar de Madero es propicia a la conservación de las estructuras políticas y económicas del porfiriato, la virtud que lo caracteriza en relación con la suerte que corrían los trabajadores por el trato que les era impuesto, consistió en la creación del Departamento del Trabajo por ley publicada en el DOF del dieciocho de diciembre de mil novecientos once.

Este Departamento se constituyó como oficina dependiente de la Secretaría de Fomento, teniendo como funciones principales, entre otras, la

intermediación en la contratación de obreros y la intervención en los conflictos de carácter laboral en calidad de amigable componedor y en última instancia, para promover el arbitraje entre las partes. Toda vez que este organismo tendría las funciones de árbitro para dirimir las diferencias entre los interesados, Néstor de Buen lo considera como un remoto antecedente de la actual JFCA.

Durante el año de mil novecientos catorce, aparecen los primeros intentos de establecer los tribunales del trabajo en México, a través de los siguientes ordenamiento legales:

- La ley de siete de octubre promulgada por el General Manuel Aguirre Berlanga en el Estado de Jalisco.
- La ley de diecinueve de octubre promulgada por el General Cándido Aguilar para el Estado de Veracruz.

Por lo que a la primera de estas leyes se refiere, contempla el establecimiento de Juntas Municipales para resolver los conflictos entre trabajadores y patrones. Cada municipio debería de tener establecidas tres Juntas, mismas que se ocuparían de los conflictos de trabajo ocurridos en las distintas ramas de la industria; una de ellas para actividades exclusivas a la agricultura, la segunda para actividades relativas a la ganadería, y una tercera para las demás industrias.

En cada sección se constituía una Asamblea General, la cual se encontraba conformada por representantes del sector obrero y del sector patronal. En realidad, el proceso que se llevaba a cabo en los mismos era muy particular, ya que era de carácter sumario, por lo que se limitaba a una sola audiencia de demanda, excepciones, pruebas y alegatos; asimismo, la resolución que se dictara no admitía recurso alguno para ser impugnada.

En cuanto a la segunda de las leyes nombradas, preveía la formación de Juntas de Administración Civil, las cuales eran las encargadas de oír las quejas que surgían del conflicto de intereses obrero patronales, debiendo de resolver dichas controversias. Al efecto, debían de escuchar a las representaciones de los patrones y de los obreros, y en determinadas situaciones, al correspondiente inspector del Gobierno. De esto último, advertimos que las Juntas de referencia no eran otra cosa que la sustitución de determinadas funciones que eran propias a los municipios de aquella época.

Durante el año de mil novecientos quince, aparece un nuevo ordenamiento legal que tendrá gran repercusión en la impartición de justicia obrera:

- La ley de catorce de mayo promulgada por el General Salvador Alvarado para el Estado de Yucatán.

En el ordenamiento legal de mérito, se establece la creación del Consejo de Conciliación y Tribunal de Arbitraje. Se trataba prácticamente de una autoridad específica para la función jurisdiccional obrero patronal, en la cual, por primera vez en nuestro país, se introducen las bases de la integración tripartita de los organismos encargados de impartir justicia obrera.

Es decir, el Tribunal de Arbitraje, se encontraba formado por un representante de la clase trabajadora, uno de la clase patronal y un juez presidente que era elegido por las Juntas de Conciliación, las cuales eran organismos paritarios que ejercían funciones de avenimiento en las circunscripciones territoriales en que se dividía el Estado de Yucatán. En caso de que no se pusieran de acuerdo, era el gobierno el que hacía la designación.

Un elemento importante en la actividad de dichos organismos, consistió en la separación de funciones por lo que se refiere a la conciliación y al

arbitraje; ya que las Juntas de Conciliación eran independientes del Tribunal de Arbitraje. Conjuntamente, las Juntas y el Tribunal aplicaban en su integridad las leyes del trabajo con facultad de imperio para imponer sus decisiones.

Finalmente, un antecedente adicional a lo que conocemos como JFCA en la actualidad, lo encontramos en la ley de Coahuila de mil novecientos dieciséis, que a pesar de que conservó los Tribunales Judiciales con competencia y jurisdicción para resolver los conflictos de trabajo, estableció también una sección de trabajo a la que le confirió la facultad de conciliar los intereses de los factores de la producción.

No obstante las múltiples maneras en que se reguló la impartición de justicia laboral en los diversos Estados de la República durante la etapa anterior a la formación del Congreso Constituyente, es importante señalar el principio de una etapa prodigiosa en orden a la paulatina integración de los derechos sociales en nuestro país, así como de admirar el noble propósito de los jefes militares y sus asesores, muchos de ellos desconocidos, al ir dictando leyes sobre trabajo en las que más allá de cualquier irregularidad formal, procuraban mantener un propósito formidable para poner remedio a los graves males sociales del país.

C. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1917 Y LA NATURALEZA JURIDICA DEL ORGANO FEDERAL IMPARTIDOR DE JUSTICIA OBRERA EN MÉXICO

1. Generalidades

Al triunfo de la Revolución Social, Venustiano Carranza convoca a un Congreso Constituyente, percatándose de que, por la revolución, el pueblo mexicano, en ejercicio de su soberanía, había reafirmado las decisiones políticas fundamentales que emanaban de la Constitución de mil ochocientos cincuenta y siete, como lo es la soberanía del pueblo, división de poderes,

gobierno democrático y federal, respeto a los derechos individuales del hombre y separación entre Iglesia y Estado; pero también había adoptado otras, que era necesario que un Congreso les diera forma positiva en una nueva Constitución, entre las que destaca un nuevo Derecho Mexicano del Trabajo como garantía dentro de los Derechos del Hombre. Este Congreso, habría de entregar a la nación una nueva Carta Fundamental, promulgada el cinco de febrero de mil novecientos diecisiete, entrando en vigor el primero de mayo del mismo año.

La Revolución Mexicana replantea el problema de los Derechos del Hombre y transforma la doctrina constitucional para encauzarla por sus auténticos principios. La Constitución Mexicana de mil novecientos diecisiete significa, en consecuencia, un renacimiento del constitucionalismo, como instrumento protector de la libertad y la dignidad integrales de la persona humana.

Sin embargo, el proyecto de Constitución reformada que presentó Venustiano Carranza a la Asamblea Constituyente de Querétaro tenía el corte clásico de las constituciones liberales. Es decir, contenía el principio de solamente garantizar un amplio sector de libertades individuales y limitar las funciones del Estado al terreno estrictamente necesario para mantener la existencia de la sociedad política. Este planteamiento en el pensamiento del liberalismo político, dio cabida a una desviación de sus postulados auténticos, como lo fue el liberalismo económico.

Como consecuencia, el Constituyente revolucionario reaccionó violentamente contra el tradicionalismo constitucional del Proyecto, pues pretendía desconocer que la revolución había hecho irrumpir en el escenario político mexicano nuevos factores reales de poder: los campesinos y los

obreros, que reclamaban una modificación no sólo política, sino social, económica y cultural de la nación.

Entre los constitucionalistas revolucionarios merecen especial mención Heriberto Jara, Héctor Victoria y Froylán Manjarrez entre otros.

Heriberto Jara, como representante de la clase obrera y como diputado constituyente por Yucatán, viene a plantear el nacimiento del Derecho Constitucional Social, pues la Constitución debe trazar las bases fundamentales sobre la que los legisladores han de reglamentar la materia de trabajo, como lo es la creación de tribunales de trabajo y de conciliación.

En tanto que Héctor Victoria señala que no es posible que un proyecto de reformas revolucionarias deje pasar por alto las libertades públicas. La crítica de Victoria es fundamental para comprender el replanteamiento mexicano de los Derechos Naturales del Hombre.

Finalmente, Froylán Manjarrez señala la técnica que da a luz el constitucionalismo nuevo: debe irse más allá de los textos de la Comisión; los Derechos de los Trabajadores deben ser objeto, no ya de un artículo, no sólo de unas adiciones, sino de todo un Título de la Constitución.

Los constituyentes mexicanos comprendieron la necesidad de subordinar la economía al derecho y propusieron una nueva doctrina para las relaciones sociales y jurídicas, que se puede enunciar, siguiendo a Mario de la Cueva, de la siguiente forma: la sociedad, el Estado y el derecho están obligados a asegurar a los hombres un máximo de libertad, pero no para crear una asociación en la que todos luchan contra todos, ni para permitir la explotación del hombre por el hombre, sino para que el ser humano pueda

cumplir su destino y para que reciba de los demás hombres, de la sociedad y del Estado, el tratamiento que corresponde a su dignidad.⁴⁰

2. El Pensamiento del Constituyente

En el Congreso Constituyente reunido en la ciudad de Querétaro en los últimos meses de mil novecientos dieciséis y primeros de mil novecientos diecisiete, se advierten con claridad dos tendencias sobre la configuración que debería otorgarse a los organismos encargados de resolver las controversias de carácter laboral:

- a) La de la diputación de Yucatán, especialmente del diputado obrero Héctor Victoria, que pretendió el establecimiento en cada entidad federativa de un tribunal de arbitraje similar al que funcionaba en aquel Estado, en virtud de la legislación expedida por Salvador Alvarado el catorce de mayo y el once de diciembre de mil novecientos quince; partiendo de la base de que se trataba de verdaderos tribunales, la citada diputación propuso que se hiciera mención expresa de los mismos en el artículo 13 constitucional, excluyéndolos de la prohibición de los tribunales especiales.
- b) La segunda corriente es la que encabeza José Natividad Macías, quien redactó el proyecto de Ley del Trabajo, publicado en Veracruz en mil novecientos quince, que sirvió de apoyo a la comisión especial presidida por el ingeniero Pastor Rouaix. Esta corriente parece inclinarse por el arbitraje que se practicaba en esa época en Inglaterra y Bélgica, lo cual explica que en la fracción XXI del proyecto del que después se aprobó como artículo 123, se incluyese

⁴⁰ ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique. "El Derecho Mexicano del Trabajo como producto de la Primera Revolución Social del Siglo XX", segunda parte. LXX Aniversario de Excelsior, 1958-1967 Edición Especial Coleccionable. tomo cinco, México. 26 de julio de 1987. p. 21.

el *escrito de compromiso*, que posteriormente fue suprimido por la comisión de constitución que dio forma definitiva al citado proyecto.

Lo cierto es que los constituyentes no tenían una idea precisa de los órganos paritarios que establecieron para la resolución de los conflictos laborales, ya que la influencia interna de las legislaciones del período preconstitucional y la externa de las legislaciones de Francia, Bélgica, Estados Unidos, Alemania, así como de Australia y Nueva Zelandia, eran bastante complejas para permitir la caracterización precisa de las nacientes Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La discusión condujo, después de varias intervenciones, a la integración de una comisión que presidida por Pastor Rouaix se hizo cargo de la formulación de un proyecto de capítulo exclusivo sobre el trabajo. El resultado fue un proyecto concluido el trece de enero, apoyado además por cuarenta y seis firmas de diputados que con una exposición de motivos redactada por José Natividad Macías propuso la redacción del Título VI de la Constitución. Allí apareció la fracción XX de lo que sería el artículo 123 con el siguiente texto: "Las diferencias o los conflictos entre el Capital y el Trabajo, se sujetarán a la decisión de un Consejo de Conciliación y Arbitraje, formado por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno". Sin embargo, en lugar de "consejos", se utilizó la palabra "juntas", apareciendo en la redacción última de la fracción XX de dicho ordenamiento legal.

De esa manera, el texto fue el que aún hoy nos rige: "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".

3. Las Legislaciones Locales

Como sería muy difícil analizar todas y cada una de las leyes del trabajo expedidas por las entidades federativas antes de la reforma constitucional de mil novecientos veintinueve, que centralizó la legislación laboral, señalaremos algunos ejemplos significativos sobre la concepción que se tenía sobre las JCA en dichos ordenamientos locales.

Sin embargo, las leyes expedidas por las legislaturas de las entidades federativas con apoyo en el texto primitivo del primer párrafo del artículo 123 constitucional, tampoco nos puede servir de índice para determinar la naturaleza de la JCA en los primeros años de aplicación de las fracciones XX y XXI del mismo precepto legal.

El texto primitivo del citado primer párrafo del artículo 123 constitucional disponía "El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo:".

- Ley del Trabajo de Veracruz

En efecto, el ordenamiento legal de mérito expedido por Cándido Aguilar el catorce de enero de mil novecientos dieciocho, las consideró como autoridades administrativas, de acuerdo con su exposición de motivos, que en su parte conducente señala "las juntas de Conciliación y Arbitraje no son ni pueden ser tribunales especiales, sino autoridades administrativas, a quienes la constitución ha creído conveniente someter el conocimiento de las cuestiones todas relacionadas con el contrato de trabajo, en razón al principio de división y

especialización de funciones que rige la organización de las sociedades modernas, y en razón a que no había habido nunca autoridad alguna que pudiera conocer de esos asuntos ofreciendo las debidas garantías a trabajadores y patronos, especialmente a los trabajadores...." ⁴¹

Pero, por otra parte, sometió a su conocimiento la resolución tanto de los conflictos individuales y colectivos jurídicos, como los que podemos calificar de económicos, incluyendo las huelgas, pero sin establecer los efectos del laudo respectivo.

- Ley del Trabajo de Yucatán

Esta ley fue expedida durante el gobierno de Felipe Carrillo Puerto, el dos de octubre de mil novecientos dieciocho; en ella, también se encomendó a la JCA el conocimiento de todo tipo de conflictos y no exclusivamente los de carácter económico, confiando a dichos organismos facultades para hacer cumplir sus determinaciones de acuerdo con los medios de apremio que señalaba el Código de Procedimientos Civiles de la referida entidad.

- Código del Trabajo del Estado de Campeche

Fue uno de los primeros ordenamientos que se expidieron para reglamentar las fracciones XX y XXI del invocado artículo 123 constitucional el veintiuno de diciembre de mil novecientos diecisiete, por influencia de la legislación anterior para el Estado de Yucatán, bajo el periodo de Salvador Alvarado. Estableció un Tribunal del Trabajo, de carácter paritario y con funciones de Junta de Conciliación y Junta Central de Conciliación y Arbitraje, así como el Tribunal de Arbitraje; y se le otorgaron facultades para hacer

⁴¹ FIX-ZAMUDIO. Héctor y Jorge Carpizo. Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Op. Cit., p. 7.

ejecutar sus determinaciones de acuerdo con lo señalado por el Código de Procedimientos Civiles del Estado, incluyendo la ejecución de sentencia.

- Ley Reglamentaria de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Estado de México

De acuerdo con esta ley reglamentaria de treinta de enero de mil novecientos dieciocho, los fallos de las propias Juntas debían hacerse efectivos en la vía administrativa por el gobernador del Estado; asimismo, mientras se estatuyó el procedimiento especial que debería seguirse para ejecutar los fallos de los citados organismos, se seguiría, en todo lo compatible, el procedimiento económico coactivo que se aplicaba en dicha entidad para el cobro de impuestos insolutos.

El carácter administrativo de estas Juntas del Estado de México se confirmaba con la posibilidad del recurso de apelación de sus fallos ante el gobierno del Estado.

- Ley Reglamentaria de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Guanajuato

Expedida el diez de junio de mil novecientos dieciocho, establecía que el arbitraje era obligatorio para los patrones y los obreros, ya que la parte que se negaba a someterse al mismo o a cumplir el laudo correspondiente, incurría en una sanción. Pero, si era el patrono quien se negaba, debía indemnizar al trabajador con tres meses de salario, y para ello la Junta respectiva expedía una constancia con la cantidad que debía de pagarse, la que se entregaba al representante de los trabajadores, para que se hiciera efectiva por la autoridad judicial, de acuerdo con el Código de Procedimientos Civiles del Estado.

- Ley Reglamentaria de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Estado de San Luis Potosí

En la Ley de San Luis Potosí, de fecha veintidós de febrero de mil novecientos dieciocho, se disponía que las Juntas para hacer cumplir sus determinaciones, deberían ocurrir a los jueces del orden común, los cuales estaban obligados a dictar las medidas de apremio que fueran necesarias en auxilio de aquéllas, y para la ejecución de los laudos, deberían pasarse los autos correspondientes a los propios jueces del orden común para su cumplimiento, y lo mismo debería hacerse para la ejecución de las transacciones o convenios.

4. La Federalización de la Legislación Laboral

A manera de antecedente, mencionaremos que mediante decreto de fecha diecisiete de septiembre de mil novecientos veintisiete, dictado por el entonces presidente de la República Plutarco Elías Calles, y de conformidad con las facultades que se encuentran previstas en la fracción I del artículo 89 constitucional, acordó establecer la creación de la JFCA al declarar jurisdicción federal todo lo relativo a la industria ferrocarrilera, petrolera, industrias minerales y energía eléctrica, obedeciendo a la necesidad de reglamentar la competencia en la resolución de los conflictos de trabajo que surgen en las zonas federales.

Posteriormente, durante el gobierno del presidente provisional Emilio Portes Gil, se convoca a la Comisión Permanente del Congreso de la Unión para un periodo extraordinario de sesiones en el que habría de analizarse la reforma de los artículos 73 y 123 de la Constitución Federal.

Consideramos de gran importancia señalar que al formular dicha convocatoria, Portes Gil alude al establecimiento de la JFCA de la siguiente manera: "Se ha sentido tanto la necesidad que el Gobierno Federal se vio precisado a establecer Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje que, a pesar de su dudosa constitucionalidad, sujetan a una sola regla las dificultades que en materia de trabajo se presentan en las diversas Entidades Federativas".⁴²

Sin embargo, no llegó a considerar una federalización de manera plena en el campo del Derecho del Trabajo; lo que en concepto de Portes Gil importaba, era la unidad en la Ley, dejando su aplicación a los órganos del Estado, como un respeto a su soberanía.

Por lo que, el veinte de agosto de mil novecientos veintinueve, se declaró reformado el preámbulo del artículo 123 constitucional. El nuevo texto fue el siguiente: "El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos y de una manera general sobre todo contrato de trabajo".

Es de gran importancia destacar también, que en el anteproyecto inicial presentado el quince de noviembre de mil novecientos veintiocho, proponía una figura procesal que sería la fuente de innumerables debates: el arbitraje obligatorio. Si bien es cierto que el anteproyecto no prosperó, también lo es que en el mismo se encontraron las sólidas bases de nuestro procedimiento laboral actual, como lo es la figura obligatoria del arbitraje, la cual fue motivo de discusión en algunas de las leyes locales a que aludimos con anterioridad, a efecto de determinar la naturaleza jurídica del organismo que hoy conocemos como JFCA.

⁴² DE BUEN L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit., p. 128

Años después, en mil novecientos treinta y uno, durante el gobierno federal del presidente Pascual Ortiz Rubio, queda promulgada la LFT. Para su formación, fue básica la presencia del anteproyecto que elaborara Portes Gil durante su mandato presidencial.

Esta nueva ley tendría repercusiones en el ámbito político, de la administración laboral y en los centros de estudios superiores como lo son las universidades.

Para efectos de nuestro tema de estudio, la LFT de mil novecientos treinta y uno establecía ciertas disposiciones legales que probablemente, lejos de aclarar la naturaleza jurídica de la JFCA, aumentaba la confusión por lo que a su naturaleza misma se refiere.

Si bien era considerada la Junta como un organismo autónomo y con facultades de secuestro, de utilización de avalúos fiscales, de remate, así como a los presidentes de las Juntas se les confirió la obligación de proveer a la eficaz e inmediata ejecución de los laudos, en el artículo 550 de dicho ordenamiento legal se disponía que los laudos habrían de dictarse "a verdad sabida sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia".

Por lo tanto existían motivos suficientes para obscurecer en mayor proporción la naturaleza jurídica de la Junta, pues si se encontraba integrada en los términos y formas que establecía el poder ejecutivo federal, realizaba actividades propiamente jurisdiccionales y no administrativas. Al margen de lo anterior, el artículo 550 limitaba a un órgano de suma importancia jurídica, política y social como lo es la Junta, a un mero órgano que hacía las veces de

tribunal que resuelve en conciencia, lo cual no puede ser posible como lo expusimos oportunamente en el presente trabajo de investigación.

A principios de la década de los sesenta y bajo el gobierno del presidente Adolfo López Mateos, se integra una comisión que habría de estudiar la reforma sustancial de la LFT; el resultado de dichos trabajos, concluyó con un anteproyecto que no fue presentado a las Cámaras.

Posteriormente, en mil novecientos sesenta y siete, el presidente Gustavo Díaz Ordaz renovó los trabajos que iniciara la comisión de referencia durante el gobierno de López Mateos. El resultado fue la promulgación de una nueva LFT el dos de diciembre de mil novecientos sesenta y nueve, entrando en vigor, el primero de mayo de mil novecientos setenta.

Procesalmente hablando, la nueva LFT tuvo algunos aciertos a favor de la clase trabajadora; sin embargo, continúa la controversia sobre la naturaleza jurídica de la JFCA, con motivo de dos factores que consideramos importantes:

El primero de ellos se refiere a la facultad que tiene la STPS para que a su juicio se integraran Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje en los diversos Estados de la República. Con el mismo espíritu, los gobernadores de los Estados y de los Territorios y el Jefe del Departamento del Distrito Federal podrían hacer otro tanto, fijando el lugar de residencia y la competencia territorial de las nuevas JCA.

Es decir, aún cuando lo que se pretende es mejorar las condiciones para incorporar una mayor eficacia y eficiencia a la resolución de conflictos en materia de trabajo en la JFCA, se desea que ésta continúe bajo el yugo de la función ejecutiva federal a través de la STPS, en lugar de otorgarle una autonomía plena paralelamente con la formación de un organismo que

determine y garantice las garantías judiciales para el personal jurídico que la integra y conforma.

El segundo punto es que para evitar las constantes desintegraciones de las juntas por ausencia de dos de los representantes, lo que solía ser el resultado de maniobras interesadas, se determinó que durante el periodo de instrucción no sería indispensable la presencia de la mayoría de los representantes aunque sí para la resolución de los conflictos. Se añade en la exposición de motivos, por lo que a dicha disposición se refiere, que "conviene explicar, para evitar alguna objeción de constitucionalidad, que el Proyecto distingue entre integración, que es siempre tripartita, y funcionamiento, distinción que tiene el propósito de evitar que los representantes de trabajadores y de los patronos desintegren las Juntas e impidan su funcionamiento".⁴³

En esta última consideración podemos ver claramente la impericia de la representación obrero-patronal que integra la JFCA, al grado de que se hayan tomado ciertas determinaciones para evitar la desintegración de la Junta por ausencia de dos de sus representantes; obviamente, refiriéndose a los sectores de representación de los patronos y de los trabajadores. Lo anterior cobra mayor fuerza al argumentar que dicha actitud era realizada "como resultado de maniobras interesadas".

Como mencionamos en el transcurso del presente estudio, nadie es buen abogado en causa propia, menos aún cuando se trata de decidir el derecho que le asiste a alguna de las partes que representa al momento de votar un proyecto de resolución y cuenta con una impericia tanto jurídica como judicialmente evidente.

⁴³ Ibidem, p. 134.

Desafortunadamente, ni Alfonso López Aparicio, ni los sectores obrero y patronal, así como las Cámaras que conforman la función legislativa federal, pretendieron estudiar la naturaleza jurídica de la Junta para que quede debidamente contemplada en la LFT y pueda realizar con una autonomía plena sus funciones. En consecuencia, omitieron evitar la intervención de individuos carentes del conocimiento de la Ciencia Jurídica, pero con espíritu de lucha social que vicia su pensamiento al momento de votar una resolución en la que se encuentra en juego el patrimonio del patrón o el medio de subsistencia del obrero.

Luego entonces, en la LFT de mil novecientos setenta se realizaron reformas que, lejos de conformar debidamente la naturaleza jurídica de la JFCA, únicamente establecieron determinadas previsiones procesales ante la negligencia de la representación social al momento de integrar a un organismo con funciones judiciales, pero limitado ante el yugo de la función ejecutiva federal, violentado así el Estado de Derecho Mexicano.

Finalmente, el treinta de diciembre de mil novecientos setenta y nueve, queda promulgada la última reforma procesal realizada a la LFT durante el siglo XX, durante el sexenio del presidente José López Portillo; en dicha reforma se hacía una modificación de los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis de la LFT, que implicaban además la reubicación y reforma de los artículos de la ley que fijaban el procedimiento de huelga y una adición sustancial a la parte final del artículo 47, con relación a la obligación patronal de dar aviso al trabajador de la causa o causas del despido.

Uno de los aspectos más importantes y trascendentes en dicha reforma consistió en la tutela que ejerce la JFCA sobre los trabajadores y que les impone la obligación de mejorar las demandas de aquéllos, incorporando

nuevas acciones que deriven de los hechos expuestos o agregando prestaciones omitidas o planteadas en cuantía menor de la debida.

Sin embargo, el estudio y posible solución de la naturaleza jurídica de la JFCA ha quedado suspendida, encontrándose únicamente como antecedentes los debates que con motivo de su creación fueron empleados al principio de la creación del Derecho Mexicano del trabajador, como producto de la primera revolución social del siglo XX.

5. La Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Además de la confusión de la legislación local y el criterio restrictivo de las asociaciones patronales, la SCJN adoptó en los primeros tiempos un punto de vista desacertado; el cual, sin embargo, se consideró como una especie de interpretación auténtica, tomando en consideración que en las resoluciones dictadas en el año de mil novecientos dieciocho intervinieron algunos magistrados que actuaron como diputados en el Congreso Constituyente de Querétaro.

A continuación mencionaremos los principales criterios que sustentó el más alto tribunal jurisdiccional de la nación al resolver los conflictos que motivaron dichas determinaciones:

Primero: En la famosa ejecutoria dictada por la SCJN en el juicio de amparo solicitado por Guillermo Cabrera y pronunciada el ocho de marzo de mil novecientos dieciocho, se estableció que la fracción XX del artículo 123 constitucional no podía extenderse a las demandas que atañían a las consecuencias de un contrato que hubiere expirado o que debía exigirse, ya que las mismas deberían hacerse valer ante los tribunales ordinarios y no ante

las JCA; pues de aceptarse que los citados organismos paritarios tuvieran facultades para conocer de las demandas civiles o comerciales que derivaran de un contrato de trabajo, dándoles carácter ejecutivo a sus resoluciones, dejarían de ser tales juntas, extendiendo indebidamente sus facultades, al investirse de una jurisdicción que no les confería la Carta Fundamental, y que estaban reservadas al poder judicial de la federación o de los Estados.

Segundo: En el diverso juicio de amparo promovido por Lane Rincon Mines Incorporated, resuelto el veintitrés de agosto de mil novecientos dieciocho, se sostuvo por el más alto tribunal de la República, que las JCA no fueron establecidas para aplicar la ley en cada caso concreto ni tampoco en los conflictos de derecho, obligando a las partes a someterse a sus determinaciones, ya que carecían de imperio y no podían considerarse como tribunales, sino como instituciones de derecho público establecidas para evitar los trastornos de la lucha entre trabajadores y patrones, proponiendo nuevas bases de trabajo para que terminase un conflicto.

Pero afortunadamente este criterio jurisprudencial, si bien fue obligatorio para los tribunales federales, no fue aceptado por las legislaturas locales, ya que casi todas las leyes laborales otorgaron a las juntas facultades para conocer de conflictos jurídicos, además de los económicos y de imponer sus resoluciones, según se ha visto, ya sea acudiendo a los jueces comunes para la ejecución de los laudos, o bien a las autoridades administrativas para el uso de la facultad económico-coactiva.

Tercero: Por otra parte, la presión de las organizaciones obreras y, además, el ejemplo de las legislaciones locales en materia de JCA, determinaron un cambio radical en la citada jurisprudencia de la misma SCJN, señalándose la resolución que dictó el citado Alto Tribunal el primero de febrero de mil

novecientos veinticuatro, en el juicio de amparo solicitado por "La Corona", Sociedad Anónima.

En dicha resolución, la Suprema Corte estimó que no debían considerarse contrapuestas dos disposiciones de la ley suprema, que son los artículos 13 y 123 constitucionales. Esto último, con motivo de la inconstitucionalidad que reclamaban los quejosos a través del juicio de amparo, quienes señalaron como acto reclamado la creación de la JCA; argumentando que con ello se violaba el artículo 13 constitucional por tratarse de un tribunal especial. Por el contrario, estos preceptos legales deberían coordinarse y, en esta dirección, los citados organismos paritarios debían estimarse como tribunales con atribuciones para resolver controversias tanto individuales como colectivas, ya fueran jurídicas o económicas.

Cuarto: En la resolución dictada el veintiuno de agosto de mil novecientos veinticuatro en el amparo solicitado por la "Compañía de Tranvías, Luz y Fuerza de Puebla", Sociedad Anónima, se consolidó el criterio favorable a la jurisdicción de las Juntas, al estimar la Suprema Corte que los citados organismos tenían facultades para ejecutar sus laudos o sentencias; ya que de otra manera sólo serían cuerpos consultivos que no estarían encargados de dirimir las controversias relativas al contrato de trabajo, sino que formularían simples declaraciones de derecho, por lo que sus resoluciones serían estériles y no llenarían su objeto, desde el momento que la finalidad perseguida con su establecimiento fue la pronta resolución de las controversias laborales en beneficio de los trabajadores.

Sin embargo, una vez presentada la premisa anterior, es decir, el carácter jurisdiccional de las JCA, la jurisprudencia posterior de la SCJN ha sido muy imprecisa en la caracterización de las propias Juntas.

Como se advierte claramente, no existe uniformidad en los criterios jurisprudenciales en relación con la naturaleza de las autoridades impartidoras de la justicia obrera desde el punto de vista de la clasificación tripartita de las funciones o poderes federales. Ejemplo de lo anterior lo encontramos en el juicio emitido por la SCJN cuando, de una manera estrictamente convencional y práctica, más que jurídica y doctrinaria, llegó a sostener que las Juntas participaban de una constitución híbrida, al formar parte de dos poderes, dentro de la clasificación tripartita de referencia, sosteniendo sencillamente que la JCA ejecutaba actos jurisdiccionales desde el punto de vista material, pero desde el punto de vista formal y encaminado a nuestro tema de estudio, la JFCA es un organismo que depende del poder ejecutivo federal.

Como hemos visto, ni nuestro más alto tribunal del país ha logrado establecer en forma determinante la naturaleza jurídica de la JFCA, inclusive se encontró durante un tiempo influenciada por las corrientes de diversos tratadistas, llegando a sostener en forma por demás incomprensible que este Tribunal del Trabajo no constituía en realidad un Tribunal de Derecho, por que fallaban conforme a la conciencia de los miembros y de acuerdo con lo que su prudencia les aconsejaba, por que la clase de negocios de los cuales conocían, por su índole y sencillez, no reclamaban conocimientos jurídicos para resolverlos.⁴⁴

La verdad es que la SCJN, recogiendo el máximo ideal de justicia e inspirada en la bondad del funcionamiento de tales autoridades para la impartición de una justicia laboral real, pronta y expedita, dio marco a la integración y funcionamiento de tales tribunales colegiados del Derecho, apartando la justicia laboral de los jueces del orden común, para hacerla patrimonio exclusivo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

⁴⁴ ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit., p. 135.

CAPITULO IV

NECESIDAD DE RENOVAR AL ORGANO FEDERAL ENCARGADO DE IMPARTIR LA JUSTICIA OBRERA EN MEXICO

A. APOLOGÍA CON MOTIVO DE SU RENOVACIÓN.

1. La JFCA y la aplicación del Estado de Derecho Mexicano en la actualidad.

En los albores del siglo XXI, consideramos de suma importancia la debida estructuración de la naturaleza jurídica de la JFCA, más aún cuando los sectores obrero y patronal han iniciado en los último años diálogos hacia una nueva cultura laboral. La determinación que se realice sobre la naturaleza de dicho tribunal, no es una simple declaración de tipo jurídico; sino por el contrario, implica una renovación en la institución impartidora de justicia obrera para continuar con un proceso laboral que no se agota de una sola vez y para siempre, sino que supone un esfuerzo continuo, permanente y responsable de quienes la imparten a favor de los factores productivos, respetando siempre el derecho social hacia las clases desprotegidas.

No se trata del simple ajuste puntual de la institución federal encargada de la solución de controversias de trabajo; por el contrario, se trata de algo más complejo y difícil de resolver, que es la debida estructuración del Estado de Derecho en México.

Esto es así, ya que el viejo modelo de solución de los conflictos obrero patronales, centra las posibilidades de conseguir el mejoramiento progresivo tanto en el aspecto procesal para dirimirlos, como en las garantías judiciales de los miembros de dicha institución, en una fuerte y discrecional intervención de la función ejecutiva o poder ejecutivo federal, repercutiendo también esta intervención en las representaciones de las organizaciones sociales que la integran.

Por lo que la JFCA, teniendo una esencia de carácter netamente judicial como lo expusimos en el capítulo anterior, se encuentra sometida a un severo control gubernamental.

Con esto último, se garantizó una compatibilidad entre una ley formalmente rígida, los procesos que han de seguirse para la solución de los enfrentamientos de intereses de los factores de la producción, la conducta de gobernabilidad para defender los derechos adquiridos y el uso de la confrontación por parte de las organizaciones obreras. Sin embargo, se violentó el Estado de Derecho Mexicano.

Es decir, existe una divergencia entre la máxima ley del país y las situaciones sociales reales; motivo por el cual, se está incumpliendo con el estado de constitucionalidad. Luego entonces, resulta imposible hablar de un Estado de Derecho armónico cuando éste se está cumpliendo parcialmente.

Apoyamos la anterior consideración al adherirnos al pensamiento de Luis Sánchez Agesta, cuando considera que el Estado de Derecho regula la vida y la actividad del Estado en sus relaciones con sus miembros en cuanto se establece un ensamblamiento armonioso entre el Estado aparato y el Estado comunidad, por medio de un orden jurídico positivo que es expresión de un equilibrio dinámico entre la relación de poderes o funciones públicas y el derecho o potestad que le son propios a cada uno de los mismos⁴⁵.

Aunado a lo anterior, Artemio Luis Melo señala que el Estado de Derecho, cuando se expresa en normas positivas que fundamenten un orden de paz basado en la justicia, deberá contener técnicas jurídicas que puedan encuadrar de manera discrecional con el poder público, señalando como una

⁴⁵ Cfr. GARZA GRIMALDO, José Gilberto. "Aspectos Generales Sobre el Estado de Derecho". LEX, Difusión y Análisis, tercera Epoca, año IV, número 31, periodicidad mensual: enero de 1998, página 26.

de ellas la división orgánica y funcional de los poderes constituidos⁴⁶. En ambos criterios doctrinales, vemos que esto no se actualiza en el Estado de Derecho Mexicano.

Si bien es cierto que algunos tratadistas sostienen como benéfica la participación de los tres poderes públicos de la federación en la resolución de algún conflicto o en el cumplimiento de alguna función específica de uno de ellos, también lo es que esto no les faculta desarrollar actividades que caracterizan la esencia formal y material de cada poder, como ocurre en la actividad que desarrolla el poder ejecutivo federal, al realizar de manera indirecta funciones propias de la actividad judicial, afectando la debida aplicación judicial del Derecho.

La importancia social de la aplicación del Derecho es evidente, ya que las figuras del Tribunal o Juzgado son instituciones que dan las máximas garantías de imparcialidad y objetividad en la solución de los conflictos, cuando estos conflictos pueden ser resueltos por procedimientos reglamentados jurídicamente, situación última que se presenta en el Derecho Mexicano del Trabajo.

Sin embargo, la causa que originó la desarmonía del Estado de Derecho en México, fue con motivo del sentimiento que desearon dejar plasmado las clases sociales desprotegidas que intervinieron en la revolución social de principios del siglo XX, para así evitar que en el futuro, se evitara la explotación del hombre por el hombre en los centros de trabajo y en el campo.

No debe mal interpretarse la anterior consideración, pues la intención de quienes integraron el Constituyente de mil novecientos diecisiete, en ningún

⁴⁶ Cfr. GARZA GRIMALDO, José Gilberto. "Aspectos Generales Sobre el Estado de Derecho", LEX, Difusión y Análisis. Op. Cit., página 27.

momento fue causar tal controversia; sino por el contrario, desearon asegurar a los hombres que aportan su energía de trabajo, el derecho a la vida y a la salud, así como un ingreso presente y futuro, que les posibilite vivir conforme a la naturaleza, la libertad y la dignidad humanas.

Desafortunadamente, omitieron tomar en cuenta las funciones propias de cada uno de los poderes en que se encuentran repartidas las funciones públicas del Estado, estableciendo en las instituciones encargadas de solucionar conflictos de trabajo como lo es la JFCA, un mero derecho intermediario al contar con la presencia de la representación de los sectores obrero y patronal, conjuntamente con la representación del gobierno, cuando debió ser única y exclusivamente función inherente al poder judicial.

Históricamente se ha demostrado que las revoluciones sólo pueden adquirir la dimensión de profundidad, pero en el tiempo son relativamente cortas, ya que sería una contradicción lógica e histórica hacer de la revolución una larga e inveterada costumbre. Ello desnaturalizaría el significado propio de revolución.

Los hechos revolucionarios, si han de perdurar, necesitan adaptarse al medio social, integrándose en la evolución de la realidad social y política del país para su ineludible grandeza nacional.

2. La necesaria renovación del órgano federal impartidor de la justicia obrera en México y su incorporación al Poder Judicial de la Federación.

En congruencia con lo anterior y de acuerdo a las características de cada una de las funciones públicas que desarrollan los poderes federales, a efecto de lograr un verdadero equilibrio armónico con el Estado de Derecho en México por lo que a la solución de los conflictos en materia de trabajo se

refiere, es necesaria la incorporación del organismo conocido como JFCA al Poder Judicial de la Federación, en la inteligencia de que en el momento de dicha adhesión, se encuentre renovada dicha institución para lograr una mayor eficiencia en su administración de justicia, al tiempo que permita una mayor calidad en el desempeño de la función judicial.

Dicha determinación se encuentra motivada en las siguientes consideraciones:

Al margen del ideal del Estado de Derecho en México que hemos venido sosteniendo, advertimos que durante la vigencia de la Constitución Federal de mil novecientos diecisiete, se ha procurado respetar y proteger los Derechos del Hombre; consistentes en las potestades inseparables e inherentes a su personalidad, los cuales son elementos propios y consubstanciales de su naturaleza como ser racional, independientemente de la posición jurídico-positiva en que pudiera estar colocado ante el Estado y sus autoridades en un momento dado, como lo sería por citar un ejemplo, la privación de la libertad en cumplimiento a una sentencia.

Esta obligación correlativa a cargo del Estado y sus autoridades, se encuentra consagrada jurídicamente en las denominadas garantías individuales o garantías del gobernado.

Ahora bien, nuestra Constitución fue pionera en el reconocimiento de los Derechos Sociales. Sin embargo, no existe el mecanismo conveniente para establecer las garantías sociales correspondientes que den vigencia a tales derechos.

Aunado a lo anterior, resulta desconcertante la modificación constitucional de mil novecientos noventa y dos que dio lugar a la creación de

la Comisión Nacional de Derechos Humanos, con la inverosímil finalidad de hacer un contraste de los Derechos Humanos con las garantías individuales. En ambas situaciones, se omitió el establecimiento de un organismo judicial encargado de poner en vigor a las garantías sociales.

Un ejemplo de ello se encuentra contemplado en el artículo 28 constitucional, en donde resulta inteligible pretender garantizar con efectividad a las personas el que no se consentirá el acaparamiento de bienes o el contubernio por convenio de fabricantes para la fijación de los altos precios, cuando se carece de una acción social que le permita a cualquiera impugnar un monopolio o un acaparamiento.

De lo anterior, podemos señalar que en nuestro sistema jurídico se puede hablar solamente de violación a las garantías individuales y de ninguna manera de las garantías sociales.

En consecuencia y atento a nuestro tema de estudio, resulta imperante que se encuentren plenamente establecidos organismos judiciales federales en donde la clase social desprotegida, es decir, la clase trabajadora, pueda ejercer de manera individual o colectiva, acción legal en contra de alguna falta o injusticia cometida en su contra por el patrón, causándole un perjuicio en sus derechos sociales que son inherentes a su condición social, y con motivo de la relación contractual de trabajo que tengan celebrada.

Dichos organismos deberán ser parte integrante de la función judicial federal; toda vez que, si los órganos jurisdiccionales como son los Juzgados de Distrito, Tribunales Unitarios y Tribunales Colegiados de Circuito, tienen como obligación resolver el agravio causado a los particulares en sus garantías individuales con motivo del acto reclamado que realiza una autoridad pública, con mayor razón deberán contar con órganos judiciales encargados de dirimir

los conflictos de trabajo, con el fin de que sean respetadas las garantías sociales y logre imperar así el principio de la justicia social.

B. ORGANOS JUDICIALES DE LA FEDERACIÓN EN MATERIA DE TRABAJO Y SUS ORGANISMOS AUXILIARES

1. Características Generales de los Nuevos Organos de Justicia Obrera

El aparato judicial en materia de trabajo, así como las Juntas que lo integran, no responde a lo que la realidad mexicana demanda; se ha quedado rezagado entre la desconfianza y el interés, aún cuando este organismo legal fue establecido con motivo del movimiento social ocurrido en el año de mil novecientos diez.

El mexicano ha perdido seguridad en lo jurídico, difícilmente confía en la actividad de quienes defienden los intereses de la clase obrera con motivo de la omisión que contempla la ley de exigir el título legalmente expedido de Licenciado en Derecho a dichos defensores; por lo que en un afán desmedido de procurar justicia a los trabajadores, han quedado indefensos ante sus propios defensores carentes de conocimientos en la Ciencia del Derecho del Trabajo.

Los procedimientos son lentos, los recursos insuficientes y el ambiente el menos propicio. Hay temor, inseguridad, desconfianza para buscar y esperar la justicia. En la desesperanza se atienen las partes mejor a un arreglo fuera de todo proceso o procedimiento ante los tribunales competentes; el que aún dentro de sus beneficios, no es lo superior en los principios morales, base de toda justicia.

Aunado a lo anterior, las representaciones de los factores de la producción que integran la JFCA y sus Juntas Especiales, se han puesto en evidencia por su torpeza y negligencia, al considerar que sus contrarios son los únicos culpables del conflicto de intereses presentados ante tales órganos jurídicos; reflejo de aquella creencia de que cada grupo social contrario es el responsable de las desgracias de la nación. Asimismo, las ausencias cometidas por dichos representantes al momento de sesionar y votar la Junta en laudos y resoluciones, pone de manifiesto su falta de interés para comprometerse en su actividad auxiliadora.

Por lo anterior, proponemos la renovación del órgano federal impartidor de la justicia obrera así como su incorporación al poder judicial federal, a efecto de fortalecer una justicia social y el Estado de Derecho en México; ya que de no perfeccionar el aparato que reconoce lo justo en sociedad, corremos el riesgo de que en lo futuro, exista un atraso cultural, genético y de colapso.

A efecto de identificar los cambios propuestos, consideramos necesaria la renovación de la impartición de justicia obrera con la creación de las entidades judiciales que a continuación se señalan, las cuales serán estudiadas dentro del presente capítulo: Juzgados Federales en Materia de Trabajo, Tribunales Colegiados Federales en Materia de Trabajo; teniendo como cuerpos auxiliares al Instituto Federal de la Defensoría de los Factores de la Producción y el Consejo de la Judicatura Federal del Trabajo.

Las características generales que deberán contener los mismos son las siguientes:

Los organismos renovados para la administración de justicia obrera no podrán estar sujetos a la necesidad mezquina ni a la voluntad imperiosa de otros poderes tanto públicos como privados. Lo precario de sus recursos sólo

puede estar limitado por la modestia del caudal del propio pueblo y su soberanía supeditada únicamente a la noble función que les ha sido encomendada.

Para tal fin, será necesario que los nuevos cuerpos judiciales federales se encuentren constituidos e integrados por personal con un profundo sentimiento de justicia social y conocedor de la Ciencia Jurídica, quedando excluidas las representaciones de capital y trabajo que se venían utilizando en la JFCA.

Lo anterior, no significa que queden indefensas las clases sociales desprotegidas; por el contrario, sin la intervención de personal carente de conocimientos jurídicos, se evitarán laudos impregnados de apasionamientos absurdos que, lejos de enaltecer a la justicia social, la desacrediten o quebranten, al grado de convertirla en resoluciones dictatoriales del proletariado, propiciando así la inaplicabilidad de la misma justicia.

El pueblo debe ser generoso con tales organismos, y a cambio sólo esperar el cumplimiento de la justicia social, que no es otra cosa que el reconocimiento de los derechos que le son inherentes por su naturaleza a la clase trabajadora y otorgados por la legislación vigente en un tiempo y lugar determinados.

Desde el punto de vista procesal, será necesario introducir en éstos órganos judiciales de la federación mecanismos alternativos de resolución de los conflictos, que permitan mayor rapidez y especialización en las resoluciones. La mediación y la conciliación son experiencias que deben considerarse, pues en cierto tipo de conflictos logran los mismos efectos de la justicia social a un bajo costo.

Por tal motivo, será necesario incluir en los procesos judiciales la figura de funcionarios conciliadores, a los cuales nos referiremos con posterioridad.

Para el personal jurídico como administrativo que conforme estos órganos jurídicos renovados, deberá existir una justa retribución como consecuencia de la exigencia válida que se les hace para su capacitación y profesionalización y, más que justa, debida de antemano, por la importancia social de su trabajo y el riesgo que conlleva.

La contraprestación por su servicio, de todos los empleados y funcionarios dedicados a esta función, debe ser cuando menos mucho más allá del mínimo de bienestar, el mínimo de dignidad que motive inmediatamente al orgullo y a la satisfacción de servir a la justicia social; ya que actualmente, la retribución en el sistema de pagos dentro de la función judicial de la federación, más que salario a la remuneración de los servidores y funcionarios públicos, parece un reparto de botín.

Asimismo, deberán contar con una dotación suficiente y generosa de recursos para el eficaz cumplimiento del servicio, ya que esta clase de estímulos opera como uno de los mejores reconocimientos. Las instalaciones deben ser adecuadas para la impartición de justicia o de cualquier oficina en que una persona desempeñe su trabajo; aún cuando se pueda alegar que la función judicial federal de estos organismos puede aceptar un sacrificio, ya que éstos no deben ser para siempre.

Esto trae como consecuencia el establecimiento de garantías judiciales a favor de los Juzgados y Tribunales Judiciales del Trabajo; situación de la cual carece la actual JFCA.

Siguiendo las ideas de Héctor Fix-Zamudio podemos decir que las garantías judiciales son los instrumentos que utilizan para lograr la independencia, autonomía, dignidad y eficacia de los tribunales; siendo estas principalmente cuatro: la designación, la estabilidad, la remuneración y la responsabilidad de los funcionarios judiciales.

Como bien lo señala Alsina, estas garantías no se establecen en interés de la persona del juez, sino para asegurar la independencia de sus funciones, de modo que a él corresponda en primer término respetarlas y hacerlas respetar.

Por lo que a la figura de la designación se refiere, a diferencia de la JFCA, en donde se establece erróneamente un aspecto equiparable del presidente de la Junta al de un ministro de la SCJN, y de los presidentes de Juntas Especiales al de un magistrado de Circuito, sin que se siga el mismo procedimiento formal para su nombramiento como ocurre con dichas autoridades jurisdiccionales, será el Consejo de la Judicatura Federal del Trabajo quien se encargue de manera imparcial de la elección del personal tanto jurídico como administrativo que integre a los juzgados y cuerpos colegiados de referencia.

Contrario a la ausencia de una garantía de estabilidad en el empleo respecto del presidente de la Junta y los presidentes de las Juntas Especiales, en razón de ser considerados como trabajadores de confianza del presidente de la República y del Secretario del Trabajo y Previsión Social, los Jueces Federales en Materia de Trabajo durarán en su cargo ocho años prorrogables, pudiendo ser promovidos a cargos superiores o bien, con el mismo nombramiento a Juzgados Federales del Trabajo que se encuentren en una jurisdicción territorial distinta a donde se encuentran cumpliendo las actividades propias de su cargo; en tanto que los Magistrados de Tribunales Federales en

Materia de Trabajo durarán dentro de la circunscripción plurinominal en donde se encuentren desempeñando sus servicios un periodo de diez años improrrogables.

Esto último en atención a que en el caso de la JFCA, aunque pueden ser designados ininterrumpidamente y lograrse una estabilidad fáctica, realmente no es una garantía; ya que cada seis años esos presidentes le deberán su nombramiento a las autoridades administrativas señaladas, situación que puede llegar a afectar su autonomía e independencia bajo la amenaza de que el nombramiento no les sea confirmado.

En cambio, con la creación de los nuevos órganos impartidores de justicia obrera, se garantiza una estabilidad en el empleo no sólo por un determinado lapso de tiempo, sino que, por el hecho de que dicho término excede de un periodo presidencial, los titulares de dichos organismos gozarán de una autonomía plena en el cumplimiento de sus funciones sin que se encuentren con la incertidumbre de ser destituidos a capricho, o bien, con motivo del sentido que se contenga en una sentencia respecto de un caso en particular, siempre y cuando no actualicen alguna causa de destitución del cargo.

En cuanto a la garantía de una debida remuneración, ya habíamos hecho mención con anterioridad por lo que a este rubro se refiere. Sin embargo, es necesario agregar un aspecto importante en el mismo.

Deberá contemplarse en la LFT disposiciones relativas a que los emolumentos que perciba el personal jurídico así como el administrativo de los Juzgados Federales y Tribunales Federales en materia de trabajo, no pueden ni podrán ser reducidos durante el ejercicio de su cargo, principio que constituye un elemento de seguridad que todo juez y magistrado debe poseer.

Lo anterior, debido a una injusta omisión que realiza en este aspecto la ley de la materia. Empero, tratándose de las representaciones que integran las Juntas, aún cuando se menciona que percibirán los emolumentos que les asigne el presupuesto federal, generalmente son remunerados por las partes que representan, lo que les subtrae independencia y crean de manera tácita un compromiso entre el representado y el representante para un conflicto futuro que se llegue a presentar ante la Junta Especial de que se trate, encontrándose entonces viciado el visto bueno y recomendación que pudieran ofrecer los mismos en las resoluciones y laudos.

Finalmente, se contemplará la garantía judicial de responsabilidad. Por tal motivo, se creará el Consejo de la Judicatura Federal del Trabajo, quien se encargará únicamente de la administración, vigilancia y disciplina de los Juzgados y Tribunales Federales en Materia de Trabajo.

En la actualidad, al ser el presidente de la JFCA empleado de confianza, puede ser destituido cuando pierda la confianza del presidente de la República, situación realmente anormal para un funcionario judicial.

Luego entonces, resulta completamente indebido que un funcionario administrativo los pueda amonestar o destituir, por lo que realmente a través de esos preceptos se rompe con la independencia y autonomía de dichos organismos. Con la creación del Consejo de la Judicatura Federal del Trabajo, se evitará que intervengan las autoridades administrativas de mérito, logrando plena autonomía e independencia de tales autoridades federales, pudiendo regular su actividad judicial hacia la justicia social con motivo del auxilio de dicha institución.

Es fácil percatarse que las garantías judiciales de la JFCA dejan mucho que desear, que en varias ocasiones no existen y en algunos casos su

reglamentación no sigue la independencia y dignidad de la propia Junta. Con la reforma propuesta en el presente estudio consideramos no sólo la renovación de quien imparte la justicia laboral en México, sino que también pretendemos asegurar el establecimiento y vigencia de dichas garantías judiciales.

Paz, seguridad, libertad y dignidad son los elementos principales de la justicia social, y para ascender a ellos en su pleno valor, los pueblos requieren de la madurez de su poder judicial, una vez preestablecidas la importancia y trascendencia de los otros dos que integran el Estado. Hacia esto nos dirigimos como nación y para esto nos hemos preparado como pueblo.

2. Juzgados Federales del Trabajo

a) Competencia y jurisdicción territorial

Corresponde al Juzgado Federal del Trabajo el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo de naturaleza jurídica que no sean de tipo colectivo, que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas.

La manera como se integra será en forma unipersonal, es decir, habrá un juez por cada órgano judicial de esta naturaleza. Es necesario aclarar que dicha autoridad únicamente se encontrará facultada para realizar una individualización normativa tendiente a aplicar normas generales a individuos o personas jurídicas en concreto, sin que en ningún momento pueda tener la potestad de formular tesis jurisprudenciales o jurisprudencia, la cual es actividad exclusiva de los Tribunales Colegiados del Poder Judicial Federal y de la SCJN.

Será competencia de los Juzgados Federales del Trabajo los asuntos relativos a las ramas de la industria que se encuentran comprendidas en la fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 constitucional y en el segundo párrafo del artículo 698 de la LFT.

En cuanto a la jurisdicción territorial se refiere, ésta quedará comprendida como actualmente se encuentra en las Juntas Especiales de la JFCA. Por lo tanto, habrá sesenta y siete Juzgados Federales del Trabajo, encontrándose veintidós de ellos en el Distrito Federal y los cuarenta y cinco restantes en diferentes ciudades de las entidades federativas. Los juzgados con residencia en la Ciudad de México, tendrán competencia para conocer únicamente en las ramas industriales de servicios de competencia federal que conocen las Juntas Especiales de la número uno a la dieciséis de la Federal de Conciliación y Arbitraje.

En estos entes judiciales, tendrá gran importancia la figura de la conciliación; dicho servicio se realizará dentro de los procedimientos laborales, por ser de orden público e interés social.

Durante todo el procedimiento y hasta antes de que causen ejecutoria las sentencias que se dicten con motivo de la solución de los conflictos, los Juzgados Federales del Trabajo tendrán la obligación de intentar que las partes resuelvan los conflictos mediante la conciliación. Los convenios a los que lleguen, en su caso, una vez ratificados y aprobados por aquellas autoridades judiciales, producirán los efectos jurídicos inherentes a las sentencias ejecutoriadas.

El servicio público de conciliación se prestará por conducto de servidores públicos especializados en la función conciliatoria, denominados Funcionarios Conciliadores, o por el juez federal o su personal jurídico.

En las intervenciones conciliatorias, se exhortará a las partes para llegar a acuerdos, sugiriéndoles fórmulas justas y equitativas, teniendo siempre en cuenta el predominio de la justicia social, a efecto de dar por terminadas las controversias y apercibiéndoles de las consecuencias legales y económicas de no llegar a solucionarlas por la vía de la conciliación.

b) Personal Jurídico

El personal jurídico de los Juzgados Federales del Trabajo se compondrá de Actuarios, Secretarios, Funcionarios Conciliadores, Auxiliares, Secretarios Generales y Juez.

Como se requiere que dicho personal se encuentre plenamente capacitado y con conocimiento de la Ciencia del Derecho del Trabajo, así como con un espíritu de justicia social, se deberán tomar en cuenta además de los requisitos que exige la LFT para cada cargo, los que a continuación se mencionan:

Los Actuarios deberán satisfacer, además de los requisitos que señalan las fracciones I y III del artículo 626 de la ley de la materia, que cuentan con Título legalmente expedido de Licenciado en Derecho y haber obtenido de la autoridad competente la patente de ejercicio. Asimismo, deberán gozar de buena reputación y no haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena privativa de la libertad.

En el caso de los Secretarios, además de tener Título legalmente expedido de Licenciado en Derecho, deberán acreditar que han obtenido de la autoridad competente la patente de ejercicio. De igual modo, deberán gozar de

buena reputación y no haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena privativa de la libertad.

Los Funcionarios Conciliadores deberán satisfacer los requisitos siguientes:

- Ser mexicanos, mayores de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos.
- Tener Título legalmente expedido de Licenciado en Derecho y haber obtenido de la autoridad competente la patente de ejercicio.
- Tener dos años de ejercicio profesional en materia laboral posterior a la obtención del Título de Licenciado en Derecho y haberse distinguido en estudios de Derecho del Trabajo.
- No pertenecer al estado eclesiástico.
- No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena privativa de la libertad.

Tratándose de los Auxiliares, aunado a los requisitos que la propia ley exige, deberán acreditar haber obtenido de la autoridad competente la patente de ejercicio; y contar con tres años de ejercer su profesión dentro de la materia laboral; gozar de buena reputación y no haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena privativa de la libertad.

Los Secretarios Generales deberán satisfacer los mismos requisitos que los Auxiliares, con la excepción de que deberán tener cinco años de ejercicio profesional en materia laboral posteriores a la obtención del Título de Licenciado en Derecho, y haberse distinguido en estudios de Derecho del Trabajo.

Los jueces deberán satisfacer los mismos requisitos que en el caso de los Secretarios Generales. Asimismo, percibirán los mismos emolumentos que corresponden a los Jueces de Distrito del Poder Judicial de la Federación.

La designación del personal jurídico y administrativo de los Juzgados Federales de Trabajo se hará tomando en cuenta sus aptitudes y preparación para el puesto. A tal efecto, el Consejo de la Judicatura Federal del Trabajo establecerá un sistema cuya normatividad comprenda los requisitos y procedimientos para ello, así como las tendencias a su formación, capacitación, actualización, profesionalización y el mejoramiento continuo de la función jurisdiccional.

3. Tribunales Federales del Trabajo

a) Competencia y Jurisdicción Territorial

Corresponde al Tribunal Federal del Trabajo el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo de naturaleza jurídica y económica de tipo colectivo, que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas.

La manera como se integra será en forma colegiada, es decir, habrá tres magistrados por cada órgano judicial de esta naturaleza. Al igual que en los Juzgados Federales del Trabajo, es necesario aclarar que dicha autoridad carece de la potestad para formular tesis jurisprudenciales o jurisprudencia.

Será competencia de los Tribunales Federales del Trabajo los asuntos relativos a las ramas de la industria que se encuentran comprendidas en la

fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 constitucional y en el segundo párrafo del artículo 698 de la LFT.

En cuanto a la jurisdicción territorial se refiere, debido a las características y dimensiones geográficas de México y con el objeto de descentralizar la impartición de justicia obrera de carácter colectivo, funcionará un Tribunal Federal del Trabajo en cada una de las cinco circunscripciones plurinomiales, teniendo su sede en las ciudades cabecera de cada una de ellas.

Otra de las finalidades que se desea obtener con dicha descentralización, es que las partes que acudan a dirimir sus conflictos laborales de naturaleza colectiva, tengan más cercana a su entidad federativa o al lugar donde surgió el conflicto en cuestión a dichos entes jurisdiccionales; de tal manera que la inversión que realicen para desplazarse hacia la sede de los Tribunales, no resulte tan perjudicial al patrimonio de las partes.

La división circunscripcional en la que tendrán competencia cada uno de los Tribunales Federales del Trabajo es la siguiente:

Primera Circunscripción: con sede en la ciudad de Guadalajara, en el Estado de Jalisco. Se encuentran comprendidos los Estados de Baja California, Baja California Sur, Colima, Guanajuato, Jalisco, Nayarit, Sinaloa y Sonora.

Segunda Circunscripción: con sede en la ciudad de Monterrey, en el Estado de Nuevo León. Se encuentran comprendidos los Estados de Aguascalientes, Coahuila, Chihuahua, Durango, Nuevo León, Querétaro, San Luis Potosí, Tamaulipas y Zacatecas.

Tercera Circunscripción: con sede en la ciudad de Xalapa, en el Estado de Veracruz. Se encuentran comprendidos los Estados de Campeche, Chiapas, Oaxaca, Quintana Roo, Tabasco, Veracruz y Yucatán.

Cuarta Circunscripción: con sede en la Ciudad de México, en el Distrito Federal. Se encuentran comprendidos los Estados de Hidalgo, Morelos, Puebla, Tlaxcala y el Distrito Federal.

Quinta Circunscripción: con sede en la ciudad de Toluca, en el Estado de México. Se encuentran comprendidos los Estados de Guerrero, Michoacán y Estado de México.

A efecto de que no surjan criterios distintos o contrarios entre los mismos órganos colegiados con motivo de conflictos relativos a una misma rama de la industria de su competencia, deberán tener en cuenta y aplicar los criterios preestablecidos del tribunal que haya tenido conocimiento del mismo con anterioridad, siempre y cuando se trate de un conflicto con las mismas características circunstanciales.

De igual modo, en estos entes judiciales, tendrá gran importancia la figura de la conciliación; dicho servicio tendrá las mismas características contempladas en los Juzgados Federales del Trabajo.

b) Personal Jurídico

El personal jurídico de los Tribunales Federales del Trabajo se compondrá de Actuarios, Secretarios, Funcionarios Conciliadores, Auxiliares, Secretarios Generales y Magistrados.

Se contemplarán los mismos requisitos que se exigen para cada cargo o función pública que se desarrolla ante los Juzgados Federales del Trabajo, a efecto de que dicho personal se encuentre plenamente capacitado y con conocimiento de la Ciencia del Derecho del Trabajo, así como con un espíritu de justicia social

Pero, en el caso de los magistrados laborales, deberán satisfacer los requisitos que se exigen para ser magistrado de Tribunal Colegiado de Circuito, percibiendo los mismos emolumentos que corresponden a dichos magistrados de Circuito.

El motivo por el cual se propone que sea un cuerpo colegiado quien resuelva los conflictos laborales de naturaleza colectiva, obedece al razonamiento de que, por tratarse de asuntos que tendrán una mayor repercusión en el entorno social del país que aquellos que son de carácter individual, es necesario que lo estudie y analice más de un magistrado, a efecto de procurarse allegar una solución que encierre una uniformidad de criterios entre los mismos juzgadores y logre imperar la justicia social.

La designación del personal jurídico y administrativo de los Tribunales Federales de Trabajo se hará a través de la figura del Consejo de la Judicatura Federal del Trabajo.

Tanto en los procesos que se realicen en los Juzgados como en los Tribunales Federales del Trabajo, con el objeto de que las partes no se encuentren a merced de individuos con impericia jurídica y que lejos de abogar por la solución justa de sus representados, únicamente buscan el bien personal, los abogados patronos o asesores de las partes, sean o no apoderados de éstas, deberán acreditar ser Licenciados en Derecho con

cédula profesional o personas que cuenten con carta de pasante vigente expedida por la autoridad competente para ejercer dicha profesión.

Sólo se podrá autorizar a otras personas para oír y recibir documentos, pero éstas no podrán comparecer en las audiencias ni efectuar promoción alguna.

Al margen de lo ya expuesto, consideramos conveniente señalar que el motivo por el cual hemos empleado las denominaciones "juzgado" y "tribunal" para precisar a cada uno de los órganos jurisdiccionales descritos con antelación, obedece a las consideraciones que a continuación se exponen:

Como hemos dicho, el Juzgado Federal del Trabajo es el encargado de la solución de los conflictos individuales de tipo laboral, encontrándose integrado por un juez. Esto último, de conformidad con el concepto que de dicha institución hace Rafael de Pina, al concebirlo como un órgano estatal, unipersonal, encargado en una primera o única instancia, de la administración de justicia.⁴⁷

En cambio, por lo que hace a la figura del tribunal, dicho autor lo define como un órgano de jurisdicción destinado a la aplicación del derecho por la vía del proceso.⁴⁸ En dicho concepto, no le atribuye el carácter de ser un organismo unipersonal, como acontece con un juzgado.

De lo anterior, se advierte que puede integrarse con un solo individuo, o bien, con un cuerpo colegiado, actualizándose la hipótesis que hemos desarrollado en el presente estudio.

⁴⁷ DE PINA, Rafael y Rafael de Pina Vara. Diccionario de Derecho. Op. Cit., p. 344.

⁴⁸ Ibidem, p. 488.

4. El Instituto Federal de la Defensoría de los Factores de la Producción

a) Justificación de su creación

La integración tripartita de la JFCA se contempló con la finalidad de que los factores de la producción, en un afán de encontrar una solución a los conflictos de trabajo actúen en coordinación con el gobierno, con base en un ordenamiento jurídico que, con armoniosa síntesis autoriza al Estado (debiendo entender como tal a la función ejecutiva federal) por una parte, para intervenir en la vida socio-económica del pueblo a efecto de impedir la explotación del hombre por el hombre, y le prohíba por la otra, convertir a la persona en un instrumento servil.

Ahora bien, hemos advertido que la participación de quienes representan tanto al sector obrero como al sector patronal, es únicamente de auxiliares aportando sus puntos de vista así como su voto en las resoluciones intraprocesales y los proyectos de laudo. Adicionalmente, señalamos la impericia en materia jurídica laboral con que participan de dichas resoluciones; el apasionamiento absurdo al pretender imponer su voluntad una clase social sobre la otra, argumentando la prevalencia de una justicia social que probablemente sueñen con obtener, pero que carecen del conocimiento para lograrlo con motivo de la ignominia de mérito.

Nadie es buen abogado en causa propia, y menos aún cuando se cuenta con el poder necesario para pretender imponer su voluntad. Por si no fuera poco, en la realidad las representaciones de los sectores obrero y patronal practican con gran negligencia y ausentismo a las Juntas su función representativa, lo cual puede advertirse incluso con las reformas sustanciales a la LFT del año de mil novecientos setenta. Aunado a lo anterior, no sólo cuentan con las percepciones que les asigna el presupuesto federal, sino que

además son remunerados por las partes que representan, substrayendo independencia al órgano federal impartidor de justicia obrera.

Por tal motivo, consideramos necesaria la exclusión de las mismas en la conformación de los órganos renovados de justicia social. Sin embargo, no podemos dejar en un estado de indefensión mayor del que se encuentra actualmente a la clase trabajadora, como tampoco podemos exentar de una participación procesal al sector patronal, pues contravendríamos a la justicia social y a uno de los máximos principios procesales, que es ser oído y vencido en juicio, respectivamente.

Es necesario que exista una institución encargada de velar por el interés de cada una de las partes en el juicio, sin que llegue a tener la potestad de resolver en calidad de juez o de magistrado los asuntos, ya que las autoridades mencionadas con antelación son las únicas que cuentan con esa facultad y quienes deberán tener presente en todo momento del proceso no sólo el cumplimiento de la ley, sino el imperio de la justicia social.

Con base en los razonamientos expuestos, proponemos simultáneamente con la renovación de los organismos impartidores de justicia laboral, la creación del Instituto Federal de la Defensoría de los Factores de la Producción, que garantizará el acceso a la justicia tanto a patrones como a trabajadores, velando por la eficacia de esa garantía en forma gratuita.

Debido a la creación de dicha institución, que es de carácter federal y se encuentra establecida dentro de la función judicial, conservando así el Estado de Derecho Mexicano en forma armónica, quedaría inexistente la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. Con ello, se encontraría totalmente ajena la función ejecutiva de la función judicial, respetando cada poder las actividades propias y esenciales que los caracterizan a unos de otros.

Probablemente se pueda pensar que con la creación de dicho instituto se violaría uno de los fines del Derecho Social, consistente en la protección a la clase social desprotegida, que en nuestro tema de estudio es el trabajador, al considerar una defensoría también para el patrón. Sin embargo, no debemos dejarnos guiar por apasionamientos que nublan el juicio de quienes conocen la Ciencia del Derecho, en atención a las siguientes consideraciones:

En primer lugar, la renovación de los cuerpos que dirimen los conflictos de trabajo son quienes de manera exclusiva tienen la obligación de que durante el procedimiento que se realice en cada uno de los juicios, predomine la justicia social, desde el ingreso del escrito de demanda hasta la ejecución de la sentencia y el archivo del asunto como totalmente concluido. Por lo que en ningún momento se encuentra afectado el Derecho Social con el instituto de referencia.

En segundo lugar, debemos considerar también que en la realidad de nuestro México, así como se encuentran trabajadores incapaces económicamente de contratar un licenciado en Derecho, también existen patrones que no les es posible la contratación de los servicios de dichos profesionistas, ya sea por la cantidad de trabajadores que lo demanden, o bien por la cantidad de juicios de los que él sea parte, o simplemente, por que no cuentan con la solvencia económica necesaria para tal fin, por señalar algunos ejemplos.

Recordemos que de conformidad con lo establecido en el artículo 10 de la LFT, patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. En ninguna de las partes de dicho precepto legal se excluye con la calidad de patrón al dueño de un taller textil, o al propietario de

un autobús de servicio público federal que preste sus servicios por concesión federal, o el dueño de un cine en algún lugar de la provincia, verbigracia.

Y sin embargo, todos ellos tienen el carácter de patrón, pero no todos ellos cuentan con una economía solvente para la contratación de los servicios de un licenciado en Derecho, como lo harían las grandes empresas transnacionales o sociedades corporativas que tenemos constantemente como modelos patronales.

b) Facultades y personal que lo integra

Por lo tanto, el Instituto Federal de la Defensoría de los Factores de la Producción es aquél por virtud del cual las partes en un conflicto de trabajo ya sea de naturaleza jurídica o económica que se suscite entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, cuentan con una representación legal en defensa de sus intereses.

De la anterior definición, advertimos claramente que la función esencial y que caracteriza a dicha institución, se traduce en una actividad que se realiza por ministerio de ley, encaminada a la tutela de los intereses legítimos de los obreros o patrones que lo soliciten, con motivo de un proceso laboral en el cual se encuentren implicados y cuyo origen derive de un conflicto de trabajo en el cual sean parte.

La sede del instituto se encontrará en el Distrito Federal, encontrándose como titular del mismo un Director General. Sin embargo, en cada Estado de la República Mexicana, se establecerá una Delegación Regional que estarán cada una de ellas a cargo de un Delegado Regional.

Dentro de las facultades de que dispone el instituto, se encuentran la orientación jurídica, la asesoría jurídica y la representación jurídica.

Por lo que a la primera de las facultades se refiere, el asesor jurídico estudiará el asunto o conflicto en cuestión a fin de determinar la acción que se deberá seguir para alcanzar el fin anhelado por el recurrente. Asimismo, lo canalizará con las autoridades o instituciones que corresponda, si su asunto no fuera de los que por ministerio de ley atiende dicho organismo.

En el caso de la asesoría jurídica, la persona encargada de dar el consejo o dictamen correspondiente, analizará al mismo tiempo que estudiará los documentos que exhiba el solicitante, lo escuchará y valorará su versión, determinando la procedencia de la intervención legal; en cuyo caso, pasaría a la representación jurídica, y de no ser así solamente se le asesoraría indicándole las gestiones a seguir.

Finalmente, tratándose de la representación jurídica, el asesor substituirá u ocupará del lugar del recurrente en todas las fases del proceso e instancias judiciales previstas en las leyes respectivas, agotando todos los medios de defensa procedentes, y en su caso, la tramitación de juicios de amparo.

Las promociones ante las autoridades judiciales federales de trabajo serán elaboradas por los asesores jurídicos; sin embargo, se promoverá por propio derecho.

Los servicios que presta el Instituto Federal de la Defensoría de los Factores de la Producción son gratuitos.

Cabe mencionar que este servicio estará condicionado al sector patronal dependiendo del resultado del estudio socioeconómico que se le aplique al solicitante como a continuación se expresa.

Como requisitos para recibir este servicio, tanto en el caso de los patrones y de los trabajadores, deberán actualizar el supuesto que consiste en encontrarse implicados en un proceso laboral y cuyo origen derive de un conflicto de trabajo en el cual sean parte. Pero, tratándose de la representación jurídica a favor del patrón, éste deberá acreditar que los ingresos que obtiene en un mes son hasta por el monto equivalente a diez veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal.

Esto último, en atención a lo expuesto con anterioridad por lo que a la figura del patrón se refiere; es decir, habrá patrones que no cuenten con la solvencia económica necesaria para sufragar las costas que origina la defensa de sus intereses en el proceso, como también habrá patrones que pretendan evitar costear los gastos que surjan en el juicio aún cuando dispongan de las facilidades económicas necesarias para ello.

De tal manera que, por lo que hace a la clase de patrones que se mencionó en último término, este instituto se abstendrá de proporcionar los instrumentos necesarios para su orientación, asesoría o representación jurídica, ya que cuenta con los recursos económicos necesarios para tal fin.

Sobra mencionar que esta excepción a la regla no es aplicable a la clase trabajadora, a fin de que prevalezca la justicia social a favor de dicha clase social desprotegida.

Cuando los recurrentes acudan a solicitar este servicio, deberán conducirse con la verdad en todo momento; tratarán con cortesía y respeto al

personal del instituto; llevarán si les es posible al momento de la entrevista, los documentos relativos al asunto laboral que motivó dicha gestión.

Asimismo, deberán llenar una solicitud del servicio de asesoría jurídica, que les será entregada por el asesor jurídico. Al momento de entrevistarse con el mismo, quienes hagan uso de este beneficio describirán en forma detallada su asunto y exhibirán los documentos que acrediten la versión de los hechos que en ese momento manifiesten.

En el caso de los patrones, se entrevistarán además con un trabajador social adscrito a dicho instituto, a quien entregarán la información necesaria para que se les practique el estudio socioeconómico correspondiente.

Como última obligación de los recurrentes, señalaremos el acudir puntualmente a las citas que les indique su asesor jurídico.

El personal que integra al instituto estará conformado por un cuerpo administrativo y un cuerpo legal. Los asesores jurídicos deberán ser personas con Título legalmente expedido de Licenciado en Derecho y haber obtenido de la autoridad competente la patente de ejercicio; gozar de buena reputación y no haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena privativa de la libertad.

En ningún caso y por ningún motivo podrán recibir los asesores jurídicos ya sea directa o indirectamente cualquier dádiva de las partes ni ejercer la profesión de abogados en asuntos de trabajo que no sean los que se ventilen ante la figura Institucional de que se trata.

Al igual que en los casos anteriores, la designación del personal jurídico y administrativo del Instituto de la Defensoría de los Factores de la Producción se hará por conducto del Consejo de la Judicatura Federal del Trabajo.

5. El Consejo de la Judicatura Federal del Trabajo

a) Objeto, Facultades y Organismos Auxiliares

El Consejo de la Judicatura Federal del Trabajo es el órgano de administración, vigilancia y disciplina de los Juzgados y Tribunales Federales del Trabajo, así como del Instituto de la Defensoría de los Factores de la Producción.

Consideramos que son siete las facultades sobre las que tiene potestad el Consejo, las cuales se asemejan a las que desarrolla el Consejo de la Judicatura Federal, con la salvedad de que éstas se encuentran limitadas exclusivamente a los organismos judiciales que se encargan de la impartición de justicia obrera a nivel federal.

Facultades de Carácter Administrativo: consiste en la coordinación de hombres y recursos materiales que permiten establecer sistemas racionales de esfuerzo cooperativo a través de las cuales se puede alcanzar propósitos comunes dentro de una organización; es el poder de planear, organizar, dirigir y controlar, a fin de cumplir objetivos organizacionales preestablecidos.

La función administrativa es ejecutar decisiones de política o coordinar actividades para lograr algún propósito común o simplemente cooperar en la búsqueda de una meta común. Para ello, se valdrá de cuatro elementos: recursos humanos (personal que lo integra), recursos financieros, lineamientos de coordinación, lineamientos de planeación y recursos materiales.

Facultades de Integración y Organización del propio Consejo: El Consejo de la Judicatura Federal del Trabajo se encontrará integrado por un Magistrado Federal del Trabajo que hace las veces de Presidente del Consejo; dos Jueces Federales del Trabajo y dos Magistrados Federales del Trabajo que hacen las veces de Secretarios y tres miembros del Consejo de la Judicatura Federal que hacen las veces de vocales, los cuales durarán en el desempeño de su cargo un periodo de cinco años.

En el caso de la designación del Presidente y Secretarios del Consejo de la Judicatura Federal del Trabajo, ésta se realizará por insaculación; es decir, a través de un procedimiento consistente en depositar en una urna o recipiente análogo tantas papeletas como candidatos a ocupar el cargo haya, cada una con el nombre de uno de ellos y sacando después una, correspondiendo el nombramiento a la persona cuyo nombre figure en la misma. Únicamente podrán participar aquellos funcionarios que se hayan distinguido por su capacidad, honestidad y honorabilidad en el ejercicio de las actividades jurídicas propias del cargo que desempeñan.

Con ello se encuentra una completa autonomía del Consejo de la Judicatura Federal del Trabajo respecto de la intervención de los demás poderes o facultades federales.

Facultades de nombramiento o ratificación, adscripción y remoción: tres son los puntos que sustentan estas facultades del Consejo: la carrera judicial, la selección de los más aptos por la vía del concurso de oposición, y el desempeño honesto y eficiente.

En este rubro, los órganos auxiliares que contribuyen a la debida función de mérito son:

- La Unidad de la Defensoría de los Factores de la Producción. Quien se ocupará de los nombramientos, ratificaciones y remoción del personal jurídico y administrativo del instituto respectivo.
- El Instituto de la Judicatura Federal del Trabajo. Tendrá como objeto primordial la capacitación y profesionalización permanente de los funcionarios de los Juzgados y Tribunales Federales del Trabajo y del Instituto Federal de Defensoría de los Factores de la Producción para ejercer el uso de la técnica moderna para una justicia pronta y expedita; y la divulgación del orden jurídico para su debido conocimiento, acatamiento, sanción y ejercicio.
- La Comisión Sustanciadora Federal del Trabajo. Es el órgano encargado de resolver los conflictos de trabajo que puedan surgir entre los órganos judiciales y el instituto de defensoría correspondiente y el personal tanto jurídico como administrativo que los conforman.
- La Visitaduría Judicial.
- La Contraloría del Poder Judicial de la Federación.

Por lo que a estos dos últimos organismos se refiere, tienen gran importancia en virtud de que participan del desarrollo de los cuerpos judiciales y de la institución defensora de mérito en las áreas de investigación, actualización e inspección, respecto del buen funcionamiento de dichos órganos jurisdiccionales y de supervisión de las conductas de sus integrantes, en el control e inspección del cumplimiento de las normas de carácter administrativo propias de la función judicial federal.

Dentro de esta facultad, se contempla igualmente resolver respecto de las renunciaciones, licencias y en su caso, la remoción por causa justificada a los

titulares de los órganos auxiliares así como su personal, así como formular denuncias y querellas en los casos en que proceda.

Facultades Competenciales: sin la intención de invadir facultades de carácter legislativo, esta facultad se centra únicamente en dos aspectos necesarios para la solución de los conflictos laborales: la competencia territorial y la competencia por materia. De ambos aspectos hemos venido haciendo referencia durante el desarrollo del presente capítulo.

Facultades Investigadoras y Jurisdiccionales: en este rubro quedan comprendidas las quejas que se presenten en contra de los funcionarios públicos, teniendo como consecuencia la suspensión de funciones del servidor público de que se trate y las medidas que se vayan a adoptar hasta que se resuelva la queja promovida.

La materia de las quejas administrativas tienen su origen en la responsabilidad en la que pueden incurrir quienes conforman a los multicitados organismos judiciales federales del trabajo, pudiendo vulnerar la legalidad, honradez, imparcialidad y la eficiencia en el desempeño de la función jurisdiccional.

Por tal motivo, para determinar la responsabilidad en que puedan incurrir los funcionarios en contra de los cuales se levantó una queja, se cuenta con la obligación de investigar los hechos que conformaron los antecedentes de la queja para que en su momento procesal oportuno, se aplique lo que en Derecho corresponda.

Facultades Reglamentarias: tendrá la capacidad para emitir reglamentos, acuerdos generales, bases, normatividad, disposiciones generales, disposiciones necesarias, dictar medidas y regular.

El Consejo de la Judicatura Federal del Trabajo tiene facultades para la formación de reglamentos en materia administrativa, de carrera judicial, de escalafón, de régimen disciplinario.

Dictar acuerdos generales en el ejercicio de sus funciones; crear las bases para la organización y funcionamiento de los órganos auxiliares así como de adquisiciones, arrendamiento, enajenaciones de todo tipo de bienes, contratación de obra y servicios que realice en cumplimiento a la salvaguarda de la paz social a través de la solución de conflictos laborales de competencia federal.

Facultades Disciplinarias y Sancionadoras: el Consejo de la Judicatura Federal del Trabajo contará con atribuciones sancionatorias, las que ejercerá en contra de las personas que en las promociones que realicen ante dicho órgano, falten el respeto a algún cuerpo jurisdiccional federal en materia de trabajo o miembro de dicho poder, por contravenir a lo dispuesto en el artículo 8 constitucional. Al efecto, se seguirán los procedimientos que establecen la ley, los reglamentos y acuerdos generales.

Consideramos que una posible brújula para navegar con armonía en el mar de las relaciones de trabajo del siglo XXI que está por iniciar, se puede encontrar en el estudio que expusimos al hablar sobre la naturaleza jurídica de la JFCA y la notoria necesidad de su renovación. Ya que esto nos ayudará a tener una tolerancia recíproca no sólo de parte de los trabajadores, sino también de parte de los empresarios, enalteciendo simultáneamente el Estado de Derecho que el México de hoy exige para dirigirse a una ineludible grandeza nacional. Sólo así podremos conocer las maravillas de un mundo mejor.

CONCLUSIONES.

1.- Con el triunfo de la revolución social de mil novecientos diez, se logran consolidar los Derechos Sociales en México, adquiriendo el rango de constitucional los derechos fundamentales de los trabajadores.

2.- A efecto de lograr una solución justa, pronta y expedita en los conflictos de trabajo, se crean las Juntas de Conciliación y Arbitraje; conformándose cada una de ellas con una representación de los trabajadores, una representación de los patrones y una representación del gobierno.

3.- Con el objeto de evitar la existencia de problemas que presenten diferente enfoque normativo y diversidad de soluciones en casos semejantes, en determinadas ramas industriales que por su importancia y ubicación trascienden al orden nacional, se crea la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

4.- Desde la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, han surgido criterios tanto doctrinales como jurisprudenciales y del sector patronal, respecto de la naturaleza jurídica de estos organismos que, encontrándose integrados a la función ejecutiva, tienen propiamente un desempeño acorde con la función judicial. Sin que hasta la fecha se tenga una noción exacta de los mismos.

5.- En consecuencia, podemos hablar de una desarmonía en el Estado de Derecho Mexicano, que tiene como característica primordial el debido desempeño de la función pública a través una clara división en sus actividades, que son la ejecutiva, la legislativa y la judicial.

6.- Actualmente, las representaciones de los factores de la producción que integran tanto a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje como a sus Juntas Especiales, ponen en evidencia su torpeza y negligencia en el cumplimiento de las funciones propias a su cargo; las cuales radican principalmente, en aportar su visto bueno en resoluciones de tipo jurisdiccional y votación en los proyectos de laudo.

7.- Las conquistas sociales revolucionarias, si han de perdurar, necesitan adaptarse al medio social y al Estado de Derecho en el que se encuentran inmersas, integrándose en la evolución de la realidad social, legal y política del país para su ineludible grandeza nacional.

8.- Se propone como solución a la cuestión de mérito, incorporar la función que realiza la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje al poder judicial federal, renovando a dicho órgano con la creación de Juzgados y Tribunales Federales del Trabajo; los que con un profundo sentimiento de justicia social, se ocuparían de los conflictos laborales sin la ineficaz intervención de las representaciones obrero y patronal.

9.- Sin embargo, para no dejar en estado de indefensión a las partes, se plantea la creación del Instituto Federal de la Defensoría de los Factores de la Producción; quien se ocuparía de una manera profesional dentro del marco legal que la ley establece, de la defensa de los sectores de la producción ante tales organismos, siempre y cuando sea a petición de parte y se actualicen los requisitos que para tal representación se exigen.

10.- A fin de que se independicen de manera plena las actividades de los Juzgados y Tribunales Federales del Trabajo de la función ejecutiva federal, se establecerá un Consejo de la Judicatura Federal del Trabajo, que tendrá como

objeto principal la administración, vigilancia y disciplina de dichos entes jurisdiccionales, así como del Instituto de Defensoría de referencia.

11.- Mediante sencillas modificaciones a la Constitución Federal y a la ley reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 constitucional, sería posible equilibrar en forma armónica el Estado de Derecho Mexicano y la manera de impartir justicia obrera.

BIBLIOGRAFIA.

ACOSTA ROMERO, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo, undécima edición, Porrúa, México, 1993.

BASSOLS, Narciso. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Interpretación de las fracciones XX y XXI del artículo 123 constitucional en "Las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Interpretación de las fracciones XX y XXI del artículo 123 constitucional", editado por la Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos, México, 1924.

BURGOA, Ignacio. Las Garantías Individuales, vigésima quinta edición, Porrúa, México, 1993.

CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral, tomo I, volumen 2, Parte General, tercera edición, Biblioteca Laboral Heliasta, Claridad, Argentina, 1987.

COSSIO DIAZ, José Ramón. Jurisdicción Federal y Carrera Judicial en México, (Cuadernos para la Reforma de Justicia), Editado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1996.

DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, segunda edición, Porrúa, México, 1991.

DAVALOS, José. Tópicos Laborales, Porrúa, México, 1992.

DE BUEN L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo, séptima edición, Porrúa, México, 1998.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, consta de 2 tomos, novena edición, Porrúa, México, 1998.

FIX-ZAMUDIO, Héctor y Héctor Fix-Fierro. El Consejo de la Judicatura, (Cuaderno para la Reforma de la Justicia), Editado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1996.

FIX-ZAMUDIO, Héctor y Jorge Carpizo. Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, editado por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México, 1975.

GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho, Cuadragésimo segunda edición, Porrúa, México, 1991.

GARZA GARCIA, César Carlos. Derecho Constitucional Mexicano, McGRAW-HILL Interamericana Editores, México, 1997.

GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso, octava edición, Harla, México, 1990.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, decimonovena edición, Porrúa, México, 1996.

MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo, consta de 2 tomos, Porrúa, México, 1976.

RODRIGUEZ LAPUENTE, Manuel. Sociología del Derecho, Porrúa, México, 1996.

ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo, primera reimpresión, Cárdenas Editores, México, 1991.

RUVALCABA ZULETA, Humberto. La Modernización del Sistema Judicial en México, Progreso, México, 1993.

SANCHEZ BRINGAS, Enrique. Derecho Constitucional, segunda edición, Porrúa, México, 1997.

TENA RAMIREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México 1808-1994, décimo octava edición, Porrúa, México, 1994.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, segunda edición, Porrúa, México, 1973.

LEGISLACION.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, comentada por Emilio O. Rabasa y Gloria Caballero, primera reimpresión, Miguel Angel Porrúa, México, 1996.

Ley de Amparo, comentada por Alberto del Castillo del Valle, segunda edición, Duero, México, 1992.

Ley del Trabajo, Estudio presentado por las Comisiones Unidas de la Confederación Fabril Nacional Mexicana y Centro Industrial Mexicano de Puebla, México, 1921, s.e.

Las Leves del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, compilación publicada por la Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo, México, 1928.

Ley Federal del Trabajo, comentada por Juan B. Climent Beltrán, séptima edición, Esfinge, México, 1993.

Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, primera reimpresión, Publicación del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, México, 1997.

Código Federal de Procedimientos Civiles, primera reimpresión a la segunda edición, Themis, México, 1998.

Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, cuadragésima séptima edición, Porrúa, México, 1994.

Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, editada por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS.

———. Diccionario Enciclopédico Hachette Castell, consta de 12 tomos, Ediciones Castell, España, 1981.

DE PINA, Rafael y Rafael de Pina Vara. Diccionario de Derecho, decimoséptima edición, Porrúa, México, 1991.

———. Enciclopedia Jurídica Omeba, consta de 23 tomos, Drikill, Argentina, 1980.

FERNANDEZ DE LEON, Gonzalo. Diccionario Jurídico, tercera edición, Ediciones Contabilidad Moderna, Argentina, 1972.

GARRONE, José Alberto. Diccionario Jurídico Abeledo-Perrot, consta de 2 tomos, Abeledo-Perrot, Argentina, 1986.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO, Diccionario Jurídico Mexicano, consta de 4 tomos, editado por la Universidad Nacional Autónoma de México y Porrúa, segunda edición, México, 1988.

—, Nueva Enciclopedia Temática, consta de 14 tomos, Ediciones Cumbre, México, 1983.

SUBERCASEAUX, Miguel, Diccionario de Sinónimos, Ideas Afines, Antónimos y Parónimos, consta de 2 tomos, tercera edición, Programa Educativo Visual, México, 1990.

HEMEROGRAFIA.

ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique. "El Derecho Mexicano del Trabajo como producto de la Primera Revolución Social del Siglo XX", primera parte, LXX Aniversario de Excélsior, 1948-1957 Edición Especial Coleccionable, tomo cuatro, México, 28 de junio de 1987, página 30 y siguiente.

ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique. "El Derecho Mexicano del Trabajo como producto de la Primera Revolución Social del Siglo XX", segunda parte, LXX Aniversario de Excélsior, 1958-1967 Edición Especial Coleccionable, tomo cinco, México, 26 de julio de 1987, página 20 y siguiente.

ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique. "El Derecho Mexicano del Trabajo como producto de la Primera Revolución Social del Siglo XX", tercera parte, LXX Aniversario de Excélsior, 1968-1977 Edición Especial Coleccionable, tomo seis, México, 30 de agosto de 1987, página 22 y siguiente.

ARANDA, Jesús. "Carece México de un sistema integral de justicia: Azuela", La Jornada, año quince, número 5246, 12 de abril de 1999, página 18.

BARRERA BARRERA, Juan. "DF: 21 mil Quejas contra Empresarios", La Jornada Laboral, Año seis, número 61, México, publicación mensual, 29 de febrero de 1996, página 6.

BENSUNSAN, Graciela. "La Propuesta Panista para un Nuevo Modelo de Regulación Laboral", La Jornada Laboral, Año cuatro, número 57, México, publicación mensual, 26 de octubre de 1995, páginas 2 y siguientes.

DE BUEN, Néstor. "Los Discutibles Interlocutores Sociales", La Jornada Laboral, Año seis, número 67, México, publicación mensual, 29 de agosto de 1996, páginas 1 y siguientes.

GARZA GRIMALDO, José Gilberto. "Aspectos Generales Sobre el Estado de Derecho", LEX, Difusión y Análisis, tercera Epoca, año IV, número 31, periodicidad mensual: enero de 1998, página 24 y siguientes.

GUDIÑO PELAYO, José de Jesús. "Democracia y Reforma Judicial", LEX, Difusión y Análisis, tercera Epoca, año IV, número 31, periodicidad mensual: enero de 1998, página 10 y siguientes.

JIMENEZ, Norma. "Incorporar tribunales laborales, principal reto para el Poder Judicial de la Federación: Castro", El Universal, tomo CCCXXVIII, número 29,738, México, 23 de marzo de 1999, página 20 de la Primera Sección.

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, La Gaceta Laboral. Legislación, Jurisprudencia y Precedentes de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, número 59, publicación quinquimestral: octubre-diciembre de 1997 y enero-marzo de 1998, México.

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, La Gaceta Laboral. Legislación, Jurisprudencia y Precedentes de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, número 60, publicación quimestral: abril-diciembre de 1998 y enero de 1999, México.

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, Jurisdicción Territorial de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, publicación a cargo de la Secretaría Auxiliar de Información Técnica, México, 1987.

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, Manual de Procedimientos, impreso en Sistema Docutech de Publicaciones y Medios Audiovisuales, México, 1998.

WROBLEWSKI, Jerzy. "Ideología de la Aplicación Judicial del Derecho", Crítica Jurídica. Revista Latinoamericana de Política Filosófica y Derecho, publicada por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, número 10, México, 1992, páginas 19 y siguientes.

—, "Principios de la Nueva Cultura Laboral", La Jornada Laboral, Año seis, número 67, México, publicación mensual, 29 de agosto de 1996, páginas 9 y siguientes.

OTRAS FUENTES.

—, Cultura Organizacional, Curso de Inducción impartido por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, exposición celebrada en la ciudad de México, Distrito Federal, durante el mes de noviembre de 1999.

CASTRO ESPINOSA, Gonzalo, ensayo relativo a La Seguridad y la Higiene en la Norma Jurídica Laboral, México, s.e.

PODER JUDICIAL FEDERAL, IUS 8, Semanario Judicial de la Federación,
México, 1998.

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, INSTITUTO DE
INVESTIGACIONES JURIDICAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO, JUSLAB, Sistema Jurídico Laboral, México, 1997.

Handwritten signature or initials in black ink, appearing to be 'Vib' with a large flourish below it.