



**UNIVERSIDAD LATINA, S.C.**

INCORPORADA A LA UNAM

---

---

CAMPUS CUERNAVACA  
LICENCIATURA EN DERECHO  
CLAVE 8344 - 09

**ANÁLISIS SOBRE LAS OMISIONES MÁS  
COMUNES QUE EXISTEN DENTRO DEL PROCEDIMIENTO  
LABORAL EN MÉXICO**

**TESIS**

PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

**ALDO ESTEBAN CARRASCO GARCÍA**

ASESOR: SERGIO RAÚL ZERMEÑO NÚÑEZ

CUERNAVACA, MORELOS. JUNIO 2016



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis 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.

## **ANÁLISIS SOBRE LAS OMISIONES MÁS COMUNES QUE EXISTEN DENTRO DEL PROCEDIMIENTO LABORAL EN MÉXICO**

INTRODUCCION.....	4
CAPITULO I.- ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	7
I.1 ORIGEN DEL DERECHO DEL TRABAJO. ANTECEDENTES EN EL EXTRANJERO.....	10
ANTECEDENTES EN EL EXTRANJERO.....	15
I.2 EL CONSTITUCIONALISMO SOCIAL MEXICANO.....	18
I.3 PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	19
I.4 EL TRABAJO ES UN DERECHO Y UN DEBER SOCIAL.....	19
I.5 JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE ANTECEDENTES..	21
A) LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	27
I.6 JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE Y SUS ANTECEDENTES.....	30
A) EN EL SPORTPALAST DE BERLIN.....	36
CAPÍTULO II RESPECTO DEL DERECHO DEL TRABAJO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE	
II.1 CONCEPTO DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	40
II. 2 CONCEPTO DE TRABAJADOR.....	42
A) LOCKE.....	42
B) ROUSSEAU.....	43
II.3 LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	43
II.4 AUTORIDADES DEL TRABAJO DENTRO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL:.....	43
II.5 LA REFORMA DEBE INCLUIR JUSTICIA LABORAL EXPEDITA. LUIS ARTURO UGALDE ÁLVAREZ (ENTREVISTA).....	47

II.6 SITUACIÓN ACTUAL DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.....	60
A) ¿POR QUÉ ES IMPORTANTE LA JUSTICIA LABORAL?.....	61
B) PROCESO ESTÁNDAR SEPARACIÓN LABORAL.....	61
C) PRINCIPALES CONCEPTOS RECLAMADOS EN DEMANDAS LABORALES (1991-2012).....	63
II.7 SITUACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA LABORAL EN LOS PAÍSES DE AMÉRICA CENTRAL, PANAMÁ Y REPÚBLICA DOMINICANA.....	63
II.8 MORA JUDICIAL.....	64
II.9 LA JUSTICIA LABORAL EN EL SALVADOR.....	66
PRINCIPALES PROBLEMAS EN LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA II.10 TEORÉTICA.....	69
CAPITULO III	
III.1 EL JUICIO LABORAL.....	72
A) LA JUSTICIA PRONTA.....	72
III.2 FUNCIONES DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.....	81
III.3 JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE Y SU DESPEGO A IMPARTIR JUSTICIA PRONTA Y EXPEDITA.....	82
A) PORQUE SU DESPEGO A IMPARTIR JUSTICIA PRONTA Y EXPEDITA.....	82
III.4 CRITERIOS RELEVANTES DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN EN TORNO A LA NATURALEZA JURÍDICA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.....	98
A) PRIMERA ETAPA.....	98
B) SEGUNDA ETAPA.....	100
III.5 IMPULSARÁ JLCA JUICIOS ORALES PARA UNA PRONTA Y EXPEDITA JUSTICIA LABORAL EN DF.....	105
III.6 LA JUSTICIA LABORAL.....	108

III.7 UN JUICIO LABORAL TARDA HASTA TRES AÑOS EN RESOLVERSE EN LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, POR LO QUE ES UNA DE LAS INSTANCIAS CON MÁS DENUNCIAS ANTE LA COMISIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS QUE AHORA YA TIENE INJERENCIA EN CUESTIONES LABORALES.....	112
III.8 EL JUICIO ORAL EN MATERIA LABORAL.....	119
CAPITULO IV CONCLUSIONES.....	131
BIBLIOGRAFIA.....	155

## INTRODUCCION

La justicia laboral dentro del territorio mexicano hoy en día se ve afectada debido a que las juntas de conciliación y arbitraje no imparten justicia pronta y expedita tal y como lo establece el artículo 17 de la constitución política de los estados unidos mexicanos, así mismo vulnera lo dispuesto dentro de la legislación laboral la cual manifiesta en su artículo 838 *“la junta dictará sus resoluciones en el acto en que concluya la diligencia respectiva o dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes aquellas en la que reciba promociones por escrito”*, vulnerando los artículos en mención, ya que no imparte justicia pronta y expedita al no acordar ni dictar sus resoluciones dentro del término que marca la ley.

Escogí este tema ya que a raíz del tiempo en que llevo litigando en materia laboral por un lapso de dos años me he percatado de las omisiones en que incurre la Junta de Conciliación y Arbitraje en no administrar justicia pronta y expedita de acuerdo a lo que establece la Carta Magna en su artículo 17; a raíz de esos dos años de litigio me he percatado que dentro de las omisiones más comunes que existe dentro del procedimiento laboral lo es tanto del emplazamiento, facultad que le corresponde al actuario, así mismo la omisión de acordar en tiempo las promociones o escritos de los litigantes, facultad que le corresponde al secretario de acuerdos. Dentro de las omisiones de la junta existe también la omisión de dictar laudo dentro de los plazos establecidos por la ley, facultad que le corresponde al auxiliar dictaminador, entre otras muchas omisiones más, lo que perjudica gravemente los intereses del trabajador que en este caso sería la parte actora. Razón por la cual me veo en la necesidad de realizar el presente tema a efecto de hacer notar las omisiones en que incurren dichas autoridades tanto federales como locales, manifestando que dichos servidores públicos al incurrir

en responsabilidad deberían de ser sancionados de acuerdo a lo que establece el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo el cual habla desde imponer una multa a dichos funcionarios hasta la destitución del mismo, vulnerando también la junta de conciliación y arbitraje dicho precepto, ya que al ver las omisiones en que incurren sus funcionarios no imponen dichas sanciones, siguiendo así una ola de holgazanería y corrupción entre dichos funcionarios, no obstante que las funciones de los empleados de las juntas de conciliación y arbitraje, dentro del procedimiento se encuentran debidamente reguladas por la propia Ley Federal del Trabajo, de tal manera que ante dichas omisiones, estimo imprescindible aplicar las sanciones que contempla la propia ley, principalmente a quienes deben aplicar los diversos tipos de sanciones como autoridad ejecutora, aspecto que debe agregarse a la normatividad contemplada en el citado artículo 48 de la ley laboral.

## **CAPITULO I**

### **ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO**

En 1913 se promulgo en aguas calientes la ley para remediar el daño procedente del riesgo profesional, en la que se prevén disposiciones de orden público al establecer que los derechos que confería eran irrenunciables, así como la obligación patronal de indemnizar a los trabajadores que sufrieran un riesgo de trabajo como consecuencia de la lesión. También dispuso una pensión para los deudos en caso de muerte del trabajador, y la creación de una caja de riesgo profesional para el cumplimiento de la obligación patronal referente a la indemnización. Otra legislación similar es la del estado de Veracruz en 1914, donde Cándido Aguilar expidió la ley del trabajo, en la que se establecieron entre otras cosas, la teoría del riesgo profesional y la responsabilidad patronal por riesgos de trabajo y un servicio médico adecuado, la del estado de hidalgo donde se dictó en el año de 1915, la ley sobre accidentes de trabajo de Nicolás flores, la del estado de Yucatán en 1916 que se atribuye al gobernador salvador Alvarado, ya que se constituyó la ley más adelantada en materia del trabajo, cuestiones de higiene, de seguridad y de accidentes de trabajo, y la del estado de Coahuila también promulgada en 1916.

En el año de 1927 la secretaría de industria, comercio y trabajo mediante una serie de circulares determino que los asuntos relativos a los ferrocarriles, minería e industria textil serian resueltos por el departamento del trabajo, de la propia secretaria. Ante tales circunstancias el ejecutivo federal expidió el 27 de septiembre de 1927, un decreto a través del cual se creó la junta federal de conciliación y arbitraje a efecto de que la autoridad federal pudiera intervenir en los asuntos de ferrocarriles, minería e industria textil. Posteriormente el 6



de septiembre de 1929 se modificaron los artículos 73 fracción x y 123 constitucional, en los cuales se concedió al congreso de la unión la facultad de legislar en materia laboral, años después en el 18 de agosto de 1931, se promulgo la primera Ley Federal del Trabajo.

Años más tarde tratando de conseguir el equilibrio entre patrones y trabajadores en sus relaciones, a fin de que los primeros obtuvieran beneficios en la medida que el desarrollo de la industria lo permitiera, fueron necesarias algunas modificaciones a la ley, para lo cual en el año de 1960 el presidente López Mateos designo una comisión que prepara un anteproyecto de la Ley del Trabajo, comisión que primeramente se percató de la necesidad de hacer una reforma previa a las fracciones II,III,IV, IX, XXII,XXXI, del apartado a del artículo 123 de la constitución política de los estados unidos mexicanos, ya que sin estas sería imposible armonizar la legislación con la conciencia universal que exige aumentar la edad mínima para trabajar a 14 años, estableciendo un concepto más humano y moderno de los salarios mínimos, así como la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, dichas reformas fueron aprobadas en noviembre de 1962, elaborándose por parte del ejecutivo federal en anteproyecto de reforma a la Ley Federal del Trabajo de 1931, mismo que no prospero.

En 1967 el presidente de la república, licenciado Gustavo días Ordaz, volvió a entregar a la misma comisión, la cual se aboco a la elaboración de una nueva Ley Federal del Trabajo, convocando al ejecutivo federal a todos los sectores interesados, misma que fue publicada en el diario oficial de la federación en 1 de abril de 1970 entrando en vigor el 1 de mayo de 1970. Hasta 1977, mediante decreto de fecha 30 de diciembre de 1977 publicado en el diario oficial de la federación el 9 de enero de 1978, con motivo de la reforma a la fracción XXXI del apartado a del artículo 123 de la constitución política de los

estados unidos mexicanos es cuando se señaló que en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores y de seguridad e higiene en el trabajo también serían competentes la autoridades federales del trabajo. Esta reforma constitucional dio lugar a la modificación de los artículos 527 y 529 de la Ley Federal del Trabajo, mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 28 de abril de 1978, determinado la competencia federal en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores y de seguridad e higiene en el trabajo. Esta misma reforma prevé el auxilio que debe otorgar la autoridad local a la federal en las mismas materias. (*La nueva cultura laboral (criterios de las juntas de conciliación y arbitraje)*, maestro en derecho Armando Elizalde Nora, paginas 4,5.).

La confederación de los trabajadores en México y la confederación patronal de la república mexicana Confederación Patronal de la República Mexicana, consideraron que no era conveniente para México el mantener el antagonismo que se había creado, por lo que se iniciaron una serie de pláticas y acercamientos que culminaron con la firma de un convenio de fecha 25 de julio del año 1995, naciendo así lo que llamamos la nueva cultura laboral.

Este documento es de capital importancia para la historia laboral de nuestro país, pues en él se consignan una serie de principios que bien podrían considerarse las bases de una reforma a la Ley Federal del Trabajo, desde un punto de vista conceptual. En el acuerdo se reconoce el valor ético y trascendente del trabajo humano que merece respeto a la dignidad de la persona que lo ejecuta y establece supremacía sobre las cosas sistemas económicos y administrativos. Se reconoce al trabajo como fuente de derechos y obligaciones para el hombre, que deben ser respetados y cumplidos en su integridad. El 27 de julio de 1995 en un encuentro histórico, el líder de la Confederación

de Trabajadores de la República Mexicana Fidel Velázquez, visito la sede de Confederación Patronal de la República Mexicana y firmó con el presidente de ésta, en aquel entonces Carlos Abascal Carranza, un documento denominado por una nueva cultura laboral, ctm- coparmex. (Abascal Carranza, Carlos *"Por una nueva cultura laboral"*, CTM- COPARMEX.)

Fue así como se inició el esfuerzo por promover en México la implantación de una nueva cultura laboral, la Confederación Patronal de la República Mexicana y la Confederación de los trabajadores en México decidieron que el método del dialogo y el consenso prevaleciera sobre el enfrentamiento y la confrontación de las clases. (México su realidad laboral a finales del siglo XX, Joaquín Blanes casas, páginas 17 a 19, primera edición en 1997 (análisis laboral))

## **I.1 ORIGEN DEL DERECHO DEL TRABAJO. ANTECEDENTES EN EL EXTRANJERO.**

A) ORIGEN DEL DERECHO DEL TRABAJO: En el último tercio del siglo XVIII, en Francia se gestó y desarrolla un movimiento político y popular que transformo radicalmente las estructuras políticas, jurídicas y económicas, tal es la gesta revolucionaria del pueblo francés. Como toda revolución verdadera, esa acción se propuso dos objetivos o para explicarlo más claramente, presupone dos procesos, el primero que consiste en destruir las estructuras políticas, jurídicas y económicas que impedían la libertad, la igualdad y la fraternidad entre los hombres: el absolutismo como forma política, jurídica y económica: la concentración en la facultad del monarca de todas las decisiones, la falta de una constitución, la ausencia de derechos para el hombre y el ciudadano y la falta de democracia, el privilegio al estamento de la nobleza, del clero y de la milicia.

El segundo de los procesos es la obra constitutiva de la revolución: la participación del pueblo que conforma a la nación para establecer un nuevo derecho, perfilar un nuevo estado como forma política: nutrir de democracia las instituciones jurídicas y políticas, definir y establecer el principio de la división de los poderes, perfilando las atribuciones y funciones de los órganos del estado, teniendo todo ellos como marco, el reconocimiento de los derechos del hombre y del ciudadano, para hacer posible la libertad, la igualdad y la fraternidad. Es interesante destacar que en los debates de la convención nacional, reunida a partir de septiembre de 1792 para revisar la constitución de 1791 y que redactó la constitución del año III 1793, se perfilaron dos tendencias en cuanto al alcance de los derechos proclamados como fundamentales y en especial a los derechos de igualdad la corriente de los girondinos impulsó la igualdad jurídica de los hombres, en tanto los montañeses, pretendieron la igualdad social e hicieron el elogio por vez primero de los derechos del trabajo y fueron también los que aludieron, antes que nadie, a los derechos sociales. En el acta relativa a la sesión de 17 de abril de 1793, consta un conjunto de proposiciones presentada por el diputado ROMM, que constituye reflexiones para una crítica a la primera declaración y a la constitución que se revisaba y unas posiciones para el nuevo texto *“los derechos del hombre permiten a esta disponer de las facultades que ha recibido de la naturaleza y de todo lo que adquiriera en el ejercicio de tales facultades, para su propia conservación y bienestar. Estos derechos constituyen su propiedad, en el sentido más amplio, y no puede usarlos con injusticia”*.

La acción reivindicatoria de los trabajadores implica necesariamente organización, su fuerza apareció tardíamente a merced de la expedición de dos leyes en Francia, que fueron apoyadas e imitadas en otros estados europeos, la primera expedida el 17 de marzo de 1791, que suprimió la asociación obligada de los trabajadores en las

corporaciones, herencia del viejo orden feudal, la segunda expedida el 14 de junio de 1791, conocida como Ley Chapelier: prohibió la libre asociación de los trabajadores. Desde el punto de vista del interés de la nueva clase de propietarios fabriles, esas disposiciones jurídicas son explicables y coherentes: la colegiación obligada y forzada, choca con explicaciones de la libertad y las asociaciones libres, que implican organización, supeditaría el voluntarismo individual al acuerdo colectivo, por tanto la contratación de los trabajadores debe dejarse al libre juego de los intereses y voluntad de las partes, en la realidad como fácilmente se comprende, el empresario impuso sus condiciones, y es que dentro de los muros de su fábrica actuó como el antiguo señor feudal, unilateralmente implanto las condiciones de trabajo: la duración de las jornadas, el monto de los salarios, multas y castigos por errores cometidos, el primado del principio de dejar hacer, propicio que prevaleciera el orden dictado dentro de los centros de trabajo por sus propietarios, así como el estado y el derecho no tuvo como una de sus preocupaciones la suerte de los trabajadores, la figura del contrato de arrendamiento de servicios, reglado en el código civil de 1804, fue el escudo legal de los patrones, prestar sus servicios es un acto libre, el trabajador acepta las condiciones luego nada es reprochable.

La existencia y la vida miserable de las masas de trabajadores, la ofensa a su dignidad de hombres libres por las condiciones en que se vieron obligados a trabajar, sujeto además a toda suerte de infortunios, provocados por los riesgos de trabajo, las jornadas agotadoras, lo reducido de los sueldos, la inseguridad para permanecer en el empleo, por el vital derecho patronal al despido libre, desde luego no son expresiones retóricas, constituyeron una realidad padecida por la mayoría del pueblo en todas partes, de esta situación trágica se han ocupado no solo los historiadores, sociólogos, antropólogos, sino hasta novelistas y escritores, la narrativa de Charles Dickens es un buen

ejemplo: André Dolleans en su documental Historia del movimiento obrero en Europa (editada por eudeba, Buenos Aires) entre los copiosos datos, ilustra que la vida promedio de los trabajadores, al final del primer tercio del siglo XIX, era de veintisiete, Carlos Marx, acreditando macizamente su análisis sobre la plusvalía ( el capital), por cierto acerca Carlos Marx al llamar a los integrantes de la clase obrera, como los proletarios, porque la prole de los trabajadores, es decir sus hijos, era lo único propio que sentían tener y medio para asegurar la subsistencia al sobrevenir el precoz envejecimiento que arrojaba fuera del empleo, los hijos pensaban, verían por sus progenitores en el futuro incierto.

Los trabajadores al padecer idéntica condición, necesariamente provocó, por un elemental sentido de condolencia, la manifestación de la solidaridad, como base de su organización y decisión de la lucha, aparece así la conciencia de clase, la batalla tendría que darse para hacerse oír, surge el formidable movimiento obrero, que significa acción colectiva afirmada en solida teoría y en práctica reivindicatoria de sus intereses bien concretos: superar sus niveles de subsistencia con mejores prestaciones laborales y el respeto a la dignidad humana que se conquista mediante el trabajo.

La pobreza y la miseria de la circunstancia existencial de la clase trabajadora se convirtieron, de un problema laboral a un problema social, por ser los trabajadores la mayoría del pueblo, al que era necesario encontrarle solución. Aludiremos tres fórmulas que registra la historia del pensamiento social, político y económico, la primera conocida como la corriente del socialismo utópico, sustentada en la moral social: siendo injusta la distribución de los beneficios de la actividad económica en los centros fabriles, la forma de invertir esa situación injusta de origen, es organizar a los centros de ocupación bajo

los principios de cooperativismo, la propiedad y sus beneficios deber ser de y para todos los que concurren en el fenómeno productivo. La segunda emana, de la entraña misma de la clase trabajadora, designada como la corriente de los anarquistas, enfatizo la necesidad de la organización y la férrea disciplina de los trabajadores para la lucha, acabar con la causa de tantos males: el empresario y su orden impuesto en las fábricas, privilegio la acción directa, los actos de sabotaje y la paralización colectiva de las labores, la huelga e incluso la huelga general, la contribución más importante del anarquismo a la causa del movimiento obrero fue la táctica y estrategia para su acción combativa. La tercera corriente que constituye con rigor una filosofía además de toda una ideología, fundada entre otros por el insigne humanista, abogado, periodista y luchador Carlos Enrique Marx quien con la colaboración de Federico Engels redactó el programa para la primera internacional socialista, celebrada en Londres en 1847, obra mejor conocida como el manifiesto comunista.

Desde luego las ideas de Marx no se reducen a tesis expuestas en este importante libro, basta tener presente sus escritos de juventud, incluyendo sus críticas a la filosofía del derecho según Hegel, su crítica a la economía política, la ideología alemana y el texto del capital. Aludimos al manifiesto comunista por la gran difusión e influencia que ha tenido el mencionado documento para la lucha obrera y social en su conjunto.

En el fondo de la interpretación y las soluciones a una realidad lacerante para las mayorías del pueblo trabajador, aportadas por los socialistas utópicos, por las corrientes de pensamiento y acción de los anarquistas y por el socialismo científico, está en hilo conductor o punto de coincidencia: la necesidad de cambiar el estado cosas existente, luchar por la liberación y la dignificación del hombre que trabaja, que

procura emanciparse de la miseria mediante el trabajo sin conseguirlo, humanizar en una palabra la existencia y la vida de los trabajadores, los métodos por supuesto diferían, lo urgente para todas esas corrientes era lograr elevar las condiciones económicas y existenciales de los trabajadores que debatían en la miseria y en la inseguridad.

La inconformidad de los trabajadores desencadenó una lucha proletaria, ello implicó la organización en grupos y su resistencia a la incompreensión patronal mediante la huelga, el derecho de liberar condeno a tales acciones, prácticamente todos los códigos penales insertaron en sus normas penas para los que con el pretexto de pretender mejores salarios y reducción de jornadas suspendieran las labores, el derecho a la asociación profesional fue negado, por ello una de las primeras batallas tenían que librar los trabajadores para hacer que el derecho les reconociera su libertad para asociarse colectivamente y poder así lograr mejores condiciones laborales. La acción colectiva de las masas obreras fue tan significativa a mediados del siglo XIX en Europa, que grandes ciudades como Berlín, París, Bruselas, Barcelona y otras, vieron situación sociales de franca revolución. La clase empresarial y la burguesía influyente de los círculos del poder del estado de entonces, se vieron en la urgencia de entender y atender la necesidad de un cambio, teniendo en cuenta el radicalismo del movimiento obrero, tonificando con las tesis marxistas, que ponían en peligro la existencia misma del derecho de propiedad de los instrumentos de producción.

## **B) ANTECEDENTES EN EL EXTRANJERO**

El derecho mexicano del trabajo desde luego que tiene precedentes legislativos en otros países, no fue una originalidad mexicana, la expedición por algunos gobernadores de la época y



durante la administración del presidente Porfirio Díaz, de leyes sobre accidentes de trabajo, que entraron en vigor el 30 de abril de 1904 en el estado de México expedida por el gobernador José Villada, y el 4 de noviembre de 1906 en nuevo león, expedida por Bernardo reyes, su modelos lo fueron las leyes europeas que dieron lugar al estudio del llamado derecho industrial, termino incluso con el que comenzó a enseñar, en la antigua escuela nacional de jurisprudencia al derecho del trabajo por los primeros maestros de nuestra disciplina los cuales fueron Vicente Lombardo Toledano y Narciso Bassols.

Daremos cuenta de algunas leyes que son antecedentes del derecho del trabajo: en Inglaterra expresamente se prohibió la formación de sindicatos de trabajadores, Trade Unions, mediante leyes de 1799 y 1800, tal prohibición se levantó por el parlamento al abrogar tales leyes en 1824, el resultado fue el reconocimiento tácito del derecho de los trabajadores británicos para organizarse colectivamente, el primero reconocimiento legal del "*derecho de los trabajadores para asociarse, sin el sometimiento a ninguna medida preventiva*", se escribió en el artículo 20 de la constitución de los belgas del año de 1831, en Francia por decreto de 28 de febrero de 1848, la comisión de Luxemburgo, redactó una reorganización de los antiguos consejos de hombre prudentes, que resolvería las controversias entre empleadores y trabajadores, jornada máxima de trabajo en la ciudad de París de diez horas y de once en las provincias, reconocimiento del derecho de coalición, se debe destacar que tales disposiciones no tuvieron vigencia, por lo contrario, bajo la presidencia de Luis Bonaparte, después Napoleón III, a partir de diciembre de 1848 se derogaron las medidas que contenía el decreto de febrero de 1848: en septiembre de 1849, por la ley, jornada de trabajo se determinó que fuera de doce horas en toda Francia; el 27 de noviembre la libertad de coalición fue suprimida; el 25 de marzo de 1852, se prohibió la formación de

sindicatos. En Alemania el jefe de gobierno, Bismarck expidió el 21 de junio de 1869 el decreto de la ley que reconocía la acción de las comisiones de fábrica y el acuerdo libre entre trabajadores y patrones de los centros fabriles para redactar en los reglamentos de fábrica, normas *“que procuren condiciones más favorables para la prestación de los servicios”*, tácitamente en esa ley se reconocía el derecho de asociación profesional, se propició la formación de sindicatos de empresa y se toleró a la huelga, pues dejó de ser tipificada como delito, sin embargo como bien apunta Mario de la Cueva, al traducirse a la huelga en dejar de trabajar, conforme a la legislación civil, se autoriza a los patrones a despedir a los huelguistas, por incumplimiento de la obligación de trabajar.

Para evitar al movimiento obrero alemán, que germinaría en la asociación general de trabajadores alemanes creada por la determinación del congreso obrero celebrado en marzo de 1863 en Leipzig por el partido obrero social demócrata derivado del congreso de Eisenach, el congreso alemán expidió el 21 de octubre de 1878 el decreto por el cual *“quedan prohibidas las asociaciones que, por medio de propagandas sociales demócratas, socialistas o comunistas, se enderecen al derrocamiento de orden público o social existente. Igual prohibición existe para cualquier forma de sociedad en donde dichas propagandas se manifiesten”*. El gobierno alemán puso en vigor para atemperar el descontento de la clase de trabajadores, medidas que son precedentes de los seguros sociales: en 1883 el seguro médico para enfermedades de los trabajadores, en 1884 el seguro frente a los accidentes en el trabajo y en 1889 el régimen de pensiones por vejez e invalidez, finalmente en la ley de marzo de 1890 se estableció el descanso semanal, jornada máxima, comisiones sobre higiene y seguridad industrial, protección del trabajo de las mujeres y de los niños y en decreto de 21 de julio del mismo año, se creó la jurisdicción

especializada en materia del trabajo, para conocer y resolver los conflictos individuales del trabajo que no pudieran solucionar los consejos obreros de vigilancia integrados en el seno de los centros de trabajo.

## **I.2 EL CONSTITUCIONALISMO SOCIAL MEXICANO**

A la constitución política de los estados unidos mexicanos frecuentemente se le nombra como Carta Magna, es decir un documento que expresa y explica el ser y querer nacional, contiene las decisiones jurídicas, políticas y sociales fundamentales que son el origen, la fuente y la base de toda legalidad y legitimidad normativa y de los actos de toda autoridad de la federación mexicana. Es el desiderátum de la historia de nuestro pueblo y crisol de los anhelos de nuestra nacionalidad.

El comienzo, origen y raíz de nuestra identidad nacional, los encontramos en la revolución de independencia, que por ello fue una exposición de soberanía. A los héroes de ese movimiento con toda justificación el pueblo los llama padres de la patria mexicana, de entre ellos sobresale por su carácter, genio y visión el que fuera cura de Caracuaró y el que prefirió al título de alteza y generalísimo de los ejércitos de la América septentrional, en un rango genuino, y evidencia de sus arraigadas convicciones, el humilde, pero preciso concepto democrático que se debe significar a los detentadores del poder: el siervo de la nación. Don José María Tecló Morelos y Pavón destaca no solo como hombre de acción, como organizador y buen administrador de la causa libertaria, sino por dotar a la nación de un orden jurídico fundamental en que la divisa de igualdad, libertad, dignidad y justicia se insertara en la parte nuclear de la constitución primera de la nación mexicana, pues tal fue el afán y propósito medular de sus acciones.

### **I.3 PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO**

El estudio de los temas relativos al carácter eminente protector, y de las características del derecho del trabajo y los que tienen por objeto el análisis de sus principios, en realidad son una introducción al entendimiento de los procesos técnicos de creación de las normas laborales, de su interpretación y con ello, de su coherente y adecuada aplicación; ese conocimiento va dirigido en dos vertientes, una de las autoridades del estado y a los particulares. Al estado porque de su órgano legislativo debe tener en cuenta el ser de las normas jurídicas laborales, su esencia protectora para la clase trabajadora, ya para expedir una nueva ley o una reforma sin pretender hacerlas abdicar de su propósito fundamental; a los órganos ejecutivos para aplicar la normatividad laboral correctamente y a los jurisdiccionales, las juntas de conciliación y arbitraje para que diriman los conflictos con equidad y al poder judicial federal, establecer la interpretación de las normas laborales en congruencia con su origen, carácter, esencia, principios y fines, además de salvaguardar su exacta observancia por todos. Este también dirigido a los particulares ya sea patrones o trabajadores y también asesores abogados o litigantes, hecho este acontecimiento que centra el propósito expositivo del tema, abordaremos el estudio de los principios del derecho del trabajo.

### **I.4 EL TRABAJO ES UN DERECHO Y UN DEBER SOCIAL**

Anteriormente afirmamos que el trabajo por ser una actividad consiente y racional, es un atributo del hombre y el elemento diferenciador de su ser, por ello todo lo que puede concebirse como manifestación de la cultura y la civilización del producto de esa vocación humana h hacia el trabajo. También explicamos su libertad y se convierte en acreedor de los demás respecto de su dignidad.

Carlos Marx eleva el trabajo a la categoría de un valor, fuente primigenia de toda riqueza en sentido material, baste aludir a unas de sus tesis sobresalientes la del valor del trabajo, a la tesis de la plusvalía, para comprender su maciza concepción; pero además concibe al trabajo como la base de la dignificación de la persona, en nuestro medio Ignacio Ramírez, por la misma época (1856) en que escribía aquel genio alemán, conjugo en frase feliz las vertientes, ideal y material al proclamar que donde quiera que existiera un valor, ahí estaría la efigie soberana del trabajo. En el sistema filosófico-sociológico de Augusto Comte (1890), encontramos que más bien los hombres tenían deberes sociales que cumplir, su deber de serlo, consigo mismo y con los demás, consecuentes al escoger su destino: Emil Durkheim afirmaba que a los hombres los unía la necesidad común y que solo en solidaridad podrían satisfacerla, puesto que siendo diferentes, sus necesidades tienen modalidades también diferentes y aptitudes diferentes, siendo las necesidades común denominador, de tal manera que con aptitudes diferentes, pueden y deben ayudarse mutuamente y así asegurar la satisfacción de sus necesidades diversas, por ellos afirmaba su tesis de la solidaridad social a través de la división del trabajo social (1893); León Duguit llamo esa solidaridad, interdependencia social, coincidía con Augusto Comte, en cuanto a que los hombres que más derechos, tenían deberes sociales, así por ejemplo los titulares de la propiedad, más que derechos de las misma, debían, por ser poseedores de la riqueza darle a la propiedad una función social. De estas ideas es corregible que los que solo tienen como fuente de su riqueza al trabajo, deben aportar su energía, su trabajo socialmente útil, para hacerse dignos de respeto por la sociedad. (*Derecho mexicano del trabajo, Jorge Olvera quintero, paginas 13-23 y 62,63*)

## **I.5 JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE ANTECEDENTES.**

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje nacen el 19 de octubre de 1914, como una de las primeras medidas de la facción revolucionaria que terminará emergiendo triunfadora en la primera fase del conflicto armado (1910-1920) el Constitucionalismo. Con esta medida pretendía regir las relaciones laborales, las cuales hasta antes de esto, se consideraban solo en términos individuales y de naturaleza eminentemente mercantil. Existe un inmediato y vago precedente en un proyecto de Código de Comercio presentado en septiembre de 1913 al Congreso en funciones tras el golpe de mano al gobierno de Francisco I. Madero, sin embargo el nacimiento de las Juntas se produce durante el gobierno del General, y a la postre yerno de Carranza, Cándido Aguilar en el estado de Veracruz, donde se concentran los esfuerzos para dar a la nueva corriente un proyecto con articulación. No parece, pues, una iniciativa aislada, que toma uno de los caudillos del movimiento. La Ley del Trabajo promulgada por Aguilar establece las Juntas de Administración Civil, con ellas se da el paso inicial en la separación de la materia laboral respecto a la civil. Un año más tarde en la propia entidad, se obliga a las asociaciones de trabajadores a registrarse ante las nuevas instancias y se condena a los empresarios que rehúsen reconocerlas y negociar. La experiencia se replica en otras zonas constitucionalistas, con ciertas modalidades, pero siempre directamente dependiendo del ejecutivo. En su inicio, las Juntas fueron rechazadas por los bandos implicados; el movimiento obrero y los patrones unánimemente rechazaron el arbitraje estatal. El empresariado mexicano, agrupado en diferentes asociaciones estatales vio en las Juntas de Conciliación una intromisión en la bilateralidad como forma de relación laboral y con ello, la pérdida de su autonomía frente al Estado. Los patrones boicotean abiertamente las resoluciones de las

Juntas desatendiendo a sus citatorios, argumentando que dichas resoluciones no tienen ningún carácter judicial, una jurisprudencia de la Suprema Corte les da la razón. En el segundo Congreso Industrial, realizado en la Ciudad de México en 1925, los empresarios mexicanos declaraban: “Las juntas de Conciliación y Arbitraje...no intervendrán para nada en las relaciones de la mano de obra con el patrón, sino que sólo servirán de organismos de observación, de cuerpo consultivo.” (*Juntas de conciliación y arbitraje en México, Jaime Aguilar Marroquín, Belarmino Fernández, Lenin González Téllez*) Por otro lado, recordemos que durante esos años existía un vigoroso movimiento obrero, con fuertes tradiciones anarquistas. El movimiento obrero anarquista rechaza de entrada la intervención estatal en los conflictos laborales, pues es contraria a su herramienta de lucha: la acción directa. Para ilustrar lo que los grupos anarcosindicalistas entendían por acción directa, utilizaremos una definición usada por los Industrial Workers of the World: “Acción directa significa acción industrial directamente por, para y de los propios trabajadores, sin la ayuda traicionera de falsos líderes sindicales o de políticos intrigantes. Una huelga iniciada, controlada y solucionada por los trabajadores directamente afectados es acción directa...acción directa es democracia industrial.” (*Juntas de conciliación y arbitraje en México, Jaime Aguilar Marroquín, Belarmino Fernández, Lenin González Téllez*).

El usar esta definición no es casual. Existía una estrecha relación entre los grupos anarquistas de obreros en México y el sindicato revolucionario estadounidense Industrial Workers of the World, relación que a la larga sería un estorbo para el proyecto de consolidación en el poder del grupo sonoreño liderado principalmente por Obregón y Calles. Para poder consolidar este proyecto, eran necesarias varias cosas, entre ellas, un movimiento obrero dócil. Por ello desde muy temprano el Estado mexicano se dio a la tarea de crear

este movimiento obrero, ya sea promoviendo directamente la formación de organizaciones obreras oficialistas, cooptándolas o directamente atacando a los grupos sindicales que no se plegaran a sus lineamientos. Uno de los primeros intentos del oficialismo en ese sentido fue el famoso Pacto con la Casa del Obrero Mundial, mediante el cual se crearon las Batallones Rojos; grupos de obreros armados para apoyar a la facción constitucionalista en su lucha por el poder. No nos detendremos demasiado en este pacto, al no ser el tema de este documento, sólo diremos que de esta experiencia las diferentes tendencias dentro de la Casa del Obrero Mundial sacaron sus propias conclusiones; hubo quienes se reafirmaron en la necesidad de mantener su autonomía e independencia de cualquier grupo de Poder y otros que aprendieron que el incrustarse dentro de la estructura del gobierno les podía acarrear grandes beneficios personales. Sin embargo, y a pesar del Pacto, el Carrancismo no dejó de aplicar su política represiva en contra de la Casa del Obrero Mundial, clausurándola en 1916 y encarcelando a varios de sus dirigentes, así como a líderes de otros sindicatos que exigían mayor compromiso por parte del gobierno Constitucionalista en la defensa de las demandas obreras. Tal es el caso de la huelga general estallada el 31 de julio de 1916, en la que hubo amplia participación, incluidos los electricistas, y cuyo comité de huelga fue sentenciado a muerte, aunque posteriormente fueron indultados. En 1917 es promulgada la Constitución, con la que se intenta sentar la base para el desarrollo del capitalismo integrando a México al mercado mundial, pero sin lograr romper con el papel de subordinación en el que se encontraba el país incluso antes del conflicto armado de 1910. En el artículo 123, de esta Constitución, en la fracción XX, se establece la creación de una Junta de Conciliación y Arbitraje, comenzando su integración a partir del 3 de diciembre. Ese mismo año, comienza el abandono de la táctica de acción directa por parte de grupos de trabajadores. La punta de lanza



fue el Grupo Acción, encabezado por Luis N. Morones, el cual fundó el Partido Socialista Obrero y proclamaba: “Teniendo en cuenta el estado moral, el espíritu de la inmensa mayoría de nuestros compañeros poco avezados en esta lucha, y teniendo también en cuenta la táctica que para hostilizarlos están usando nuestros enemigos, hemos creído de todo punto necesario modificar en algo, ampliándolos, nuestros métodos de lucha, no sólo para evitar en el porvenir desastres como los años pasados, sino también para impedir que nuestros sindicatos mueran y que la clase obrera vuelva, después de los cruentos sacrificios realizados, a su antiguo estado de embrutecimiento y servidumbre”. Fundación de la Confederación Regional Obrera Mexicana. Después de dos congresos obreros, en 1918, se funda la Confederación Regional Obrera Mexicana en Saltillo, en cuyo origen mucho tuvo que ver el gobernador del Estado, Gustavo Espinoza Mireles. La Confederación Regional Obrera Mexicana, a pesar de su retórica de lucha de clases y acción directa, muy pronto fue llevada al terreno de la conciliación con el Estado debido principalmente a que el grupo encabezado por Morones, previas expulsiones de la disidencia, tomó las riendas de la organización. La Confederación Regional Obrera Mexicana mantenía estrecha relación con la American Federation of Labor de la cual copió sus métodos: “Los empleados de la American Federation of Labor ganaban buenos sueldos, se codeaban con los patrones y hasta alternaban en la alta sociedad. Estaban a salvo de la crítica mediante asambleas estrechamente controladas, y por escuadrones de gorilas-matones a sueldo- que al principio se usaron contra los esquirols, pero que al cabo de un tiempo sirvieron para intimidar y golpear a los oponentes dentro del sindicato.” Esta relación con la American Federation of Labor desarticula las relaciones que el sindicalismo mexicano mantenía con otras organizaciones a nivel internacional, provocando por un lado el aislamiento paulatino de las expresiones anarcosindicalistas hasta su desaparición, y por el otro la

entrada del movimiento obrero mexicano a la órbita del sindicalismo panamericano promovido por Samuel Gompers que anteponía la acción económica a la política. La Confederación Regional Obrera Mexicana jugaba a dos bandas con esta relación, por un lado pretendía que la American Federation of Labor la avalara ante el gobierno de Carranza mientras que buscaba que la American Federation of Labor presionara al gobierno estadounidense para que reconociera al mexicano. (*Juntas de conciliación y arbitraje en México, Jaime Aguilar Marroquín, Belarmino Fernández, Lenin González Téllez*).

Así, con la fundación de la Confederación Regional Obrera Mexicana y su posterior abandono de la táctica de acción directa comenzó el auge del reformismo colaboracionista dentro del movimiento obrero mexicano. Si bien la Confederación Regional Obrera Mexicana mantenía un discurso que hablaba de “que el problema social tiene por origen el problema económico, y que éste no podrá resolverse mientras los productos de la tierra en todas sus aplicaciones se hallen acaparados por una minoría que no es productora y sí consume todo lo que resulta o se deriva del esfuerzo humano...”, exigía por otro lado la intervención del Estado para solucionar este conflicto, ofreciendo su franca y decidida cooperación material y moral. (*Juntas de conciliación y arbitraje en México, Jaime Aguilar Marroquín, Belarmino Fernández, Lenin González Téllez*)

A la par comenzó a desarrollarse el llamado pistolero sindical, ligado desde el principio a poderes regionales, llegando al grado de ser estos grupos los que ponían o quitaban autoridades municipales según su conveniencia, siempre mediante el terror y la violencia. En 1919 el grupo Acción funda el Partido Laboralista Mexicano, con el que se inaugura otra práctica común al sindicalismo oficial: las cuotas de poder. La pertenencia al partido era obligatoria para los afiliados a los

sindicatos cromistas. Con esto, los dirigentes de la Central se aseguraban una base social intercambiable por puestos en el gobierno. Sin embargo, el gobierno Obregonista mantenía una política de dos manos hacia el movimiento obrero, convivían el diálogo y la represión, por lo que la Confederación Regional Obrera Mexicana buscó acomodo con el candidato a suceder a Obregón: Plutarco Elías Calles. Es en la administración de Calles en donde se juntan estos dos proyectos; la intención de consolidar un estado fuerte y apto para el desarrollo capitalista por parte de la burguesía y la utilización de las organizaciones obreras para obtener beneficios personales por parte de la dirigencia cronista, para fundirse en uno: el Estado Corporativo Mexicano. Vale la pena detenernos un momento para tratar el tema del corporativismo, pues si no se logra entender del todo este punto, no alcanzaremos a vislumbrar el rol que las Juntas juegan.

Corporativismo Definamos primero corporativismo: Corporativismo se puede definir como un sistema de representación de intereses en el cual las unidades constituyentes están organizadas en un número limitado de categorías únicas, obligatorias, no competitivas, jerárquicamente organizadas y funcionalmente diferenciadas, reconocidas o autorizadas (si no creadas) por el Estado y a las que se les otorga un monopolio representacional, dentro de sus respectivas categorías, a cambio de la observación de ciertos controles en la selección de sus líderes y en la articulación de sus demandas y apoyos.” Existen abrumadoras evidencias sobre la inspiración fascista del modelo corporativista mexicano, modelo que ha jugado un papel definitorio en las relaciones sociales y económicas no sólo en México, sino en casi toda América Latina. A la par que se abanderaban causas sociales y populares con un discurso que algunos han llamado, incluso socialista, se sentaban las bases para el perfeccionamiento del desarrollo capitalista. La ideología que sirvió de sustento para el

desarrollo del sistema corporativo, y a su vez de los instrumentos de control, entre ellos las Juntas de Conciliación, fue el Nacionalismo Revolucionario, cuyos fundamentos son el perfecto funcionamiento del mercado interno, la construcción de instituciones necesarias para la estabilidad social y política y la estructuración de un régimen de economía mixta sustentado en la deliberada y activa intervención del sector público en la creación y distribución de la riqueza. La primera medida, entonces, que el sector público toma para intervenir en la distribución de la riqueza es reglamentar y sujetar las relaciones laborales a un marco normativo, incorporando al aparato de Estado a los sindicatos mediante las centrales oficialistas, allanado así el camino para la creación de uno de los sistemas de control de población que más ha perdurado en el tiempo pues la pertenencia de los trabajadores a los sindicatos, y estos a su vez al aparato estatal, se hizo obligatoria.

## **LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

La Constitución promulgada en 1917 logró imponer el arbitraje obligatorio del Estado en los conflictos obrero-patronales. A partir de su entrada en vigor se fue dando la consolidación de un grupo en el poder y se fueron debilitando los sindicatos autónomos. Como parte del proyecto para consolidar el Estado mexicano se desarrollaron distintas estrategias para fomentar el desarrollo económico del país, y esto pasa por el control de los trabajadores, como se apunta anteriormente. Con el argumento de que resulta necesaria una reglamentación del artículo 123, a finales de la década de los años veinte, se prepara la promulgación de la Ley Federal del Trabajo. Para crear dicho ordenamiento, un grupo de operadores de Plutarco Elías Calles, se da a la tarea de preparar el terreno, este grupo viaja a Italia para estudiar el modelo del Estado fascista de Mussolini, en especial el código del trabajo y adaptarlo a México. Luego de turbios movimientos y

negociaciones con algunos sindicatos se convoca a una convención obrera para estudiar la ley de próxima aparición. Finalmente el 13 de agosto de 1931 se aprueba la Ley Federal del Trabajo. Tras la entrada en vigor de la nueva Ley, su naturaleza se hace evidente: Abelardo L. Rodríguez, quien viajara a Europa expresamente para preparar la Ley Federal del Trabajo, como Secretario de Industria y Comercio, en 1932, declara que las huelgas son antipatrióticas; además de que comienza a negar registros sindicales y declara ilícitas huelgas. Un artículo transitorio declara que los contratos colectivos, individuales y convenios que contengan condiciones superiores a las de la ley pueden ser revisados y ajustados a los mínimos estipulados por ésta. La ley se consolidó, a la par que los sindicatos se ajustaron al sistema corporativo o fueron aniquilados por medio de la fuerza. Esta Ley contiene derechos elementales de los trabajadores, consigna las facultades de algunos organismos relacionados con el mundo del trabajo, y establece las funciones de las entidades encargadas de mediar en los conflictos, en concreto las Juntas de Conciliación y la Secretaría del Trabajo. Al igual que en la Constitución, la poca claridad en los artículos es su característica. Y ello deriva en que las autoridades del trabajo se tomen atribuciones que no están consideradas pero que mediante mecanismos legales se les confieren. En cuanto a las facultades y características de las Juntas de Conciliación, la Ley no aporta más de lo que la Constitución contiene. En concordancia con la estructura de poder del Estado mexicano, refrenda la concentración de dicho poder en la figura del poder ejecutivo del que dependen las autoridades laborales. La Ley divide ámbitos de acción de las juntas, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se enfoca en 21 ramas industriales más un ámbito especial que se refiere al trabajo relacionado con entidades parte del gobierno federal.

Estas ramas industriales se refieren a campos de actividad que en su momento o en distintos tiempos de la historia del País han sido estratégicos por las ganancias generadas o por la importancia regional que supone la existencia de estas ramas industriales. Muchas de estas áreas tienen importancia vital en regiones del País cuya población se liga de manera importante a dicha industria. Hay otras ramas de servicios estratégicos para el desarrollo del país, como la rama eléctrica o la del petróleo de las cuales una parte de la ganancia garantiza en el financiamiento del aparato estatal. Para las Juntas Locales se determina que tiene competencia en las industrias que no son del ámbito federal. Podemos inferir entonces que estas ramas industriales constituyen el ámbito de acción de la Junta Federal en tanto que este órgano depende directamente del Gobierno Federal. El control del gobierno federal sobre estas ramas industriales garantiza una cierta estabilidad en el país pero sobre todo garantiza un control sobre estos aspectos cruciales de la vida económica. Por otro lado, las actividades económicas que no pertenecen a estas ramas industriales configuran la jurisdicción de las Juntas Locales de Conciliación. Estos órganos se rigen por las mismas directrices generales de funcionamiento, y facultades equivalentes pero dependen de los poderes ejecutivos de los Estados de la República. Los ejecutivos estatales tienen las facultades para conformar las Juntas Locales. Existen en esta Ley algunos artículos que son la base de fenómenos nocivos para la clase trabajadora. Entre otras cosas, establece la obligación de los patrones de pactar con los sindicatos los contratos colectivos, de hecho, los sindicatos son las únicas entidades facultadas para hacerlo. En los hechos los patrones no aceptan negociaciones con sus trabajadores. Debemos contemplar además que los sindicatos que pueden celebrar los contratos son exclusivamente los que están “debidamente registrados” ante la autoridad competente. A partir de esta restricción la autoridad nulifica la acción de organizaciones auténticas. Por otro lado,

no existen mecanismos para obligar a los sindicatos registro a acreditar a los miembros que dice representar, de modo que quien cuenta con un sindical puede celebrar un contrato colectivo sin siquiera tener relación con los trabajadores. (*Juntas de conciliación y arbitraje en México, Jaime Aguilar Marroquín, Belarmino Fernández, Lenin González Téllez, paginas 5-19. (http://ccaualaborcenter.electricembers.net/wpcontent/uploads/downloads/2014/04/JuntasdeConciliacion.pdf)*)

## **I.6 JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE Y SUS ANTECEDENTES.**

El Derecho laboral en México tiene su génesis en los principios protectores del trabajador de la Constitución de 1917, toda vez que antes de su vigencia, eran las normas del derecho privado las que se aplicaban para dirimir los conflictos de tipo laboral, por lo cual eran las autoridades judiciales del fuero común las encargadas de resolver los juicios que ahora se conocen como laborales.

En este sentido, un buen número de disposiciones sobre aspectos sustantivos rectoras de las relaciones existentes entre patrones y trabajadores, tienen antecedentes significativos en varios ordenamientos anteriores a la publicación de la Carta Magna de 1917. Al respecto, el maestro Remolina Roqueñi señala que “...*el primer antecedente de la creación de los tribunales del trabajo se encuentran en un proyecto de ley presentado el 17 de septiembre de 1913 a la Cámara de Diputados y que tenía por objeto reformar las fracciones VII y XII, del artículo 75 y 309 del Código de Comercio.*”

Es interesante mencionar que el proyecto de reforma de 1913, antes citado, preveía la existencia de organismos paritarios, formados en cada Estado o Ramo Industrial, denominados Juntas, a los cuales se

les otorgaba, entre otras facultades, las de fijar los salarios mínimos y resolver las diferencias que se suscitaban entre principales (patrones) y trabajadores, ya fuera por los contratos, ya por otro motivo. Cabe observar que el citado proyecto no prospero, no obstante es de señalar que las resoluciones dictadas por esas Juntas debían tener el carácter de sentencias arbitrales y no admitían otro recurso que el de la responsabilidad, en caso de que hubiera mediado el soborno.

Después de lo antes citado, vinieron las denominadas leyes preconstitucionales en los años de la Revolución, emitidas por varios gobernadores de los Estados de la República Mexicana y jefes revolucionarios; las más significativas fueron las siguientes, a saber:

La Ley del Trabajo promulgada en Veracruz por el Gral. Cándido Aguilar el 19 de octubre de 1914, que creó las Juntas de Administración Civil encargadas de oír las quejas de patrones y obreros y dirimir las diferencias que entre ellos se suscitaren. Cabe observar que estas Juntas habrían de tener una gran influencia en el desarrollo del derecho laboral en México.

El Decreto número 45 expedido por Agustín Millán, gobernador interino del Estado de Veracruz y publicado en la Gaceta Oficial el 14 de diciembre de 1915, que dicho sea de paso siguió los lineamientos trazados por el decreto de Cándido Aguilar<sup>2</sup> .

El Proyecto de Ley del Salario Mínimo y de las Juntas de Avenencia elaborado por la Sección de Legislación Social integrada por José Natividad Macías, Luis Manuel Rojas y coordinado por el ingeniero Félix Palavicini, publicado en el periódico El Pueblo el 28 de enero de 1915, constituye un antecedente directo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en tanto que fue este trabajo preparatorio el que, como



proyecto, revisó el Constituyente de 1916; la elaboración de dicho proyecto se atribuye a una orden de Venustiano Carranza.

La Ley de 14 de mayo de 1915 contenida en el Decreto número 59, promulgada por el General Salvador Alvarado, que se caracterizó por haber creado el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, y constituye el primer antecedente de los organismos tripartitos, pues en el capítulo segundo, intitulado Conciliación y Arbitraje Obligatorio, se reglamentaba la integración y funcionamiento de los tribunales del trabajo en el Estado de Yucatán con representantes de trabajadores, patronos y gobierno. El 11 de diciembre de 1915, el propio Salvador Alvarado derogó el Decreto a que se refiere el inciso anterior para expedir la Ley del Trabajo del Estado de Yucatán, en la que se creaban tribunales industriales “que impartan justicia inmediata y oportuna, sin la lentitud desesperante de los juicios ordinarios”.

El Decreto número 96, publicado en El Estado de Jalisco, periódico oficial de esa entidad, el 1º de enero de 1916 y conocido como Ley del Trabajo de Manuel Aguirre Berlanga<sup>12</sup>, creó en dicho Estado Juntas Municipales, Mineras, Agrícolas e Industriales de otro género, integradas por especialidades con 3 propietarios y 3 suplentes por cada sector, designados por un año.

Ahora bien, con la creación del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Mexicanos de 1917, se establece de manera formal la formación de una Junta de Conciliación y Arbitraje integrada por igual número de representantes de los obreros y los patronos y uno del gobierno, dejando a la reglamentación de cada Estado la facultad de establecer Consejos Permanentes o Accidentales, según lo que consideraran mejor. En la redacción final de dicha fracción en lugar de „consejos” se utilizó la palabra “juntas”, tal vez retomando la expresión

que se empleó en la reforma al Código de Comercio presentada en septiembre de 1913, a que previamente se hizo referencia. Así pues, en lo relativo al establecimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Distrito y Territorios Federales, dos fueron los documentos jurídicos que les dieron vida, a saber: El primero, una iniciativa de ley presentada por la Cámara de Diputados y dictaminada por el Senado de la República el 18 de septiembre de 1917, la cual pretendía dar cumplimiento a la fracción XX del artículo 123, sin que hubiera sido aprobada por los representantes de la Cámara Alta. El segundo, una iniciativa aprobada por el Congreso de la Unión y promulgada por el Ejecutivo el 27 de noviembre del mismo año, la cual fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 3 de diciembre de 1917 y que dio nacimiento a las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Distrito y Territorios Federales.

En este contexto, fue a partir del 3 de diciembre de 1917 cuando se comenzaron a integrar las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Distrito y Territorios Federales, aunque ya existían para entonces tribunales de trabajo en distintas entidades federativas; sin embargo, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se creó hasta el 22 de septiembre de 1927 en que se emitió el decreto respectivo.

Por otra parte, en los siguientes años, la Suprema Corte recibió una cantidad considerable de amparos en material laboral, y en específico sobre la naturaleza y funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que la llevó a fijar jurisprudencia. En una primera etapa, en ejecutoria pronunciada el 18 de marzo de 1918, controvirtió la competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer de los conflictos relativos al cumplimiento de contratos de trabajo. La segunda etapa, inicia precisamente con la histórica ejecutoria emitida el 1º. de febrero de 1924, al resolver el amparo en

revisión promovido por La Corona, S.A., donde nuestro más Alto Tribunal expresó un punto de vista diferente, atribuyendo a las Juntas de Conciliación y Arbitraje competencia para decidir los conflictos de trabajo y estimando que las mismas no revisten el carácter de tribunales especiales. En este sentido, el que la Suprema Corte fijara jurisprudencia tuvo sus consecuencias, a saber: en 1935 apareció una de las primeras obras de derecho laboral que justamente comentaba los criterios de la Corte, ésta fue coordinada por Manuel Martínez Pastor, Raúl Berrón Mucel y Jorge Morfín Delorme. (*Criterios de la Corte, ésta fue coordinada por Manuel Martínez Pastor, Raúl Berrón Mucel y Jorge Morfín Delorme.*)

En 1938 Gustavo Arce Cano escribió un libro sobre las Juntas de Conciliación y Arbitraje; y para 1939 Octavio Trigo publicó el que tal vez sea el primer manual de derecho procesal mexicano del trabajo. Por otro lado, en la actualidad las Juntas de Conciliación y Arbitraje son considerados verdaderos tribunales de trabajo, lo cual deriva del reconocimiento tanto legal como jurisprudencial que desde la Quinta Época ha dictado la Suprema Corte, en algunos asuntos a través del Pleno y, en un principio, por la Segunda Sala; posteriormente por la Cuarta Sala a partir de su creación en 1935 y hasta 1994, en que se reestructuró la Suprema Corte para integrarse nuevamente con 2 Salas, correspondiendo a la Segunda la especialidad en la materia laboral. En la Ley Federal del Trabajo vigente desde el 1° de mayo de 1970, con importantes reformas, principalmente las que fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980, se reitera que las Juntas de Conciliación y Arbitraje se integrarán por un representante del gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patrones designados por ramas de la industria o de otras actividades, conforme a la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

La Ley Federal del Trabajo del 17 de enero del 2006, estableció en su artículo 9° transitorio, la obligación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de los gobernadores de los estados y territorios y del Jefe del Departamento del Distrito Federal de reorganizar en un término de 3 meses las Juntas de Conciliación y Arbitraje; por lo que dejan de existir las Juntas Centrales y nacen las Juntas Locales, con lo que se genera una nueva estructura jurisdiccional de naturaleza administrativa que produce su propia jurisprudencia materialmente hablando; de este modo, los distintos recursos y juicios que se entablan en el ámbito de los diversos niveles: Juntas Locales, Jueces de Distrito, Tribunales Colegiados, Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y Suprema Corte de Justicia de la Nación; producen criterios que día a día norman el funcionamiento de los propios tribunales y establecen la líneas del derecho laboral.

El 18 de abril de 2000 se expide por el pleno de la Junta el Reglamento Interior de esta institución, que reitera el espíritu del constituyente, determinando la naturaleza jurídica del tribunal como un organismo autónomo e independiente, cuya finalidad es el conocimiento, tramitación y resolución de los conflictos que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre estos o sólo entre aquéllos y derivados de las relaciones de trabajo de jurisdicción local en el Distrito Federal. A la fecha, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal se conforma por: Presidencia, 2 Secretarías Generales, 17 Juntas Especiales, 6 Secretarías Auxiliares, 3 Unidades Jurídicas, una Coordinación General de Administración y una Contraloría. (*Junta local de conciliación y arbitraje del distrito federal, manual administrativo de organización y procedimientos busdirección de relaciones laborales, mayo 2011, paginas 5 – 12*), ([http://www.juntalocal.df.gob.mx/oip/transparencia%20%20nva/ART14/Fraccl/manual\\_relaciones\\_laborales.pdf](http://www.juntalocal.df.gob.mx/oip/transparencia%20%20nva/ART14/Fraccl/manual_relaciones_laborales.pdf).)

### **EN EL SPORTPALAST DE BERLIN (10 de febrero de 1933)**

Compatriotas, hombres y mujeres alemanes: El 30 de enero de este año ha sido formado el nuevo gobierno de concentración nacional. Con ello ha entrado el Movimiento Nacionalsocialista y yo en el poder. Con ello se han logrado los objetivos por los que luchamos el pasado año. La República de Weimar fue la que empezó el crimen de la inflación, y después de esta ira de robos, con ayuda de su Ministro Hilferdings empezó el desbarajuste espantoso. Porcentajes de incrementos imposibles, los cuales ningún estado hubiera aceptado, son el pan de cada día de la República en su sistema social. Y con ello empieza la destrucción de la producción. La destrucción mediante esas teorías marxistas de mercado y la anormalidad en nuestra política de impuestos, la cual hará el resto. Entonces vemos como todo se derrumba paso a paso. Como poco a poco se apagan miles de existencias desesperadas. Como año tras año aumentan las suspensiones de pago. Como se celebran cientos de miles de subastas obligatorias. Los puestos de trabajo se van a pique, no se puede seguir existiendo. Ello llega a las ciudades. El ejército de parados empieza a crecer: un millón, dos, tres, cuatro millones, seis millones, hoy, ciertamente, deben de ser ya siete u ocho millones. Han destruido todo lo que podían destruir con su trabajo durante 14 años, en los cuales no han sido interrumpidos por nadie. Hoy puede apreciarse todo este sufrimiento con una sola comparación. Un País, Turingia. Los ingresos totales de sus comunidades son de 26 millones de marcos. De esta cantidad tienen que sacar para su organización, conservación de monumentos, todo lo que han de gastar las escuelas para utensilios de enseñanza. Deben sacar también para sus necesidades en obras benéficas. 26 millones de ingresos totales, y solamente para estas obras benéficas hacen falta 45 millones. Así está hoy la situación en Alemania bajo el régimen de los partidos, los cuales han arruinado durante 14 años a nuestro pueblo. Sólo podemos preguntarnos:

¿Durante cuánto tiempo todavía? Por esto, porque estoy convencido de que ahora, si no se quiere llegar tarde, hay que empezar por la salvación, por esto me he declarado de acuerdo, el 30 de enero en utilizar al Movimiento que creció de 7 hombres a 12 millones, para salvar a nuestra patria y a nuestro pueblo alemán. Nuestros contrarios preguntan ahora por nuestro programa. Mis compatriotas, yo podría hacerles a ellos la misma pregunta. ¿Dónde ha estado vuestro programa? ¿Queríais hacer lo que habéis hecho con Alemania? ¿Era este vuestro programa? ¿O no queríais esto? ¿Quién os impidió hacer lo contrario? De repente no quieren acordarse de que han tenido el poder durante 14 años. Pero nosotros se lo recordaremos, nosotros seremos al mismo tiempo los fiscales. Y nos preocuparemos de que su conciencia no se derrumbe, que sus recuerdos no se nublen. Si ellos dicen: "*Díganos su programa detallado*", entonces solo les puedo dar como respuesta: "En todos los tiempos, hubiera sido suficiente un programa, con pocos pero concretos puntos para un régimen. Después de vuestra destrucción, hemos de reestructurar por completo al pueblo alemán, igualmente como fue destruido hasta su base. ¡Este es nuestro programa!". Y aquí se levantan ante nosotros una serie de grandes compromisos, el mejor y, por tanto, primer punto de nuestro programa: No queremos mentir y no queremos engañar. Desde el principio rehuí presentarme ante el pueblo y hacerle promesas baratas. Nadie puede levantarse para testificar contra mí sobre que alguna vez haya dicho que el resurgir de Alemania es cosa de pocos días. Siempre y siempre predije: el levantamiento de la nación alemana es volver a recuperar la fuerza y salud interior del pueblo alemán. Así como yo he trabajado durante 14 años, sin interrupción y sin perder la esperanza en la construcción de este Movimiento, y así como a mí me ha sido posible hacer de siete personas, doce millones, así quiero y queremos construir y trabajar por el levantamiento de nuestro pueblo alemán. Así como este Movimiento hoy ha sido encargado de tomar el mando del Reich

alemán, así volveremos a llevar algún día a este Reich alemán hacia la vida y hacia la grandeza. Estamos decididos a no dejarnos interrumpir por nada. Así llegamos al segundo punto de nuestro programa. No les quiero prometer que este levantamiento de nuestro pueblo llegue por sí mismo. Queremos trabajar pero el pueblo ha de ayudar. No se ha de pensar nunca que, de pronto, libertad, felicidad y suerte, sean un regalo del cielo. Todo tiene sus raíces en la propia voluntad, en el propio trabajo. *(En el Sportpalast de Berlín (10 de febrero de 1933).* Y, en tercer lugar, queremos dejar guiar todo nuestro trabajo por el conocimiento. No creemos nunca en la ayuda ajena, nunca la ayuda se encuentra en el exterior de nuestra nacton. Solamente en sí mismo está el futuro de nuestro pueblo. Solamente nosotros mismos levantaremos a este pueblo alemán con propio trabajo, con propia eficacia, con propia constancia, entonces volveremos a subir. Igual que los Padres de Alemania, no por ayuda ajena, sino por sí mismos, la hicieron grande. En el cuarto punto de nuestro programa, no queremos hacer esta reestructuración basándonos en teorías que inventó algún raro cerebro, sino bajo leyes eternas que siempre tienen validez. No en teorías de clase, no en puntos de vista de clase. Estas leyes las resumimos bajo el quinto punto de nuestro programa: Las bases de nuestra vida están en los valores que nadie nos puede robar, a excepción de nosotros mismos. Ellos son nuestra carne y nuestra sangre, nuestra voluntad y nuestra tierra. Pueblo y tierra, estas dos son las raíces de las que sacaremos nuestra fuerza, y sobre las cuales construiremos nuestros proyectos. Y así llegamos al sexto punto, meta de nuestra lucha. El mantenimiento de nuestro pueblo y de su tierra, el mantenimiento de este pueblo en el futuro con el conocimiento que solamente él puede darnos un verdadero sentido por la vida. No vivimos para las ideas, no para las teorías, no para los programas de partidos fantásticos. No. Vivimos y luchamos por el pueblo alemán, para el mantenimiento de su existencia, para realizar su propia lucha en la vida. Y estamos

convencidos de que solamente de esta forma, podemos ayudar a aquello que otros tanto quieren poner en primer lugar: la paz mundial. Esta siempre tiene las mismas bases. Pueblos fuertes, los cuales la desean y protegen. Una cultura mundial se construye sobre la cultura de las naciones y de los pueblos. Un mercado mundial, solamente es posible por medio de un mercado de naciones individuales sanas. Partiendo de nuestro pueblo, levantaremos una piedra en la reestructuración del mundo. El siguiente punto dice: Porque vemos en el mantenimiento del pueblo y de su lucha por la vida nuestra mayor meta, hemos de hacer desaparecer las causas de nuestra destrucción y para ello, reconciliar a las clases alemanas. Una meta que no se consigue en seis semanas ni en cuatro meses, habiendo trabajado otros 70 años en su destrucción. Pero es una meta que no debemos perder nunca de vista, mientras trabajemos por reconstruir esta comunidad, debemos hacer desaparecer, poco a poco las causas de esta destrucción. Los partidos de la lucha de clases han de convencerse de que, mientras Dios me dé vida; haré todo lo posible para destruirlos con todas mis fuerzas y con toda mi voluntad. (*En el Sportpalast de Berlín (10 de febrero de 1933), discursos del canciller del III Reich*)



## **CAPÍTULO II**

### **RESPECTO DEL DERECHO DEL TRABAJO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.**

El trabajo es fundamental para la subsistencia de todo hombre y toda civilización, a través del trabajo podemos llegar al bienestar común de una sociedad, desde el principio de los tiempos cuando el hombre fue creado se le dijo Te ganarás el pan con el sudor de tu frente, hasta que vuelvas a la misma tierra de la cual fuiste sacado. (*Génesis 3:19 la biblia.*)

#### **II.1 CONCEPTO DEL DERECHO DEL TRABAJO**

El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas positivas referentes a la relación ente el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en sus aspectos legales, contractuales, y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la Economía; donde el Estado ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción.

La doctrina Liberal conceptualiza el Derecho del Trabajo como el conjunto de principios y preceptos que regulan las relaciones entre el capital y el trabajo y establecen las medidas de seguridad y protección en beneficio de los trabajadores.

Este Derecho puede considerarse de naturaleza mixta. Se le reconoce en gran parte un carácter de Derecho Público por causa de la tutela que el Estado se atribuye.

La doctrina socialista dice que el Derecho de Trabajo Liberal es el ordenamiento consustancial al sistema Capitalista que regula: con sujeción a determinadas normas, la explotación de trabajo asalariado por el Capital, y los instrumentos de lucha de los trabajadores (la huelga). Es el Derecho que rige el Contrato de Trabajo.

Mientras que la Doctrina Social De La Iglesia conceptualiza así: el Derecho de Trabajo es el conjunto de normas que regulan la relación obrero –patronal incorporando los Principios de Caridad y de Igualdad en el trabajo.

A su vez el licenciado Alejandro Nájera Martínez en su obra, unidad de estudios superiores de la paz, Derecho laboral define al derecho del trabajo de la siguiente manera:

La doctrina no ha fijado de manera unánime un criterio para clasificar las definiciones del derecho del trabajo.

De acuerdo con Dávalos (2005:35-39) el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo.

Asimismo, José Dávalos en su obra menciona otros conceptos entre los cuales están los siguientes: Trueba Urbina concibe el Derecho del trabajo como “un conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana. *(Alejandro Nájera Martínez en su obra, unidad de estudios superiores de la paz, Derecho laboral, <http://www.tesoem.edu.mx/alumnos/cuadernillos/2009.022.pdf> revisado el 20 de Abril de 2015.*

## II.2 CONCEPTO DE TRABAJADOR

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 8 define al trabajador como: Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio. (*Ley federal del trabajo, artículos 8 Y 2 (párrafo segundo)*)

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva. (*Ley federal del trabajo, artículos 8 Y 2 (párrafo segundo)*)

LOCKE: Manifiesta que Los hombres son iguales y poseen derechos naturales: la libertad, propiedad y la vida. A diferencia de Hobbes en este estado los hombres pueden adquirir sus propiedades mediante el trabajo de su cuerpo. Pero el límite es la autosatisfacción. Este se convierte en estado de guerra por el dinero ya que este permite la acumulación ilimitada. Algunos hombres actúan racionalmente y otros se aprovechan. (*Contrato social y libertad individual según John Locke. Pagina 7.*)

ROUSSEAU: Manifiesta, El hombre por su deseo de vivir mejor comienza a querer más de lo que su capacidad puede y se convierte en un ser social y por ende débil. Ya que depende de otra persona. Empieza a contar con la fuerza de otras personas para obtener más. Nace el hombre moral y a través de las relaciones surge la sociedad civil, que critica Rousseau porque hay desigualdad, guerra, violencia y esclavitud porque el contrato se funda en la propiedad privada. (*Ética y política de Rousseau.*)

### **II.3 LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

La Ley Federal del Trabajo tiende a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, tal y como lo establece en su artículo 2, dicha ley es de aplicación federal es decir que es aplicable en toda la República Mexicana, tal y como establece el artículo 1 de la ley en cita manifiesta es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado A, de la Constitución.

### **II.4 AUTORIDADES DEL TRABAJO DENTRO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL:**

En la Ley Federal Trabajo se establecen tanto las autoridades laborales como sus funciones La Ley Federal del Trabajo vigente, muestra de manera detallada las funciones que le corresponden a cada una de estas autoridades, estableciendo tales funciones en los títulos XI y XII, que comprenden del artículo 523 al 647. Las autoridades en materia de trabajo, conforme al artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo, son:

- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

- Las secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública.

- Las autoridades de las entidades federativas, sus direcciones o departamentos del trabajo.

- La Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

- Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

- La Inspección del Trabajo.

- La Comisión Nacional y comisiones locales de salarios mínimos.

- La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

- La Junta Federal y juntas locales de conciliación.

- Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

- Las juntas locales de Conciliación y Arbitraje.

- El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Las autoridades del trabajo dependen directamente del Presidente de la República, por ello son autoridades de tipo administrativo.

Las autoridades del trabajo que se encargan de la aplicación de normas laborales son de distintos tipos:

- Autoridades ejecutivas.

- Autoridades que resuelven conflictos laborales.

- Autoridades que dictan resoluciones de carácter general. Las autoridades ejecutivas se encargan de aplicar las normas laborales a la realidad, es decir, aplican las normas jurídicas —que son abstractas— a casos concretos.

Por ejemplo, la Secretaría de Educación Pública establece programas para que las empresas capaciten a los trabajadores para cumplir con las normas que así lo determinan. Para el derecho laboral cada autoridad tiene una función específica. Las autoridades que resuelven conflictos laborales se encargan de establecer cuál es el derecho en caso de controversia, por ejemplo, cuando un trabajador demanda por un despido injustificado, pero el patrón alega que dicho despido fue fundado en la ley.

En este caso existe una controversia en cuanto a que si el despido fue o no injustificado; las autoridades laborales se encargan en estos casos de resolver la controversia. Entre las autoridades que resuelven conflictos laborales encontramos a las Juntas Federales y Locales de Conciliación, así como a las de Conciliación y Arbitraje.

Las autoridades que dictan resoluciones de carácter general son aquellas que con base en sus facultades hacen ciertas determinaciones que después se convierten en obligatorias para todas las personas. Estas autoridades son la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y la Comisión para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas. Sus determinaciones se convierten en disposiciones

obligatorias porque una vez que establecen el salario mínimo o la participación que les corresponde a los trabajadores en las utilidades de la empresa, es obligatorio para los patrones cumplir con estas determinaciones.

## MISIÓN

Armonizar y equilibrar los intereses de los factores de la producción, solucionando los conflictos entre los mismos, con justicia, celeridad y calidad.

## VISIÓN

Trascender por solucionar conflictos laborales a través de la conciliación y resoluciones conforme a las normas de trabajo, por su personal capacitado y con vocación de servicio, a fin de mantener la paz laboral en el Estado.

## RESPONSABILIDADES

Garantizar a los trabajadores, empleadores y sociedad en general, la impartición de justicia laboral con seguridad jurídica, sustentada en la norma laboral aplicable, servidores públicos competentes y comprometidos con la actualización profesional, transparencia e innovación.

## PRIORIDADES

Solucionar los conflictos laborales a través del diálogo y la conciliación y de no ser posible resolver las discrepancias conforme a la

Ley Federal del Trabajo. (<http://www.nl.gob.mx/conciliacionyarbitraje> vista el 20 de marzo de 2015.)

## **II.5 LA REFORMA DEBE INCLUIR JUSTICIA LABORAL EXPEDITA. LUIS ARTURO UGALDE ÁLVAREZ (ENTREVISTA)**

La Ley Federal del Trabajo es tutelar de los derechos de los trabajadores y ese principio, entre otros, debiera mantenerse; no obstante, para el delegado en Veracruz de la Secretaría del Trabajo, siempre existirán condiciones para una reforma a la legislación laboral porque la materia es de suyo dinámica, aunque los posibles cambios no deben perder el sentido que originó el Constituyente de 1917.

### **LA REFORMA DEBE INCLUIR JUSTICIA LABORAL EXPEDITA**

#### **ENTREVISTA CON LUIS ARTURO UGALDE ÁLVAREZ**

Delegado en Veracruz de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Rosalío Alemán Sánchez.

*Transición.-* ¿Cuál es su opinión respecto al interés gubernamental para llevar adelante la adecuación de las leyes laborales?

*Luis Arturo Ugalde Álvarez.-* El interés de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social responde al interés manifestado en distintos foros, realizados desde hace dos años a la fecha. Foros sindicales, empresariales y de organizaciones independientes, así como también



de la sociedad en general en relación a la necesidad de modificar el contenido de la Ley Federal del Trabajo y eventualmente, también el Artículo 123 que es origen de la misma.

Atendiendo a esa petición generalizada, la Secretaría del Trabajo ha intentado reunir y escuchar una serie de opiniones diversas, conocer anteproyectos y propuestas de todo tipo. En el Congreso de la Unión ya está formulado un anteproyecto que presentó el Partido Acción Nacional, y en forma aislada no como proyecto ni como iniciativa de ley el Partido de la Revolución Democrática ha expuesto algunas propuestas en distintos foros, pero que yo sepa todavía no existe un documento formal como iniciativa que haya presentado ese partido.

El Partido Acción Nacional sí lo hizo, y también se sometió al debate porque se considera que los actores principales, los empresarios y los trabajadores, son los que tendrían que ponerse de acuerdo para establecer un consenso en ese sentido. Por lo tanto, el interés gubernamental es el mismo interés de las partes y responde a la necesidad que tienen éstas de ser escuchadas. Y la autoridad del trabajo no sólo tiene que admitir, sino también facilitar ese diálogo en dirección hacia alguna mejoría en cuanto a las disposiciones que se den.

Sobre las propuestas o intenciones de reforma del Partido de la Revolución Democrática a la Ley Federal del Trabajo, ¿cuál es su opinión sobre la intención de este partido de desaparecer las juntas de Conciliación y Arbitraje?

No sólo el Partido de la Revolución Democrática, algunos tratadistas también proponen desaparecer las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como el doctor Néstor de Buen, del Partido Acción Nacional,

quien junto con su hijo son los autores de la iniciativa de ley del proyecto panista.

Es una opinión respetable, pero me parece que en ambos casos ha faltado sustento. No se expresan razones comprensibles para los legisladores, quienes en última instancia serán los que tomarán la decisión de desaparecer o no estos tribunales. La pregunta lógica que se le antoja a cualquiera es que al desaparecerlas ¿con qué habría que sustituirlas? Y no está muy clara la propuesta de esa sustitución: alguien habla de tribunales populares, otros de tribunales autónomos, pero no se especifica su integración

Por lo pronto quiero recordar que la presencia y la operación de las juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto en el ámbito federal. Como en el estatal, están previstas en el Artículo 123 y en la Ley Federal del Trabajo como instancias de conciliación y para regular los distintos procedimientos que la propia ley señala en todo el campo de las relaciones laborales. Son tribunales autónomos y en ellos está implícito el principio de representación recomendado por la Organización Internacional del Trabajo, que en muchas legislaciones avanzadas del mundo -la nuestra es una de las más completas se sustenta en la idea del tripartismo: en esas instancias están representados los trabajadores y los empresarios, que son los actores principales, y el conciliador o árbitro y mediador que es el gobierno. Y bueno, el gobierno se representa como funcionario de la Junta correspondiente pero también, en el pleno de esas juntas como lo reitera la Ley Federal del Trabajo en su capítulo procesal, es el que toma las decisiones para recibir las demandas, estudiarlas, analizarlas y finalmente emitir, cada cual, el voto correspondiente que da lugar a la resolución que emiten estos tribunales.

Pero si se pretendiera sustituirlos habría que especificar, y también que meditar, sobre qué ponemos en lugar de ellos. Esa es una definición que ninguno de los proponentes ha especificado con claridad.

A su consideración, ¿cómo deben quedar el Artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo después de la reforma?

Como lo decidan los sectores, mediante el diálogo que al efecto están llevando a cabo, y finalmente como lo resuelva el Congreso de la Unión.

Como árbitro entre empresarios y trabajadores, ¿considera que hay condiciones para una reforma de la legislación laboral?

Quizá la orientación de la pregunta deba en su respuesta especificarla. En el derecho laboral mexicano el arbitraje no es obligatorio como en otros países, es voluntario; es decir, que con el propósito de resolver sus controversias, las partes voluntariamente acuden ante las autoridades.

Hay que distinguir entre autoridades administrativas, como es mi caso al ser representante de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en la entidad, pues los delegados tenemos una serie de facultades y funciones señaladas en nuestro reglamento interior de trabajo y también en una serie de acuerdos delegatorios de facultades para cumplir con la obligación y la misión de esa representación.

Además existe la parte procesal: un área compuesta por el tribunal que es la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la cual está presente en todos los estados a través de las juntas especiales de

Conciliación y Arbitraje, para desconcentrar la administración de la justicia.

En Veracruz tenemos cinco juntas especiales ubicadas en las ciudades de Poza Rica, Veracruz, Orizaba, Xalapa y Coatzacoalcos. Estas juntas atienden una circunscripción de distintos municipios asignada a cada cual, para dividirse el número total de municipios que conforman la entidad.

Es el estado que, por su geografía, tiene el mayor número de juntas especiales y el mayor número de unidades administrativas, pues para ofrecer un mejor servicio al público se ha decidido desconcentrar estas facultades con el propósito de llevar al usuario que es el trabajador y el patrón el servicio tanto administrativo como jurisdiccional a través de las juntas, de una manera cercana a donde surgen los problemas, para que se atiendan de la manera más pronta y expedita sus denuncias, demandas y sus asuntos en términos generales.

De acuerdo a su punto de vista, ¿existen condiciones para una reforma en la legislación laboral?

Siempre existirán condiciones para una reforma a la Ley Federal del Trabajo porque la materia es de suya dinámica. Las reformas o los cambios en la misma siempre están sujetos y serán consecuencia de las innovaciones tecnológicas que suceden diariamente en los centros de trabajo, así como de la necesidad de incrementar la productividad, de organizar mejor el trabajo y de hacer más sencillos y fáciles los trámites administrativos y los juicios ordinarios laborales para prestar una justicia más expedita y eficaz al usuario que lo requiera.

Por otra parte, las condiciones socioeconómicas del país, las necesidades sociales insatisfechas, eventualmente propician conflictos y dificultades hacia el interior de los centros de trabajo y también entre las mismas organizaciones sindicales. El fenómeno de la competencia económica que está dentro del marco de la globalización hace necesario modernizar, adecuar, ajustar a los nuevos tiempos cualquier modificación. Pero yo opinaría que estos cambios no deben perder el sentido que originó el Constituyente de 1917, y el sentido tutelar de los derechos de los trabajadores.

A nuestro juicio, el sentido tutelar se sustenta en el viejo principio de la doctrina laboral que se llama "suplencia de la queja", cuando un trabajador presenta o formula ante la autoridad laboral alguna denuncia de un despido injustificado, o por cualquier otra razón, esa autoridad y está dispuesto en la Ley está obligada incluso a mejorar la presentación y el contenido de esa denuncia sustentándola jurídicamente para ayudar al trabajador a su mejor defensa, porque se entiende que el patrón tiene los medios para contratar abogados profesionales que puedan defenderlo, en tanto que el trabajador está en desventaja. Por esa razón se dice que la Ley Federal del Trabajo es tutelar de los derechos de los trabajadores, y yo creo que ese principio, entre otros, debiera respetarse.

De llegarse a dar una reforma a fondo y que ya no sea obligatorio pertenecer a un partido o a una central obrera, ¿cree que se eliminaría el control de las cúpulas sobre sus apremiados y nacerían más sindicatos independientes en detrimento de la Confederación de Trabajadores de México y la Confederación Patronal de la República Mexicana?

El derecho de sindicalización en la ley vigente es libre, eso está previsto plenamente en el artículo 356 de la propia disposición; es decir, no hay prohibición expresa de que los trabajadores no se puedan asociar, además es una garantía constitucional hacerlo. Una primera forma de asociarse es a través de la figura de la coalición, vamos a decir que es el antecedente o simplemente la organización de un grupo de personas para que después puedan organizarse en la figura de un sindicato, cuyo propósito es defender los intereses del grupo o del gremio que se trate.

Entonces hay que advertir que no hay prohibición para la asociación, por lo tanto hay libertad porque es una garantía constitucional. En eso se ha sustentado la jurisprudencia que la Corte recientemente aprobó. Ahora bien, tampoco es obligatorio para ningún sindicato afiliarse a una central obrera determinada; esa ha sido la costumbre entre los sindicatos y también la necesidad que tuvieron los mismos durante las últimas décadas, de acuerdo al sistema político, pero ha sido a iniciativa de las mismas organizaciones.

Sin embargo, independientemente de las condiciones políticas que puedan prevalecer en un momento dado, las cuales también son dinámicas y cambiantes, no es obligatorio para ningún sindicato afiliarse a central obrera alguna; por eso la ley dispone que puedan existir sindicatos de empresa, sindicatos únicos de la razón social correspondiente, sindicatos gremiales que sustenten el membrete o la denominación de la actividad de un gremio determinado, digamos albañiles, soldadores, etcétera. Y cualquiera de ellos está en libertad de poderse afiliar a organizaciones o centrales obreras que a su vez también son formas u organizaciones sindicales reconocidas en la Ley.

¿Cuáles sindicatos son más difíciles de conciliar, los tradicionales o los independientes?

Cuando se trata de una conciliación obrero-patronal la conciliación siempre es difícil, independientemente del sindicato que se trate, porque median intereses que discuten condiciones de trabajo, salarios, prestaciones, etcétera. Es decir, asuntos económicos que atañen a las condiciones de bienestar de los trabajadores y también a la estructura económica de las empresas en cuanto a su producción y a su rentabilidad. Entonces, en todos los casos la conciliación es difícil y se convierte en una técnica, en una especialidad y en un arte para poder avenir a las partes en conflicto.

El éxito es cuando de tantos emplazamientos que se puedan formular por los conflictos que presentan, nuestra actividad de conciliación permanente que por una parte es administrativa y no se agota aunque estalle la huelga cumple su misión de avenir a las partes para que se pongan de acuerdo y solventen sus diferencias, acercándolos poco a poco mediante el diálogo, hasta que finalmente se resuelven sus problemas estén o no en estado de huelga.

¿Por qué motivos o circunstancias se dan los emplazamientos a huelgas, y cuántos han ocurrido en la entidad en los últimos meses?

Los emplazamientos a huelga ocurren habitualmente y por distintos motivos. Como los contratos colectivos tienen una vigencia de uno, dos o tres años, cada vez que concluye el término legal de cada contrato colectivo existe un plazo previo antes de que se venza el término para que los trabajadores presenten sus pliegos petitorios ante la junta y ante la empresa misma; en esos momentos las autoridades

los invitan a sostener algunas conversaciones o ellos voluntariamente acuden ante la autoridad, y se inicia la labor de conciliación.

El año pasado, cuando menos en el estado de Veracruz, se presentaron más de 350 emplazamientos a huelga por distintos motivos: violaciones al contrato colectivo, revisión contractual o revisión salarial, que son las tres causas principales. La última causa es para firma de contrato colectivo.

De todos estos casos, el año pasado no estalló una sola huelga en el Estado de Veracruz. Es un hecho histórico, la verdad es que ¡sí se pudo!, ¡sí se puede!, es la respuesta: sí se puede conciliar cuando hay voluntad de las partes, cuando también hay disposición de la autoridad para conciliar, cuando se tiene paciencia, entrega y capacidad para escuchar porque el conciliador debe escuchar más que hablar. En esos términos, el año pasado en el estado de Veracruz no estalló ninguna huelga y en este año tampoco. Hemos tenido alrededor de 50 emplazamientos a huelga, pero se han resuelto por esa misma actitud conciliatoria.

¿Cuántos sindicatos hay en Veracruz, y cuántos de éstos son independientes?

Se considera que un 37 por ciento, o cuando mucho un 40 por ciento del personal sujeto a una relación obrero-patronal conforme al apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, son trabajadores sindicalizados. El resto no cuenta con sindicato, sea por su propia voluntad, porque no lo ha considerado pertinente o porque se trata de trabajadores de empresas pequeñas, de talleres o centros de trabajo en general que no han deseado organizarse en sindicato, pero creo que es



semejante a la proporción nacional, un 35 ó 40 por ciento, de trabajadores sindicalizados sujetos a una relación obrero-patronal.

Los trabajadores no afiliados a una central obrera, organizados en sindicatos, por llamarles así, independientes, no los tenemos cuantificados, pero se trata de un porcentaje mínimo aún. Cabe aclarar que esa noción de independencia es para efectos de la organización del movimiento obrero desde el punto de vista de pertenecer o no a alguna central.

Sin embargo, en la Secretaría del Trabajo se le presta atención a cualquier sindicato legalmente constituido que acredite su personalidad como tal, sin necesidad de que esté afiliado a alguna central obrera.

¿Qué requisitos son necesarios para conformar legalmente un sindicato y cuántas personas deben integrarlo?

Mínimo 12 personas, y la Ley Federal del Trabajo establece los requisitos: tienen constituirse en asamblea, tiene que celebrar sus actas, tiene que hacerse una elección democrática y una lista de asistencia.

¿En Veracruz cómo se está dando la reconversión productiva?  
¿Hay despidos de trabajadores por esa causa.

Han ocurrido despidos de trabajadores por ese motivo. Y como la reconversión industrial y la innovación tecnológica es permanente e inevitable, sin duda seguirán habiendo ajustes de trabajadores, aunque no precisamente despidos.

¿Desea agregar algo más a la entrevista, algún asunto que usted quiera abordar?

El sindicalismo es un tema muy extenso. Estamos ofreciendo cursos de sindicalismo a los sindicatos que lo requieran y lo soliciten, en los cuales les hablamos sobre aspectos básicos del derecho laboral: la contratación colectiva, sistemas para negociación en sus soluciones contractuales, el reparto de utilidades, salarios, condiciones generales de trabajo, etcétera; es decir, sobre la defensa que hagan de sus derechos, porque también el sindicalismo amerita dirigentes más responsables, más serios, más trabajadores, más cumplidos y más honorables y honestos que representen a sus agremiados ante las juntas, que los vayan a defender con eficacia y eficiencia. Que no se olviden de ellos, independientemente de la política, porque vemos que en la política tampoco les han respondido como los trabajadores quisieran.

En la Secretaría del Trabajo atendemos a todos sin percatarnos, sin preguntarles y sin que nos interese de qué filiación partidista participan. El gobierno tiene la obligación de atender a la población en forma plural, incluyente, amplia y sin fijarnos con cuál partido simpatizan o de qué religión son afines, a cuál grupo o club social pertenezcan. La obligación del servidor público es justamente servir al público. (<http://cetrade.org/v2/book/export/html/1348> vista el día 10 de septiembre de 2015, LA REFORMA DEBE INCLUIR JUSTICIA LABORAL EXPEDITA ENTREVISTA CON LUIS ARTURO UGALDE ÁLVAREZ)

La justicia en materia laboral no es pronta ni expedita tal como lo establece el artículo 17 de la constitución política de los estados unidos mexicanos ya que las juntas de conciliación y arbitraje de cada entidad no se sujetan a lo que establece la ley federal del trabajo, ya que ellos

manifiestan que debido a la amplia carga de trabajo con que cuentan, no es posible señalar fechas cercanas y recurren a señalar el desahogo de algunas audiencias en fechas totalmente lejanas las cuales perjudican a los intereses del trabajador así como también se encuentran vulnerando lo que establece el artículo 17 de la carta magna ya que no imparten justicia pronta y expedita en los términos establecidos, al respecto la junta maneja algunos vicios por virtud de los cuales se maneja el supuesto retraso en su procedimiento:

Algunos de los principales problemas están relacionados con:

1. Costos de ajuste asociados a separaciones laborales
2. Incertidumbre en liquidaciones para empleados y empresas
3. Incentivos perversos a obstaculizar el proceso de litigio en la Junta de Conciliación y Arbitraje.
4. Incentivos a no acatar el laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje y llevar el asunto a tribunales colegiados
5. Profesionalización y mapeo institucional del proceso de litigio
6. Poca conciliación

Los principales vicios en la ejecución de la justicia laboral se refieren a:

- Incertidumbre en tiempo de juicio, tiempo de pago y monto

- Malas prácticas:
  1. Falsedad de declaraciones ante autoridad,
  2. Fraude procesal y simulación de pruebas,
  3. Delitos de abogados, patronos ó trabajadores,
  4. Atentar contra la fe pública,
  5. Denegación o retardo de justicia y prevaricato.

Lo anterior es perjudicial para el empleado, el empleador y el gobierno: Un juicio muy largo afecta a todos.

- El empleado no recibe la indemnización de forma inmediata
- La empresa tiene incertidumbre respecto al momento y consecuencias económicas del fallo
- Y los administradores de justicia (el gobierno) gastan ineficientemente los recursos

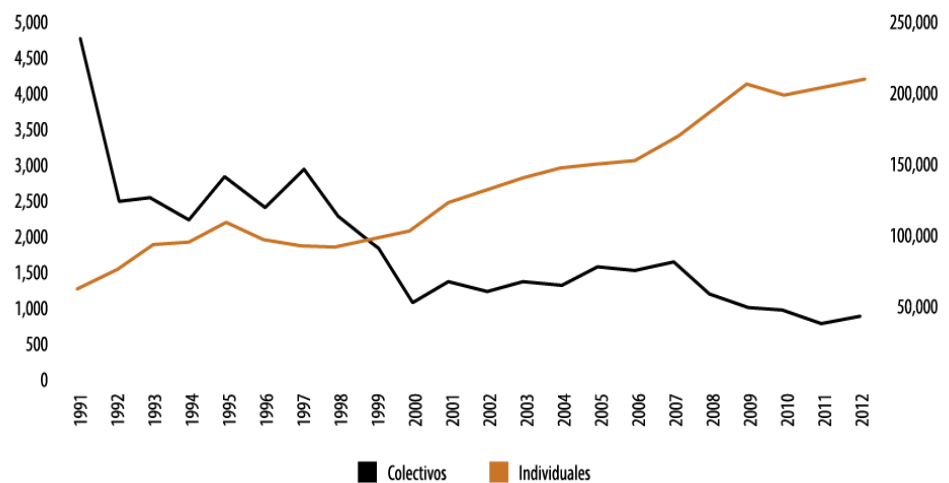
Dentro de estos preceptos en mención denota que dichos vicios son perjudiciales para los trabajadores, empleado, el empleador y el gobierno ya que se hace un juicio muy largo que afecta a todos en general, pero muy de manera particular al trabajador, ya que debido a su situación de despido injustificado del que fue objeto no cuenta con

trabajo para solventar sus gastos, al respecto la situación de las juntas locales de conciliación y arbitraje es la siguiente:

## II.6 SITUACIÓN ACTUAL DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

La tendencia de reducción en los conflictos colectivos con respecto a los individuales es dramática. En 1991 teníamos 13.5 conflictos individuales por cada conflicto colectivo. En 2003, esa proporción era de 104 individuales por cada colectivo. En 2012, ya se alcanzaban los 233. Esto tiene implicaciones importantes para la definición de presupuestos y tamaño de las Junta de Conciliación y Arbitraje, tanto a nivel local como federal, y al ámbito de acción de la autoridad del trabajo en ambos niveles de gobierno. En el pasado, la proporción de conflictos individuales a colectivos indicaba que la autoridad tenía que prestarle mucha más atención a los sindicatos en sus gestiones. Hoy, las Junta de Conciliación y Arbitraje deben dedicarle 20 veces más recursos que en el pasado a los conflictos individuales.

Gráfica 3. Conflictos colectivos (eje izquierdo) e individuales (eje derecho) totales en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, 1991-2012



Fuente: Análisis IMCO con datos de INEGI, Estadísticas sobre relaciones laborales

## **¿POR QUÉ ES IMPORTANTE LA JUSTICIA LABORAL?**

Las dificultades que enfrentan las empresas y las personas en sus relaciones laborales terminan por influir en las decisiones de largo plazo de las empresas para contratar gente, de la gente para participar en el mercado de trabajo, y de las modalidades de esa contratación. Los costos para despedir se acaban convirtiendo en costos para contratar. En la medida en que la justicia laboral funciona de manera clara y transparente, las reglas son las mismas para todas las empresas y las personas, se logra el mejor equilibrio para toda la sociedad.

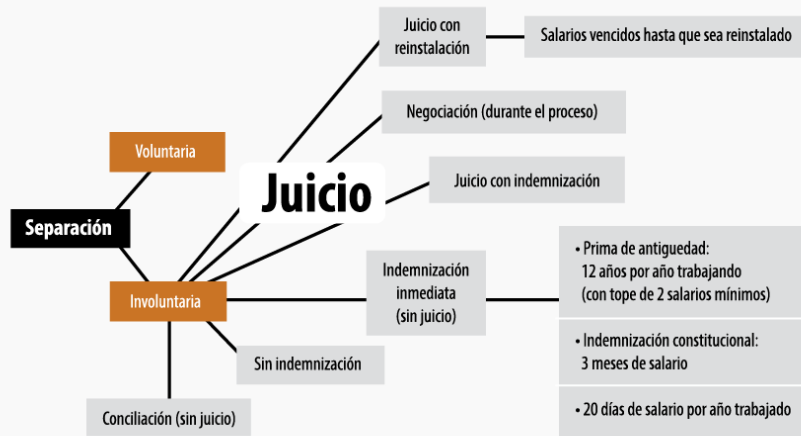
En México la justicia laboral se convirtió en un negocio de abogados en la materia y ha terminado por no beneficiar ni a trabajadores ni a empresas. Una justicia laboral eficiente y transparente hace que el sistema beneficie a las empresas y a los trabajadores, y que se privilegie la conciliación por encima de los pleitos judiciales.

## **PROCESO ESTÁNDAR SEPARACIÓN LABORAL**

Los procesos de separación laboral presentados ante las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje están sujetos a una normatividad poco clara que impone costos importantes para las empresas y que puede no ser justa para el trabajador.

En general, los conflictos de separación laboral pueden resolverse mediante un acuerdo entre las partes involucradas o llevando el conflicto ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para iniciar un proceso legal que usualmente es costoso, largo e incierto. El proceso estándar de separación laboral es el que sigue:

Figura 1. Proceso estándar de separación laboral

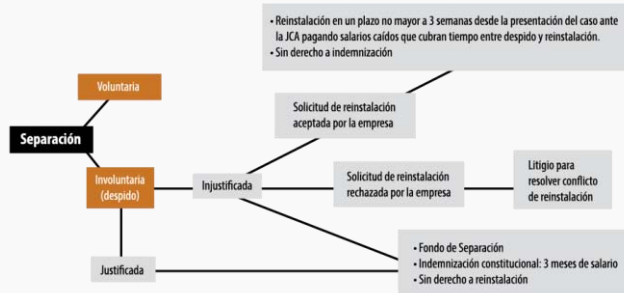


Fuente: IMCO con base en Kaplan et al (2012)

Proceso estándar de separación laboral.  
Fuente: IMCO con base en Kaplan (2012).

El trabajo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje sería mucho más sencillo si cada tipo de despido tuviera delimitados montos de indemnización y tiempos de ejecución. Esto equivaldría a liquidaciones mucho más predecibles, y procedimientos laborales mucho menos difíciles operativamente toda vez que la Junta de Conciliación y Arbitraje no daría la opción a los participantes del litigio de salir de los parámetros establecidos. *Por una mejor justicia laboral, ¿Qué es la justicia laboral?* (<http://imco.org.mx/justicia-laboral/que-es-justicia-laboral/>) (revisado el día 24 de septiembre de 2015)

Figura 2. Propuesta de proceso de separación laboral



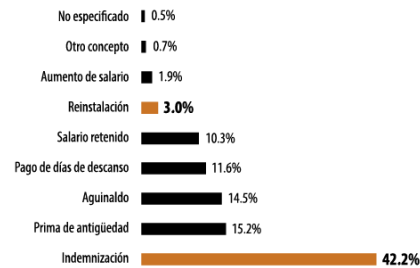
Fuente: Elaboración propia

Proceso propuesto de separación laboral.

## **PRINCIPALES CONCEPTOS RECLAMADOS EN DEMANDAS LABORALES (1991-2012)**

Entre 1991 y 2012, únicamente el 3% de las demandas pidieron la reinstalación al empleo.

**Gráfica 1.** Conceptos reclamados en demandas laborales Promedio 1991-2012



Fuente: Análisis IMCO con datos de INEGI, Estadísticas sobre relaciones laborales

## **II.7 SITUACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA LABORAL EN LOS PAÍSES DE AMÉRICA CENTRAL, PANAMÁ Y REPÚBLICA DOMINICANA.**

### **PRINCIPALES PROBLEMAS DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA LABORAL**

1. Falta de especialidad total de la justicia laboral en primera instancia y en segunda instancia o por la inexistencia de una Sala de Casación Laboral en la Corte Suprema de Justicia.

De acuerdo con lo expuesto en el apartado segundo que trata sobre la estructura institucional y organización del sistema de administración de justicia laboral, es fácil advertir que el sistema de administración de justicia laboral costarricense adolece de falta de especialidad total en todas sus instancias. A nivel de primera instancia, sólo funcionan Tribunales de Trabajo de Menor Cuantía y Juzgados de Mayor Cuantía especializados en la materia en los cantones centrales y



en el Segundo Circuito Judicial de San José. En todos los demás puntos geográficos operan Tribunales de Menor Cuantía y Juzgados Mixtos que resuelven en materias tan diversas como la penal, la civil, la materia de pensiones alimentarias y violencia doméstica y la de tránsito.

En segunda instancia la ausencia de especialidad es más notoria. De un total 13 Tribunales que funcionan en todo el país, sólo el Tribunal de Mayor Cuantía del Segundo Circuito Judicial de San José tiene competencia exclusiva y especializada en la materia laboral; todos los demás tribunales son mixtos.

En cuanto a la tercera instancia, aún y cuando la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia no tiene competencia exclusiva, sí tiene un alto nivel de especialidad en la materia laboral, al punto que más del 75% de los expedientes que resuelve son de procesos laborales, y sus fallos son fuente de derecho importante para todo el sistema de administración de justicia laboral.

Pese a los esfuerzos sostenidos por el Poder Judicial para crear más juzgados y tribunales especializados en la materia laboral, el sistema de administración de justicia costarricense sigue adoleciendo de un evidente incumplimiento del mandato constitucional de establecer una jurisdicción especializada de Trabajo de pleno alcance para todo el país.

## **II.8 MORA JUDICIAL**

Sin lugar a dudas, la mora judicial es el problema más notorio de la administración de justicia laboral. Tanto el proceso ordinario como los procesos especiales adolecen de anquilosamiento y retrasos que permiten constar el incumplimiento del derecho de carácter fundamental

de acceso a la justicia pronta y cumplida que consagra el art. 41 de la Constitución Política.

En buena medida ha sido la preocupación por combatir la mora judicial lo que motivó que en el año 2005 la Corte Suprema de Justicia junto con el Ministerio de Trabajo iniciaran la elaboración del proyecto de reforma procesal laboral cuyo objetivo más importante es introducir modificaciones a la estructura del proceso para reducir la mora judicial.

Además de las deficiencias del proceso laboral vigente, el problema de la mora judicial se agudiza por el aumento constante de expedientes que ingresan al sistema. Para diciembre del 2010, el total de expedientes activos fue de 37.116, un número superior al registrado para el mes de diciembre del año 2009 (32.211). El aumento en la acumulación de expedientes ha llevado al Poder Judicial

El aumento en la acumulación de expedientes ha llevado al Poder Judicial a implementar una serie de medidas administrativas que pretenden agilizar los procesos laborales y reducir el atraso en la administración de justicia. Una de las medidas más interesantes que está por implementarse de manera transitoria hasta tanto no se apruebe el proyecto de ley de la reforma procesal, consiste en poner en práctica en los despachos laborales un protocolo para implementar la oralidad de acuerdo con las normas de calidad estipuladas en el Proyecto de Gestión Integral de la Calidad y Acreditación que se implementa en el Poder Judicial desde el año 2005.

Con el mismo propósito, se creó el Juzgado de Seguridad Social del Primer Circuito Judicial de San José que inició funciones en diciembre del 2009 y al cual se le dio competencia exclusiva para resolver los asuntos de pensiones y riegos de trabajo que anteriormente

eran resueltos por el Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial, lo que en la práctica representó una reducción para este último despacho del 40% del total de expedientes.

También se está implementando tanto en el Juzgado de Seguridad Social como en el Juzgado de Trabajo de Cartago la tramitación del expediente electrónico que brinda mayor agilidad al despacho y mayor facilidad de acceso a las partes.

Sin poner en tela de juicio los resultados positivos que se pueden obtener de las medidas que hasta ahora ha implementado el Poder Judicial con la finalidad de reducir la mora judicial, sin lugar a dudas la solución de mayor calado al problema de la morosidad judicial parece estar en la reforma procesal laboral que recoge el Proyecto de Ley de Reforma Procesal Laboral pendiente de aprobación legislativa. *(La justicia laboral en Costa Rica, Esteban Calvo Rodríguez, paginas 129, 130, 131.parte 2, Capitulo 1,)*

## **II.9 LA JUSTICIA LABORAL EN EL SALVADOR.**

### **PRINCIPALES PROBLEMAS EN LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA**

Falta de especialidad total de la justicia laboral La planta judicial en materia de trabajo equivale al 24% de tribunales que conocen exclusivamente los juicios laborales; el 76% de los tribunales que conocen los asuntos de trabajo son oficinas de la jurisdicción civil o mixta (incluido el Tribunal de casación). Esta cifra aún se vuelve más reducida al comparar el total de juzgados especiales de la materia laboral con la planta judicial de primera y segunda instancia y salas en general (238), con un porcentaje del 4.6%.

Sobre este punto, desde el interior de la Corte Suprema de Justicia se han escuchado pronunciamientos que reclaman el cumplimiento de la jurisdicción especial de trabajo que establece la Constitución. Una Magistrada de la Sala de lo Civil analiza esta situación y al respecto expresa: «Específicamente, una medida protectoria del trabajo, y de la persona trabajadora, se advierte en lo tocante a la administración de justicia en materia de trabajo. El constituyente advirtió, que para garantizar el Estado de Derecho pleno y que las relaciones de trabajo no fueran objeto de arbitrariedades e injusticias económicas o sociales, era necesario crear una estructura judicial especial encargada de velar por una efectiva aplicación de justicia social; precisamente por el interés social resultante de los conflictos de trabajo.»

Es decir, que la Constitución se preocupó en visualizar que los asuntos de trabajo, debían de encargarse a una estructura adecuada para la verdadera consecución de la justicia social a que está obligada a garantizar el Estado. De esa manera, estableció literalmente en su art. 123 la jurisdicción especial de trabajo.

Además, señaló que los procedimientos de trabajo serán regulados de tal forma que permitan la rápida solución de los conflictos. Bajo este entramado constitucional, se han sentado las bases para advertir el mandato del constituyente en que los juicios laborales deben resolverse en un ambiente jurisdiccional y procesal especial». Siguiendo esa línea, el «Diagnóstico de la jurisdicción laboral» reflexiona de igual manera que según la ley primaria de la nación, la jurisdicción material de los Tribunales con competencia en Materia Laboral debería ser especializada.

Con esa premisa, en la encuesta administrada al personal se indagó si la asignación de la jurisdicción de los Tribunales en el ámbito de Justicia Laboral, tanto en términos materiales como geográficos, es adecuada. Los resultados son llamativos, pues del personal de los tribunales mixtos y civiles que conocen en materia laboral, la mitad considera que no es adecuado tener jurisdicción en Materia Laboral.

El 60.4% de los encuestados considera además que respecto a que juzgados civiles y mixtos tengan competencia en materia laboral, afecta la aplicación o cumplimiento de una pronta y cumplida justicia; el 37.1% y el 28.9% opinan que tampoco es positivo porque se da prioridad a materias distintas a la laboral y se promueve la aplicación de principios ajenos y distintos a la materia laboral, respectivamente. Otros estudios señalan que en términos prácticos, la falta de tribunales especializados es un obstáculo para acceder a la justicia laboral.

Al analizar los datos institucionales y la práctica de los tribunales, con propiedad se puede afirmar que la influencia del derecho civil en la resolución de los casos es un tema preocupante que se ve con frecuencia en los tribunales al resolver casos laborales. Existen juzgadores que aún continúan aplicando el sistema de la prueba tasada al valorar la prueba testimonial no obstante existir basta jurisprudencia de la Sala de lo Civil que establece que la prueba testimonial se valora a la luz de la sana crítica. También puede apreciarse que el conocimiento de varias materias promueve que deba priorizarse el conocimiento de los casos que de acuerdo al criterio de los juzgadores resultan ser más importantes, y suele suceder en muchos de éstos que la materia laboral no es esencial sino que representa un obstáculo o una carga más. (*La justicia laboral en El Salvador, Ena Núñez Mancía, paginas 129, 130, 131.parte 2, Capitulo 2,*)

## II.10 TEORÉTICA

Resulta pertinente para el desarrollo de nuestro trabajo, conforme nuestra hipótesis de que el juicio de amparo es relativamente eficaz para impulsar la ejecución de laudos, precisar primero algunos conceptos básicos que nos permitan movernos de manera coherente e integral tanto en la identificación de los problemas inherentes al objeto de estudio, como en la construcción de ese cuerpo cognitivo que posibilite “integrar dinámicamente los elementos de lo teórico, metodológico, axiológico y epistémico”.

En efecto, el concepto de “teoría”, como tantos otros, encuentra su origen remoto en el mundo griego clásico con un significado equivalente a “mirar detenidamente, profundamente, con atención concentrado”, sin embargo, la palabra teoría se ha hecho polivalente, es decir, actualmente se le atribuyen diversos significados; de ahí que, es conveniente acotar el significado que mayor relación tenga con la naturaleza de nuestro trabajo para evitar interpretaciones forzadas o ambigüedades. Así pues, el señalamiento de que la teoría es *“una visión profunda y atenta de la realidad, con un sentido de abstracción y generalización y un intento sostenido de objetividad y de conexión sistemática y coherente de los hechos y de las verdades. Estas notas características permiten distinguirla de la acción moral, de la creación técnica y artística, de la hipótesis científica y de la doctrina”*, es la que más puede orientarnos en la línea de nuestra investigación.

Aproximación a la Teoría de Sistemas Tomando en cuenta que el presente trabajo de investigación involucra diversos elementos de carácter estructural y funcional del sistema de impartición de justicia laboral, concretamente en la fase de ejecución, resulta apropiado utilizar un enfoque sistémico que nos permita el análisis, diagnóstico y

evaluación lo más completo posible, de la forma en que interactúan los elementos comprometidos en la eficacia procesal, para el cumplimiento cabal de los laudos y también de las sentencias de amparo. El enfoque sistémico tiene la ventaja de abordar problemas complejos con una visión totalizadora, para que las soluciones que se propongan no sean parciales o incompletas; por eso, es conveniente mencionar algunos de los perfiles de esta teoría conocida como teoría de sistemas, cuya génesis se ubica en el campo de la biología y la psicología, como una reacción al excesivo enfoque analítico que por estudiar a profundidad las partes del organismo dejaba de lado los fenómenos de interacción y dinamismo de esas mismas partes funcionando como un todo. En efecto, en el campo de la psicología se desarrolló la teoría de la Gestalt, mientras que en el campo de la biología Ludwig von Bertalanffy, propone una nueva disciplina que denomina teoría de sistemas, cuya ambición es tener una visión nueva de pensar la realidad que pueda ser analizada científicamente. *(El juicio de amparo como medio para lograr la eficaz ejecución de los laudos.*

No obstante que Bertalanffy enfocó su pensamiento innovador basado en su conocimiento de biología, la lectura de su libro Teoría General de Sistemas, revela que él mismo aplicó su idea de integralidad funcional pues dedica diversos capítulos al campo de la matemática, la historia, la psicología, la sociología, la biología y también a lo que denomina “Las ciencias del Hombre” (capítulo VIII) cuya propuesta es anti mecanicista. Además contribuyó a rechazar la idea de que las ciencias sociales son de menor complejidad o categoría que las ciencias conocidas como “duras”. Para Bertalanffy, el mundo complejo debe abordarse con una teoría general de sistemas, cuyo sustento sea ontológico, epistemológico y axiológico, que permita explicar con sentido humanístico la realidad; para ello se apoya en conceptos como “sistemas”, “totalidades”, “organización”, “sistemas abiertos”, “sistemas

cerrados”, “homeóstasis”, “isomorfismo”, así como en teorías científicas como la teoría de juegos, teoría de la información, teoría de la decisión, teoría de la genética, teoría de orgásmica histórica, teoría del control. (*El juicio de amparo como medio para lograr la eficaz ejecución de los laudos, paginas 2, 3, 4.*)



## **CAPITULO III**

### **III.1 EL JUICIO LABORAL**

#### **LA JUSTICIA PRONTA**

El mayor problema de la justicia laboral en México, en los juicios que se tramitan ante las juntas locales y federales, así como los tribunales electorales laborales, es la dilación en la tramitación de los juicios. Antes de establecer en los juicios de amparo si las actuaciones laborales son apegadas a los derechos derivados del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en muchos casos es necesario verificar previamente que las actuaciones y los términos procesales sean contestes con la garantía de justicia contenida en el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Un alto porcentaje de las decenas de miles de amparos indirectos en materia laboral que son promovidos año con año es, precisamente, por retardo en los juicios laborales. Ese retraso se da desde la admisión misma de la demanda hasta dictado el laudo y su ejecución.

Bajo esta perspectiva, donde se busca simplemente impulsar los juicios laborales a través del amparo indirecto, las siguientes tesis son la mayor contribución hecha por la suprema corte de justicia de la nación a la justicia laboral en muchas décadas. La mera posibilidad de que el juez de distrito vigile el trámite de un juicio laboral para que este no se paralice o alargue en forma injustificada, otorga certeza a las partes de tales juicios. Con independencia de lo que se resuelve en el laudo y que se logre su ejecución, hay una clara degeneración de justicia cuando esta tarda meses o años en impartirse: una justicia lenta no es justicia. Hay que precisar, sin embargo, que ello se debe, en lo general, a la

falta de presupuesto y de personal comprometido en las instituciones laborales, aunado a las cargas de trabajo descomunales que deben enfrentar tales juntas y tribunales. Ello, no obstante, no justifica el incumplimiento de la garantía de justicia pronta prevista en el artículo 17 de la constitución política de los estados unidos mexicanos, en relación con la de debido proceso contenida en el artículo 14 de la constitución política de los estados unidos mexicanos, en lo relativo a que los procedimientos se desarrollan con las formalidades y dentro de los términos que prevén los ordenamientos procesales. Las leyes representan un anhelo social de orden y justicia, por eso deben obedecerse. (*El juicio laboral en el juicio de amparo, el juicio laboral, capítulo I, la justicia pronta, página 1.*)

**Tesis: 2a./J. 45/2007, Segunda Sala, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXV, Abril de 2007, Novena Época, Pag. 528, Jurisprudencia (Laboral).**

**SENTENCIA DE AMPARO. CUANDO SE CONCEDE LA PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL POR VIOLACIÓN.**

**LA GARANTÍA DE IMPARTICIÓN DE JUSTICIA PRONTA, SUS EFECTOS DEBEN COMPRENDER NO SÓLO LAS OMISIONES Y DILACIONES DE TRAMITAR UN JUICIO LABORAL DENTRO DE LOS PLAZOS Y TÉRMINOS LEGALES, SEÑALADAS EN LA DEMANDA DE GARANTÍAS, SINO TAMBIÉN LAS SUBSECUENTES.**

El artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, los cuales emitirán sus resoluciones de

manera pronta. Ahora bien, la violación a esa garantía se manifiesta a través de un acto negativo o una omisión en sentido estricto, que tiene dos vertientes: la primera consiste en que la autoridad no desarrolle el juicio dentro de los términos y plazos previstos legalmente, esto es, que no lo siga diligentemente, sino con dilación o demora; y, la segunda implica que la autoridad nada provea o deje de hacer lo conducente para la marcha del juicio o la tramitación del procedimiento respectivo. Por otra parte, tratándose de actos negativos, el artículo 80 de la Ley de Amparo dispone que la sentencia que lo conceda, tendrá por objeto obligar a la autoridad responsable a que respete la garantía de que se trate y a cumplir, por su parte, lo que dicha garantía exija. Conforme a lo anterior, si durante la tramitación del juicio de garantías persiste esa misma condición de retardo u omisión del trámite, debido a la cual la autoridad no agota cabalmente el procedimiento ni emite la resolución correspondiente, debe otorgarse el amparo para que proceda con prontitud a tramitar y concluir el procedimiento conforme a los términos legales, lo cual implica que debe realizar los actos subsecuentes a los reclamados necesarios para tal fin y en su oportunidad emitir también con prontitud el laudo correspondiente, pues sólo así podrá cumplir y respetar lo que la garantía en cuestión exige.

#### CONTRADICCIÓN DE TESIS 219/2006-SS.

Tal contradicción de tesis se planteó para establecer si procede el juicio de amparo respecto de los actos del procedimiento laboral subsecuentes a los reclamados, cuando se alega una violación al artículo 17 de la constitución política de los estados unidos mexicanos, por la dilación u omisión en la tramitación del juicio laboral. En caso de que el juicio de garantías fuera procedente, delimitar los efectos de la concesión del amparo por violación a ese precepto fundamental.

Se partió de la base relativa a que el citado artículo 17 de la constitución política de los estados unidos mexicanos, en lo que interesa, establece el derecho a que la justicia imparta en los plazos y términos fijados en las leyes, tanto en el desarrollo del trámite como en la emisión de la resolución donde se dirima la controversia: el juicio laboral y el laudo.

Aunque los casos resueltos por los tribunales colegiados de circuito, en los cuales se originó la divergencia de criterios, derivaron de procedimientos ordinarios tramitados ante juntas de conciliación y arbitraje, regulados en el artículo XVII del título catorce de la Ley Federal del Trabajo, los criterios jurisprudenciales, sin duda, aplican a diversos juicios laborales (los especiales, los para procesales y demás previstos en la propia ley), ya que el sentido de las jurisprudencias es establecer que se respeten los términos previstos por el citado ordenamiento.

En la propia ejecutoria se delimito cuáles eran los plazos del juicio ordinario laboral. Sobre ello se estableció el inicio del procedimiento (la presentación del escrito de demanda), el acuerdo donde se señala día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, con la opción legal de que al admitir la demanda se previniera al actos por defectos u omisiones en su escrito de demanda; la audiencia, con sus tres etapas (conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas), con la opción de que la audiencia se suspenda a fin de preparar algunas pruebas o desahogarlas, concluido el desahogo de pruebas, la formulación de alegatos, cierre de instrucción y dictado el laudo. Con la descripción del procedimiento laboral, nuestro máximo tribunal estableció la aplicación de tales criterios únicamente para el procedimiento que llega hasta dictado el

laudo, no a la ejecución del mismo. Sobre este último punto, cabe añadir que, como se verá, incluso las actuaciones que se median entre el laudo definitivo y el acuerdo que se tiene por cumplido el mismo (o se ordena su archivo por estimar concluido tal juicio), solo pueden reclamarse junto con la última resolución de ejecución, lo que da nota de que siguen reglas distintas las actuaciones del procedimiento a las de su ejecución; analizados conjuntamente, entonces, refuerzan la conclusión de que la aplicación de las tesis en comento no puede extenderse a la fase de ejecución.

Con ello estableció que las juntas de conciliación y arbitraje faltan a la garantía de administración de justicia pronta cuando no tramitan ni resuelven los juicios laborales en los plazos y términos precisados, en la Ley Federal del Trabajo. Tal violación puede darse cuando la autoridad no desarrolle el juicio dentro de sus términos y plazos legales: actúa con demora.

También puede darse cuando la autoridad deje de hacer lo conducente: omite actuar. Basta que la omisión o el retardo de la autoridad se prolongue más allá de los términos y plazos legales previstos para la tramitación y resolución del juicio respectivo, para actualizar la violación al derecho a la impartición de justicia pronta, lo cual afecta a todo el procedimiento, no solo a la etapa en que se promueve el amparo: tiene naturaleza esencial de trato sucesivo, ya que produce una continuidad en el incumplimiento de tal garantía. Los efectos del amparo por violación a la garantía de impartición de justicia pronta establecida en el artículo 17 de la constitución política de los estados unidos mexicanos, conforme al artículo 80 de la ley de amparo, del que se colige que el juicio de amparo debe tener una finalidad práctica, será para que la autoridad responsable proceda en forma

expedita a tramitar y concluir el procedimiento conforme a los plazos y términos legales, los cual implica que realice los actos subsecuentes a los reclamados, necesarios para tal fin y, en su oportunidad, emita también con prontitud, el laudo respectivo.

Entonces para la aplicación de tales jurisprudencias es necesario contemplar que el juicio de garantías es procedente contra actos actuales y ciertos. Por ello, cuando las autoridades responsables al rendir su informe justificado, o hasta antes de que se celebre la audiencia constitucional, acreditan haber señalado en acto señalado como reclamado (dictan el laudo, admiten la demanda, se pronuncian respecto de las pruebas reclamadas como desahogadas, etc.) ya no son aplicables tales jurisprudencias, pues ya no se estaría ante el supuesto de que exista el acto reclamado. Sin duda existió antes de que se rindiera el informe justificado, pero ya ha cesado la omisión y por ello debe sobreseerse el juicio respectivo: el juicio de amparo no tiene efectos preventivos ni especulativos, sino de reparación. Sobre el desahogo de pruebas, es necesario precisar que si el numeral 159, fracción III, de la leu de amparo, establece como violación procesal reclamable en amparo directo, que puede llevar a la reposición del procedimiento, el que no reciban pruebas o que se reciban defectuosamente, en el caso, solo se establece la procedencia del amparo indirecto por cuanto a la inactividad procesal: el que se desahoguen debidamente no puede ser materia del amparo indirecto. Incluso, ante la inactividad procesal probatoria (la junta tramita y concluye el procedimiento, pero omite desahogar una prueba en particular, como sucede cuando se ofrecen muchas pruebas y entre ellas no se destaca una, y por ello, no es advertida y desahogada) el litigante puede esperar a ver el sentido del laudo, pues de serle favorable en nada le perjudicaría esa omisión en el desahogo de una prueba, cierto de que el no ganar el juicio, procederá la reposición del

procedimiento en términos del citado artículo 159, fracción III, de la ley de amparo. Si más adelante reincidiera la autoridad en el retraso de alguna actuación, se estaría ante la posibilidad de promover nuevo juicio de garantías.

Para que se viable conceder el amparo y aplicar las jurisprudencias en comento, sea necesario que subsista la violación de garantías al dictarse la resolución de amparo; además, tales violaciones deben ser previas al dictado del laudo, no posteriores.

La aplicación de tales jurisprudencias es obligatoria, conforme lo señala el artículo 192 de la ley de amparo, pero tal deber no puede desvincularse de la solicitud de amparo, donde se plasma la voluntad del quejoso. Debe interpretarse el escrito de demanda en su integridad para determinar con exactitud la intención del promovente. Si en el escrito de demanda se hace señalamiento única y exclusivamente de una etapa procesal (la falta de acuerdo a una promoción, por ejemplo), malamente podrían aplicarse las jurisprudencias en comento, pues sería exceder la materia de lo solicitado: sería amparar al quejoso por algo respecto de lo cual no solicito la protección federal.

Caso distinto será aquel amparo donde se invoque alguna de tales jurisprudencias: es obligación de la autoridad de amparo pronunciarse sobre la aplicación de las mismas al resolver el juicio, pues ello da certeza jurídica a las partes; haga o no el quejoso un desarrollo para justificar la aplicación de la jurisprudencia: ello formara parte de la demanda y, por ello, será obligación del juez pronunciarse al respecto. *(El juicio laboral en el juicio de amparo, el juicio laboral, capítulo I, la justicia pronta página 4, 5, 6.)*

**Tesis: P./J. 40/2000, Pleno, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo XI, Abril de 2000, Novena Época Pag. 32.**

**DEMANDA DE AMPARO DEBE SER INTERPRETADA EN SU INTEGRIDAD**

Este Alto Tribunal, ha sustentado reiteradamente el criterio de que el juzgador debe interpretar el escrito de demanda en su integridad con un sentido de liberalidad y no restrictivo, para determinar con exactitud la intención del promovente y, de esta forma, armonizar los datos y los elementos que lo conforman, sin cambiar su alcance y contenido, a fin de impartir una recta administración de justicia al dictar una sentencia que contenga la fijación clara y precisa del acto o actos reclamados, conforme a lo dispuesto en el artículo 77, fracción I, de la Ley de Amparo.

**Tesis: 2a./J. 130/2008 Segunda Sala, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo XXVIII, Septiembre de 2008, Novena Época Pag. 262.**

**TESIS AISLADA O DE JURISPRUDENCIA INVOCADA EN LA DEMANDA DE AMPARO. CORRESPONDE AL ORGANO JURISDICCIONAL PRONUNCIARSE EN TORNO A SU APLICABILIDAD O INAPLICABILIDAD AL CASO CONCRETO, INDEPENDIENTEMENTE DE QUE LA QUEJOSA ESGRIMA O NO ALGÚN RAZONAMIENTO AL RESPECTO.**

El artículo 196 de la Ley de Amparo establece que cuando las partes invoquen la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación o de los Tribunales Colegiados de Circuito lo harán por escrito, expresando el número y órgano jurisdiccional que la integró, y el rubro y tesis de aquella. De este modo, cuando la quejosa transcribe en



su demanda de garantías una tesis aislada o jurisprudencial, implícitamente puede considerarse que pretende que el órgano jurisdiccional la aplique al caso concreto, por lo que éste deberá verificar su existencia y, si es jurisprudencia, determinar si es aplicable, supuesto en el cual deberá resolver el asunto sometido a su jurisdicción conforme a ella, y si se trata de una tesis aislada o alguna que no le resulte obligatoria, precisar si se acoge al referido criterio o externar las razones por las cuales se separa de él; lo anterior, independientemente de que la quejosa hubiere razonado o justificado su aplicabilidad al caso concreto. Sostener lo contrario podría llevar al extremo de que un órgano jurisdiccional dejara de observar la jurisprudencia que le resulte obligatoria en términos de los artículos 192 y 193 de la Ley de Amparo, bajo el argumento de que la quejosa no justificó su aplicabilidad al caso concreto, lo que evidentemente va en contra del sistema jurisprudencial previsto en dicha Ley, cuyo propósito fundamental es brindar seguridad jurídica a los gobernados.

#### CONTRADICCIÓN DE TESIS 14/2008-PL.

Dentro de la temática de la jurisprudencia pronta, también incluye el señalar fechas distantes (cuando exceden los términos previstos en la Ley Federal del Trabajo para su señalamiento) para la celebración de la audiencia de ley.

Tesis: I.1o.T. J/32 Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo VII, Marzo de 1998, Novena Época Pag. 724. **PRUEBAS. EL SEÑALAMIENTO DE UNA FECHA REMOTA PARA SU RECEPCION IMPLICA UNA VIOLACION PROCESAL DE IMPOSIBLE REPARACION.**

Cuando los tribunales de trabajo señalan una fecha distante para la recepción de los medios de prueba que las partes proponen, tal

proceder constituye un acto de imposible reparación que irroga, por sí solo, un perjuicio irreparable conforme al artículo 114, fracción IV, de la Ley de Amparo; no obstante que se trata de una violación adjetiva o procesal, afecta en forma directa e inmediata al oferente, vulnerándose el principio de celeridad contenido en el segundo párrafo del artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que en lo conducente estatuye que los tribunales estarán expeditos para impartir justicia en los plazos y términos que fijen las leyes, y deberán emitir sus resoluciones en forma pronta, completa e imparcial.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Nota: Por ejecutoria de fecha 9 de enero de 2004, la Segunda Sala declaró inexistente la contradicción de tesis 140/2003-SS en que participó el presente criterio.

### **III.2 FUNCIONES DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE**

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son organismos autónomos independiente, con plena Jurisdicción y presupuesto asignado en las partidas presupuestales del Gobierno del Distrito Federal, a través de los cuales se pueda tramitar y solucionar los conflictos que surjan entre trabajadores y patrones en materia laboral, el artículo 2 del reglamento interno de la junta local de conciliación y arbitraje del distrito federal establece:

Artículo 2o.- De acuerdo a lo establecido en la fracción XX del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional y su ordenamiento reglamentario, la Ley Federal del Trabajo, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, es un Tribunal autónomo e

independiente, con plena Jurisdicción y presupuesto asignado en las partidas presupuestales del Gobierno del Distrito Federal, el cual tiene a su cargo la conciliación, tramitación y decisión de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente ligados con ellas, crear condiciones generales de trabajo cuando se someta a su decisión los conflictos de naturaleza económica; registrar sindicatos, recibir en depósito contratos colectivos de trabajo, reglamentos interiores de trabajo, avisos y demás documentación de acuerdo a su competencia que se encuentra determinada por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y por la ley antes mencionada. (*Reglamento interior de la junta de conciliación y arbitraje del distrito federal*, <http://www.juntalocal.df.gob.mx/archivos%20pdf/reglamentojlca2000.pdf> fecha 26 de agosto de 2015).

### **III.3 JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE Y SU DESPEGO A IMPARTIR JUSTICIA PRONTA Y EXPEDITA**

#### **PORQUE SU DESPEGO A IMPARTIR JUSTICIA PRONTA Y EXPEDITA.**

El artículo 17 de la constitución política de los estados unidos mexicanos en su párrafo segundo establece, 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 judiciales. *Constitución política de los estados unidos mexicanos.*

Esto es que dentro del territorio nacional habrá tribunales establecidos a efecto de impartir justicia de manera pronta y expedita, a efecto de solucionar los problemas que surjan entre las partes, en esta caso las juntas de conciliación y arbitraje son las encargadas de solucionar los conflictos que surjan entre trabajadores y patrones con apego a la Ley Federal del Trabajo, los tribunales así como las juntas de conciliación y arbitraje deben de sujetarse al artículo 17 constitucional a efecto de garantizar un juicio pronto, con la finalidad de evitar que los particulares hagan justicia por su propia mano tal como lo establece el precepto en mención.

El artículo 17 de la constitución política de los estados unidos establece:

*“Artículo 17. Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho.*

*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.”*

*El congreso de la unión expedirá las leyes que regulen las acciones colectivas. Tales leyes determinaran las materias de aplicación, los procedimientos judiciales y los mecanismos de reparación del daño. Los jueces federales conocerán de forma exclusiva sobre estos procedimientos y mecanismos. (Adicionado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 29 de julio de 2008)*

*Las leyes preverán mecanismos alternativos de solución de controversias. En la materia penal regularan su aplicación, aseguraran la reparación del daño y establecerán los casos en los que se requerirá supervisión judicial.*

*Las sentencias que pongan fin a los procedimientos orales deberán ser explicadas en audiencia pública previa citación de las partes.*

*Las leyes federales y locales establecerán los medios necesarios para que se garantice la independencia de los tribunales y la plena ejecución de sus resoluciones.*

*La federación, los estados y el distrito federal garantizaran la existencia de un servicio de defensoría pública de calidad para la población y aseguraran las condiciones para un servicio profesional de carrera para los defensores. Las percepciones de los defensores no podrán ser inferiores a las que correspondan a los agentes del ministerio público.*

*Nadie puede ser aprisionado por deudas de carácter puramente civil. (Artículo reformado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 18 de junio de 2008)*

PRIMER PÁRRAFO: Nadie puede hacerse justicia por su propia mano, esto es que para hacer justicia deben de sujetarse a lo que establece la legislación de cada estado, sin incurrir en responsabilidad alguna, para ello habrá tribunales establecidos en cada entidad federativa a efecto de que si se suscita algún conflicto del tipo laboral, civil, mercantil, penal etc, pueden acudir a dichos tribunales y reclamar su derecho por esa vía.

SEGUNDO PARRAFO: el párrafo segundo establece, 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, esto es que todo individuo tiene derecho a recurrir a los tribunales a efecto de reclamar su derecho a través de esa vía, impartíendosele justicia de manera pronta y expedita, sin embargo en algunas materias como es el caso de las juntas de conciliación y arbitraje tienen un gran desapego al precepto en mención, ya que como ellos manifiestan que por motivos de falta de personal y de equipo retardan el procedimiento laboral en perjuicio de los intereses del trabajador, el cual reclama un derecho ante dicha Institución.

TERCER PARRAFO: este párrafo establece, *el congreso de la unión expedirá las leyes que regulen las acciones colectivas. Tales leyes determinaran las materias de aplicación, los procedimientos judiciales y los mecanismos de reparación del daño. los jueces federales conocerán de forma exclusiva sobre estos procedimientos y mecanismos*”, esto es que el congreso de la unión es el encargado de promover las leyes a efecto de que las partes puedan tener una mejora dentro de su juicio sin perjuicio de violaciones de sus derechos, tanto individuales, como colectivos.

QUINTO PARRAFO: Este párrafo establece, *“las sentencias que pongan fin a los procedimientos orales deberán ser explicadas en audiencia pública previa citación de las partes”*, toda resolución emitida por un órgano jurisdiccional encargado de impartir justicia debe de emitir sus resoluciones de manera pronta y expedita, con apego a las

leyes, dentro de la cual deberán valorar, los puntos controvertidos entre las partes así como las pruebas aportadas por las mismas, a efecto de resolver de la mejor manera, de esa resolución deben de hacer de conocimiento de las partes ya sea en audiencia pública o a través de una notificación personal a efecto de que si alguna de las partes no está conforme con la sentencia en mención puedan inconformarse ante la autoridad que dictó la resolución, en los términos y plazos que fijen las leyes.

La Junta en su reglamento establece ciertas normas que por lo general no son llevadas a la práctica del todo, al respecto el artículo 838, de la Ley Federal del Trabajo establece: *“la junta dictara sus resoluciones en el acto en que concluya la diligencia respectiva o dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes aquellas en la que reciba promociones por escrito, salvo disposición en contrario de esta ley”*

En el precepto antes mencionado establece que dictara resolución dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes aquellas en que reciba las promociones por escrito, sin embargo dentro de la práctica la junta de conciliación y arbitraje omite resolver respecto de aquellas peticiones que algunas de las partes realizan por escrito, encontrándose vulnerando lo dispuesto por el artículo 17 de la constitución política de los estados unidos mexicanos, el cual establece: *“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”*, y ya que dentro del juicio laboral no existe recurso alguno para hacer valer lo que las partes solicitan de manera respetuosa es menester acudir al amparo indirecto, de manera que una vez interpuesto el amparo en contra de esa

omisión, dicho juzgado de distrito solicite a la autoridad responsable el informe justificado a efecto de saber cuál es el motivo de la omisión, al respecto de dichas omisiones se citan las siguientes jurisprudencias:

AMPARO. PROCEDE CONTRA LAS OMISIONES Y DILACIONES EN EL TRÁMITE DE UN JUICIO LABORAL DENTRO DE LOS PLAZOS Y TÉRMINOS LEGALES, AUN TRATÁNDOSE DE LAS SUBSECUENTES A LAS RECLAMADAS.

El juicio ordinario laboral se conforma por etapas y actos concatenados entre sí, desarrollados en forma lógica y sistematizada, para obtener generalmente un laudo, los cuales deben realizarse dentro de los plazos y términos previstos en la Ley Federal del Trabajo. Ahora bien, debido a la conexión de esas etapas y actos, el retraso u omisión en la realización de los actos previos, indefectiblemente ocasiona que los subsecuentes ya no se efectúen con puntualidad, afectando el desarrollo normal y oportuno del juicio. De esta manera, si en el amparo se reclama la dilación u omisión en el trámite de un juicio laboral y durante la sustanciación de aquél, la autoridad responsable no agota cabalmente el procedimiento ni dicta laudo, sino que esa condición de retraso u omisión persiste también respecto de los actos subsecuentes a los reclamados y se proyecta a etapas ulteriores del proceso, no se actualizan las causales de improcedencia del juicio previstas en las fracciones V, X, XVI y XVIII del artículo 73 de la Ley de Amparo, porque el quejoso conserva su interés jurídico para solicitar la tramitación expedita del juicio, cuya demora afecta directamente su esfera de derechos; no opera un cambio de situación jurídica que tenga por consumadas irreparablemente las violaciones, porque sigue existiendo el estado de las cosas prevaleciente al momento de pedir el amparo, consistente en la falta de prontitud en la tramitación y resolución del juicio; no cesan los efectos de las dilaciones y omisiones reclamadas ni



éstos quedan destruidos como si se hubiera otorgado la protección constitucional, sino que perduran hasta en tanto el juicio laboral continúe y concluya. Las dilaciones u omisiones subsecuentes a las reclamadas no son actos futuros de realización incierta, sino inminentes, porque al producirse momento a momento, una vez sobrevenida la tardanza u omisión en la tramitación del juicio, es ineludible que ya no se desarrollará con prontitud. Además, la autoridad responsable no queda indefensa, porque las infracciones subsecuentes, además de que compartirían la misma naturaleza que las reclamadas, al tratarse de dilaciones u omisiones en la tramitación y resolución oportuna de la controversia, se generarían en el mismo expediente laboral, respecto del cual se promovió el juicio de garantías, del que ya tuvo noticia y manifestó lo conducente al rendir su informe con justificación y este conocimiento de los hechos, inclusive, le permitirá actuar con celeridad para no incurrir en mayores dilaciones.

Contradicción de tesis 219/2006-SS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Segundo en Materias Penal y de Trabajo del Décimo Noveno Circuito y Segundo en Materia de Trabajo del Tercer Circuito. 7 de marzo de 2007. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: José Fernando Franco González Salas. Ponente: José Fernando Franco González Salas; en su ausencia hizo suyo el asunto Margarita Beatriz Luna Ramos. Secretario: Roberto Rodríguez Maldonado.

Tesis de jurisprudencia 44/2007. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintiuno de marzo de dos mil siete.

Novena Época

No. Registro: 172833

Instancia: Segunda Sala

Jurisprudencia

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta  
XXV, Abril de 2007

Materia(s): Laboral

Tesis: 2a./J. 44/2007

Página: 373

Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los términos y plazos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial."

Es decir, el artículo 17 de la Constitución Federal establece que 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, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como tribunales responsables de la administración de justicia en materia laboral deben acatar lo dispuesto en el citado precepto constitucional, y emitir sus resoluciones en los plazos y términos que fijen las leyes, independientemente de las cargas de trabajo, ya que el actuar así, es un imperativo constitucional, que no admite excepciones, sirviendo de fundamento por mayoría de razón y analogía el criterio jurisprudencial que se transcribe:

Registro No. 178191

Localización:

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta  
XXI, Junio de 2005

Página: 811  
Tesis: III.2o.T.157 L  
Tesis Aislada  
Materia(s): laboral

JUSTICIA EXPEDITA. SI EN EL AMPARO INDIRECTO SE RECLAMA LA OMISIÓN DE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO DE TRAMITARLO DENTRO DE LOS TÉRMINOS ESTABLECIDOS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, NO PROCEDE SOBRESERLO POR CESACIÓN DE EFECTOS DEL ACTO RECLAMADO O CAMBIO DE SITUACIÓN JURÍDICA, SINO CONCEDERSE EL AMPARO PARA QUE EN LO SUBSECUENTE SE RESPETEN.

Cuando el acto reclamado en un amparo indirecto lo constituye la omisión de la responsable de tramitar el juicio laboral en los plazos y términos señalados por la Ley Federal del Trabajo, y de las constancias del juicio se advierte que aquella no cumplió con los términos fijados por la citada legislación para el trámite del procedimiento, tal omisión resulta violatoria de la garantía establecida en el artículo 17 de la Constitución General de la República, en relación con los diversos numerales 870 a 891 de la Ley Federal del Trabajo, que establecen la forma en que debe tramitarse el procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y los términos en que deben verificarse. Por tanto, si a la fecha de resolver el juicio de garantías los actos que motivaron la tardanza han cesado en sus efectos o ha cambiado la situación jurídica, bien porque las audiencias pendientes ya se celebraron o se fijaron nuevas fechas para su celebración, obedeciendo el diferimiento a diversas causas, no por ello procede sobreseer en el juicio bajo el argumento de que hay nuevas condiciones en el procedimiento no existentes a la fecha de presentación de la demanda de amparo, sino que, en tal caso, al advertirse de manera notoria la

tardanza, lo procedente es conceder el amparo para el efecto de que la autoridad responsable continúe el trámite del juicio y resuelva sobre su tramitación con la celeridad requerida por la ley, para lo cual deberá desahogar los actos procesales pendientes respetando los términos legales para su realización y, en su oportunidad, emita el laudo correspondiente en los plazos señalados en la Ley Federal del Trabajo; ya que de estimar lo contrario sería prácticamente imposible que se otorgara la protección constitucional a fin de que la autoridad responsable respetara en la tramitación de los juicios los términos legales correspondientes, pues debido al tiempo de tramitación del juicio de garantías y su recurso de revisión, para la fecha en que se resuelva en definitiva ya habría cambiado la situación jurídica correspondiente, lo que generaría que la autoridad responsable en nuevas actuaciones pudiera incurrir en otros vicios vinculados con la tardanza de referencia, lo que es inaceptable.

#### SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo en revisión 17/2005. Jorge Camacho Sánchez y otro. 8 de marzo de 2005. Unanimidad de votos. Ponente: Hugo Gómez Ávila. Secretaria: Rosa María Rodríguez Aguirre *Semanario judicial de la federación*.

#### **JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. DEBEN ACATAR LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 17 DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL, Y EMITIR SUS LAUDOS EN LOS PLAZOS Y TÉRMINOS QUE FIJEN LAS LEYES.**

Conforme al artículo 17 de la Constitución Federal toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijan las leyes,

emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Ahora bien, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como tribunales responsables de la administración de justicia en materia laboral deben acatar lo dispuesto en el citado precepto constitucional, y emitir sus laudos y resoluciones en los plazos y términos que fijen las leyes, independientemente de las cargas de trabajo, ya que si bien deben tenerse en cuenta las condiciones particulares de cada tribunal, tales como insuficiencia de recursos, volumen de trabajo, etcétera, también lo es que no es justificable un retraso prolongado para dictarse el laudo, pues ello no impide que se configure la violación a la garantía prevista en el referido artículo 17 constitucional.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO  
DEL CUARTO CIRCUITO.

IV.3o.T. J/57

Amparo en revisión 125/2004. Presidente de la Junta Especial Número Veinte de la Federal de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Nuevo León. 2 de marzo de 2005. Unanimidad de votos. Ponente: Rodolfo R. Ríos Vázquez. Secretario: Juan Miguel García Malo.

Amparo en revisión 130/2004. Presidente de la Junta Especial Número Veinte de la Federal de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Nuevo León. 20 de abril de 2005. Unanimidad de votos. Ponente: José Luis Torres Lagunas. Secretaria: María Isabel Rojas Letechipia.

Amparo en revisión 3/2005. Presidente de la Junta Especial Número Veinte de la Federal de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Nuevo León. 4 de mayo de 2005. Unanimidad de votos. Ponente: Rodolfo R. Ríos Vázquez. Secretario: Juan Miguel García Malo.

Amparo en revisión 6/2005. Presidente de la Junta Especial Número Veinte de la Federal de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Nuevo León. 11 de mayo de 2005. Unanimidad de votos. Ponente: Rodolfo R. Ríos Vázquez. Secretaria: Angélica Lucio Rosales.

Amparo en revisión 75/2005. Presidente de la Junta Especial Número Veinte de la Federal de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Nuevo León. 18 de mayo de 2005. Unanimidad de votos. Ponente: Rodolfo R. Ríos Vázquez. Secretario: Juan Miguel García Malo.

Pág. 1283.

Tesis de Jurisprudencia.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época.

Tomo XXII, Septiembre de 2005. *Semanario judicial de la federación.*

Respecto de la omisión de impartir justicia de manera pronta y expedita prevista en el artículo 17 de la constitución política de los estados unidos mexicanos se establece la siguiente jurisprudencia:

**ACCESO A LA IMPARTICIÓN DE JUSTICIA. LAS GARANTÍAS Y MECANISMOS CONTENIDOS EN LOS ARTÍCULOS 8, NUMERAL 1 Y 25 DE LA CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS, TENDENTES A HACER EFECTIVA SU PROTECCIÓN, SUBYACEN EN EL DERECHO FUNDAMENTAL PREVISTO EN EL ARTÍCULO 17 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.**

El artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, interpretado de manera sistemática con el artículo 1o. de la Ley Fundamental, en su texto reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el diez de junio de dos mil once, en vigor al día siguiente, establece el derecho fundamental de acceso a la impartición de justicia, que se integra a su vez por los principios de justicia pronta, completa, imparcial y gratuita, como lo ha sostenido jurisprudencialmente la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia

de la Nación en la jurisprudencia 2a./J. 192/2007 de su índice, de rubro: "ACCESO A LA IMPARTICIÓN DE JUSTICIA. EL ARTÍCULO 17 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS ESTABLECE DIVERSOS PRINCIPIOS QUE INTEGRAN LA GARANTÍA INDIVIDUAL RELATIVA, A CUYA OBSERVANCIA ESTÁN OBLIGADAS LAS AUTORIDADES QUE REALIZAN ACTOS MATERIALMENTE JURISDICCIONALES.". Sin embargo, dicho derecho fundamental previsto como el género de acceso a la impartición de justicia, se encuentra detallado a su vez por diversas especies de garantías o mecanismos tendentes a hacer efectiva su protección, cuya fuente se encuentra en el derecho internacional, y que consisten en las garantías judiciales y de protección efectiva previstas respectivamente en los artículos 8, numeral 1 y 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, adoptada en la ciudad de San José de Costa Rica el veintidós de noviembre de mil novecientos sesenta y nueve, cuyo decreto promulgatorio se publicó el siete de mayo de mil novecientos ochenta y uno en el Diario Oficial de la Federación. Las garantías mencionadas subyacen en el derecho fundamental de acceso a la justicia previsto en el artículo 17 constitucional, y detallan sus alcances en cuanto establecen lo siguiente: 1. El derecho de toda persona a ser oída con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un Juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter; 2. La existencia de un recurso judicial efectivo contra actos que violen derechos fundamentales; 3. El requisito de que sea la autoridad competente prevista por el respectivo sistema legal quien decida sobre los derechos de toda persona que lo interponga; 4. El desarrollo de las posibilidades de recurso judicial; y, 5. El cumplimiento, por las autoridades

competentes, de toda decisión en que se haya estimado procedente el recurso. Por tanto, atento al nuevo paradigma del orden jurídico nacional surgido a virtud de las reformas que en materia de derechos humanos se realizaron a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el diez de junio de dos mil once, en vigor al día siguiente, se estima que el artículo 17 constitucional establece como género el derecho fundamental de acceso a la justicia con los principios que se derivan de ese propio precepto (justicia pronta, completa, imparcial y gratuita), mientras que los artículos 8, numeral 1 y 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos prevén garantías o mecanismos que como especies de aquél subyacen en el precepto constitucional citado, de tal manera que no constituyen cuestiones distintas o accesorias a esa prerrogativa fundamental, sino que tienden más bien a especificar y a hacer efectivo el derecho mencionado, debiendo interpretarse la totalidad de dichos preceptos de modo sistemático, a fin de hacer valer para los gobernados, atento al principio pro homine o pro personae, la interpretación más favorable que les permita el más amplio acceso a la impartición de justicia.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA  
ADMINISTRATIVA DEL SEXTO CIRCUITO.

Decima Epoca

Número de registro: 2001213

Jurisprudencia (Constitucional)

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Libro XI, Agosto de 2012, Tomo 2

Tesis: VI.1o.A. J/2 (10a.).

Pag. 1096.

*(Semanario judicial de la federación.)*



**AMPARO CONTRA LA DEMORA EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. EL HECHO DE QUE DURANTE SU TRAMITACIÓN EL JUEZ DE DISTRITO NO PUEDA DICTAR EL SOBRESEIMIENTO FUERA DE AUDIENCIA POR CESACIÓN DE LOS EFECTOS DEL ACTO RECLAMADO, NO IMPLICA QUE EN EL RECURSO DE REVISIÓN QUE CONTRA ÉSTE SE PROMUEVA DEBA ENTRARSE AL ESTUDIO DEL FONDO DEL ASUNTO EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 91, FRACCIÓN III, DE LA LEY DE LA MATERIA, SINO QUE DEBE ORDENAR LA REPOSICIÓN DEL PROCEDIMIENTO PARA QUE SE CONTINÚE CON SU DESARROLLO Y ACUERDE FECHA Y HORA PARA LA CELEBRACIÓN DE LA AUDIENCIA CONSTITUCIONAL.**

La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia 2a./J. 44/2007 publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXV, abril de 2007, página 373, de rubro: "AMPARO. PROCEDE CONTRA LAS OMISIONES Y DILACIONES EN EL TRÁMITE DE UN JUICIO LABORAL DENTRO DE LOS PLAZOS Y TÉRMINOS LEGALES, AUN TRATÁNDOSE DE LAS SUBSECUENTES A LAS RECLAMADAS.", estableció que si en el amparo se reclama la dilación u omisión en el trámite de un juicio laboral y durante la sustanciación de aquél, la autoridad responsable no agota cabalmente el procedimiento ni dicta laudo, sino que esa condición de retraso u omisión persiste también respecto de los actos subsecuentes a los reclamados y se proyecta a etapas ulteriores del proceso, no pueden actualizarse las causales de improcedencia del juicio previstas en las fracciones V, X, XVI y XVIII del artículo 73 de la Ley de Amparo, porque el quejoso conserva su interés jurídico para solicitar la tramitación expedita del juicio, cuya demora afecta directamente su esfera de derechos. En ese

sentido, si durante la tramitación del juicio de garantías interpuesto contra la demora en la administración de justicia, la autoridad responsable no agota cabalmente el procedimiento hasta su conclusión ni emite la sentencia o laudo correspondiente, no puede actualizarse la causal prevista en la citada fracción XVI relativa a la cesación de los efectos del acto reclamado, porque las consecuencias del retardo y la omisión de la autoridad no se destruyen sino que perduran mientras el juicio no continúe y concluya en forma expedita; sin embargo, el hecho de que el Juez de Distrito no pueda dictar auto de sobreseimiento fuera de audiencia por cesación de los efectos del acto reclamado, no implica que en el recurso de revisión que contra éste se promueva deba entrarse al estudio del fondo del asunto en términos del artículo 91, fracción III, de la ley de la materia, sino que, debe acudir a la aplicación por analogía del mencionado artículo 91, fracción IV y ordenar la reposición del procedimiento para que se continúe con su desarrollo y se acuerde fecha y hora para la celebración de la audiencia constitucional, dado que la obligación de entrar al fondo surge cuando el sobreseimiento se dicta en la referida audiencia, después de que las partes rindieron sus pruebas y presentaron alegatos, pero no cuando el sobreseimiento se decreta fuera de audiencia.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS PENAL Y DE TRABAJO DEL DÉCIMO NOVENO CIRCUITO.

Amparo en revisión 52/2010. Martha Evelia Castillo Acevedo. 21 de abril de 2010. Unanimidad de votos. Ponente: María Lucila Mejía Acevedo. Secretaria: Hortensia Jiménez López.

Tesis: XIX.1o.P.T.12 K

Tribunales Colegiados de Circuito

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo XXXII, Diciembre de 2010

Novena Época

Pag. 1732 (*Semanario judicial de la federación.*)

### **III.4 CRITERIOS RELEVANTES DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN EN TORNO A LA NATURALEZA JURÍDICA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.**

#### **PRIMERA ETAPA.**

Al principio, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en ejecutoria pronunciada el 18 de marzo de 1918, controvertió la competencia de la Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer de los conflictos relativos al cumplimiento de contratos de trabajo y sostuvo las siguientes tesis:

JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. Están facultadas para decidir los conflictos entre el capital y el trabajo, que tengan el carácter de actuales, de trabajo presente, y que surjan por la negativa de una de las partes contratantes a cumplir con sus compromisos.

JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. La Constitución no las faculta para decidir demandas que atañan a las consecuencias de un contrato de trabajo que ya ha expirado, lo cual es de la competencia de los tribunales ordinarios.

JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. El propósito del legislador fue que mediasen en los conflictos que ocurren con motivo del cumplimiento de un contrato de trabajo, en ejecución; como sucede en los casos de huelgas, paros, etcétera, que, ordinariamente, trascienden al orden de la sociedad y a la prosperidad y ruina de las

industrias; proporcionando así, a los interesados, un medio pronto y eficaz para resolver sus dificultades.

JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. Si se interpretaran las disposiciones constitucionales, relativas a ellas, en el sentido de que pudieran conocer de las demandas civiles, o mercantiles, procedentes de contratos de trabajo, dando carácter de ejecutivo a sus resoluciones, dejarían de tener la calidad que su título les atribuye y se investirían de una jurisdicción que la Carta Fundamental sólo confiere a los poderes del orden judicial de la Federación o de los Estados, en virtud del pacto federal. Los criterios adoptados por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (no había Cuarta Sala) del lapso que va entre 1918 a enero de 1924, respecto a las Juntas de Conciliación y Arbitraje los sintetiza Juan Díaz Romero, en la forma siguiente:

La Junta no es tribunal, pero sí es autoridad; por tanto, procede en su contra el amparo indirecto. • El arbitraje que le compete es público, no privado, pero no deja de ser arbitraje.

- Siendo arbitraje, la validez de las bases de arreglo que propone queda sujeta a la aceptación de las partes.

El arbitraje sólo tiene por objeto prevenir los conflictos entre capital y trabajo, esto es, sólo opera tratándose de conflictos colectivos, pero no de conflictos individuales, los que deben dirimirse ante los tribunales ordinarios.

- La junta no puede obligar a los particulares a someterse a sus determinaciones; éstas tienen que homologarse judicialmente.

## **SEGUNDA ETAPA.**

Otra etapa interpretativa inicia precisamente con la histórica ejecutoria emitida el 1°. de febrero de 1924, al resolver el amparo en revisión promovido por La Corona, S.A., donde nuestro más Alto Tribunal expresó un punto de vista diferente, atribuyendo a las Juntas de Conciliación y Arbitraje competencia para decidir los conflictos de trabajo y estimando que las mismas no revisten el carácter de tribunales especiales. Las tesis que sustentó con motivo de dicha resolución, fueron las siguientes:

**JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.** No son tribunales especiales, porque, al decidir los conflictos de trabajo, no están en pugna con lo dispuesto en el artículo 13 constitucional, desde el momento en que el Legislador Constituyente las estableció en la Constitución, fijando los lineamientos generales, de acuerdo con los cuales deben funcionar; tocando a los Estados reglamentar, de una manera amplia y precisa, de qué casos deberán conocer, sin estorbar las atribuciones de los otros tribunales, que funcionen en cada entidad; y no es lógico suponer que, en un mismo cuerpo de leyes, existan disposiciones contradictorias.

**JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.** No puede alegarse que constituyan tribunales especiales, porque tengan sólo competencia para resolver los conflictos de trabajo, pues los tribunales penales, civiles, mercantiles, etcétera, que tienen una jurisdicción delimitada, tampoco los constituyen; sino que, por razón de método, se les ha clasificado en esa forma, a efecto de que la justicia se imparta de una manera más rápida. Dicho criterio fue reiterado y ampliado cuando el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió el amparo administrativo en revisión seguido por Compañía de Tranvías, Luz y

Fuerza de Puebla, S.A., el 21 de agosto de 1924, estimando que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son autoridades y que, aun cuando su carácter es de autoridades administrativas, tienen funciones jurisdiccionales, pues deciden cuestiones de derecho entre las partes y en esa virtud imparten justicia. De ese asunto emergieron las siguientes tesis:

JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. La Suprema Corte ha sentado, en diversas resoluciones, que dichas Juntas son autoridades, porque ejercen funciones públicas, de acuerdo con la Ley Fundamental y sus resoluciones afectan al orden social. Aun cuando su carácter es de autoridades administrativas, sin embargo, tienen funciones judiciales, previamente determinadas, desde el momento en que deciden cuestiones de derecho entre partes; sin que sea obstáculo para que impartan justicia, el hecho de que sean autoridades administrativas; pues la división teórica de los poderes no ha existido de una manera absoluta, ya que, analizando la Constitución, se comprueba que el Ejecutivo ejerce, en varios casos, funciones legislativas y aun judiciales; y el Poder Legislativo, a su vez, desempeña funciones judiciales y administrativas.

JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. Son verdaderos tribunales encargados de resolver todas aquellas cuestiones que tienen relación con el contrato de trabajo, en todos sus aspectos, bien sea colectivamente o en la forma individual, pues de no interpretarse en tal sentido la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución, las funciones de dichas Juntas serían incompletas, pues los obreros tendrían, en cada caso, que ocurrir a los tribunales del orden común, para que les resolviesen cualquiera diferencia con los patronos, y el espíritu de la Constitución ha sido obviarles tramitaciones dilatadas, sujetas a

numerosos formulismos, para no causar una perturbación social, pues, de otro modo, las cuestiones obreras, por ser tan múltiples, quedarían dentro de cánones anticuados, sujetas a una resolución tardía, que vendría a empeorar y no a mejorar la situación del obrero.

JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. Es indiscutible que pueden hacer que se ejecuten sus laudos, desde el momento en que la Constitución les ha dado el carácter de autoridades encargadas de aplicar la ley, con relación a los contratos de trabajo, y les ha conferido la posibilidad de decidir o declarar el derecho, en los casos individuales, relacionados con esos contratos, en los cuales actúan como tribunales. Siendo sus funciones públicas y obrando en virtud de una ley, es indiscutible que tienen la fuerza necesaria para hacer cumplir los laudos o sentencias que dicten, pues de otro modo, sólo vendrían a constituir cuerpos consultivos cuyas funciones serían estériles, y no llenarían su objeto. Otras tesis que refrendaron el criterio de las anteriores y reforzaron el carácter de la función jurisdiccional que se reconocía a las Juntas fueron:

JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. Tienen competencia para conocer de los conflictos que surjan de un trabajo en ejecución y de los que nazcan de uno ya concluido. Son tribunales de carácter administrativo, con facultades judiciales, por excepción, y con imperio para hacer cumplir sus determinaciones.

JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. Según la jurisprudencia establecida por la Corte, son verdaderos tribunales que tienen la misión de conocer de todas las dificultades que surjan entre el capital y el trabajo; pero indudablemente están obligadas a recibir las pruebas y a oír las alegaciones de las partes, y no puede considerarse que estén en libertad de examinar, o no, tales pruebas sino que,

forzosamente, deben pesar el valor de cada una de las aducidas por los patronos y por los trabajadores. De otra suerte sería desnaturalizar los juicios de que conocen, que, aunque no están sujetos a las mismas reglas que los que se ventilan en el orden común o en el orden federal, sí deben satisfacer por lo menos, los requisitos de todo juicio, a saber: petición del que demanda; contestación del demandado a quien tiene que oírse; admisión de las pruebas de ambos y resolución o laudo pronunciado por la Junta. Aunque las leyes del trabajo las autoricen para dictar sus resoluciones conforme a la equidad y a su conciencia y sin ejecución a las leyes, esto no quiere decir que estén autorizadas para no ocuparse de las pruebas rendidas, las que deben apreciar en conciencia y conforme a la equidad.

JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. La Suprema Corte ha establecido que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por ejercer funciones públicas, tienen el carácter de autoridades; que aun cuando son autoridades administrativas, tienen funciones judiciales perfectamente determinadas; que aunque fallen conforme a su conciencia, están obligadas a recibir las pruebas, oír las alegaciones de las partes, y, en suma, a seguir un procedimiento que reúna los requisitos esenciales en todo juicio; que las repetidas Juntas tienen facultad para fallar los conflictos colectivos o individuales de trabajo, y para ejecutar los laudos que pronuncian. En resumen, la Corte ha sostenido que las Juntas ejercen facultades jurisdiccionales, que se caracterizan por la sustitución de la actividad pública a la actividad de otro; facultades que se distinguen de la actividad administrativa, en que por medio de ésta, el Estado persigue directamente su interés, y por medio de la actividad jurisdiccional, interviene para satisfacer intereses ajenos o propios, que han quedado incumplidos y que no pueden ser directamente alcanzados. El ejercicio de la facultad jurisdiccional, da a las Juntas atribuciones netamente judiciales, aun cuando no estén



incluidas dentro de la organización judicial. Ciertamente es que también tienen facultades administrativas, pero eso no les coarta ni impide el ejercicio de la facultad jurisdiccional, que las caracteriza como tribunales, cuando deciden conflictos de su competencia; y aun cuando no sean tribunales de derecho y fallen conforme a su conciencia, no por eso dejan de ser verdaderos tribunales, que deben sujetar sus procedimientos a las reglas esenciales de todo juicio. De lo anterior se deduce que ejercen facultades jurisdiccionales propias de los tribunales, y como la Suprema Corte está facultada para resolver las competencias que se susciten entre los Tribunales de la Federación, entre éstos y los de los Estados, y entre los de un Estado y los de otro, debe concluirse que también lo está para decidir las competencias que se susciten entre los tribunales y las Juntas de Conciliación y Arbitraje, o entre las Juntas de Conciliación y Arbitraje de diversos Estados o de diversos fueros, pues el artículo 107 constitucional, no distingue entre tribunales judiciales y aquellos que no estén dentro de la organización judicial, y las Juntas sólo se distinguen de los tribunales propiamente dichos, en que no están dentro de un sistema de jerarquía, ni de admisión de recursos y secuela de procedimiento; pero esas circunstancias, aunque coadyuvan a caracterizar a los tribunales, no son precisamente las que definen su naturaleza, sino más bien el ejercicio de la facultad jurisdiccional que, sin duda, ejercen las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Por otra parte, de no ser resuelta la competencia por la Suprema Corte, no podría serlo por tribunal alguno.

Ya para la década de los treinta se presentan y resuelven asuntos en la Suprema Corte de Justicia que demuestran la cada vez más consolidada naturaleza material (jurisdiccional) de la función de las Juntas. Así, en 1935 el Alto Tribunal resolvió asuntos laborales relativos a trabajadores de la industria petrolera, y de trabajadores de la Universidad Autónoma de México. En 1936 la Cuarta Sala estableció

que el derecho de huelga es un derecho por el que debe velar el Estado y la sociedad siempre y cuando sea lícita, esta tesis atribuida al ministro Xavier Icaza llevó al Máximo Tribunal a sostener que la suspensión del acto en el amparo, cuando es solicitada por un Sindicato, debe otorgarse sin necesidad de fianza, al ponderar entre el derecho de huelga de los trabajadores y el derecho al orden, la Corte consideró que el derecho de huelga era de igual importancia para la paz pública; el asunto había derivado de una revisión al laudo de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje de Monterrey, interpuesta por el Sindicato de Obreros de la fábrica de clavos y láminas “La Mexicana de Monterrey”. (*Origen y evolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje Cuadernos de Jurisprudencia Número 2, enero, 2008, Edición y diseño: Atelier ARTIFICIO, Consejo Consultivo: Dra. María del Carmen Platas Pacheco Ministro en Retiro Carlos de Silva Nava Ministro en Retiro Felipe López Contreras Ministro en Retiro Ulises Schmill Ordóñez,* pag: 15-23. <http://www.sitios.scjn.gob.mx/instituto/sites/default/files/documentos/cuaderno-jurisprudencial-02.pdf>)

### **III.5 IMPULSARÁ JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, JUICIOS ORALES PARA UNA PRONTA Y EXPEDITA JUSTICIA LABORAL EN DISTRITO FEDERAL.**

CIUDAD DE MÉXICO, 6 de mayo. La Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal refrendo su compromiso de impulsar los juicios orales para fortalecer una justicia laboral pronta y expedita que otorgue certidumbre, tanto a trabajadores como a patrones.

Margarita Darlene Rojas Olvera, presidenta del citado organismo, destacó que con las dos nuevas juntas para juicios orales que funcionarán en junio del presente año, se incorporan herramientas tecnológicas y mecanismos que reducirán paulatinamente en menor

tiempo los asuntos en temas específicos, ya que, dijo, mes a mes ingresan de tres mil a tres mil 500 demandas.

La funcionaria dijo que ante el anuncio del Jefe de Gobierno, Miguel Ángel Mancera para instalar las referidas juntas especiales en la modalidad de juicios orales de carácter laboral, la dependencia que preside trabajará para concretar su objetivo.

Para ello, dijo, se efectuaron foros y mesas de análisis a fin de conocer opiniones y experiencia de abogados especialistas, investigadores, reconocidos litigantes en materia laboral y presidentes de las Juntas Especiales.

Consideró relevante conocer las consideraciones de los especialistas para aplicar la transferencia de tecnología especializada que comparte el Gobernador de Chihuahua, César Duarte Jáquez, y desarrollar este modelo a las necesidades y políticas en el ámbito de justicia laboral en la capital del país.

El subsecretario de Trabajo y Previsión Social de esa entidad, Fidel Pérez Romero, señaló que a partir de verificar el rezago de los procesos y percibir la inconformidad de la sociedad sobre la aplicación de justicia, se implementaron como referente nacional las salas de Juicios Orales Laborales, lo que ha reflejado la reducción de los tiempos en los procesos en 90 días.

Agregó que el mecanismo implica también consecuencias penales para quienes mienten en los procesos, sea litigante, servidor público o ciudadano, por lo que indicó que “la autoridad no debe resolver procesos que se basen en mentiras y ello ha reflejado más de 90 mil convenios por año”.

Resaltó que basados en este sistema con aplicaciones tecnológicas se combate la corrupción en la profesión por sus implicaciones penales y también se moderniza la concentración de documentos debido a que se digitalizaron 30 mil expedientes.

Sobre el particular, el funcionario dijo que estos se pueden consultar por internet desde un despacho o domicilios particulares, lo que demuestra una transparencia y seguridad jurídica en los procesos, por lo que el estado de Chihuahua se congratula en ser un modelo que se reproduzca en la Ciudad de México.

El abogado Luis Díaz Mirón, Profesor Titular de Derecho del Trabajo en la Escuela Libre de Derecho expuso sus consideraciones al respecto y felicitó a Margarita Darlene Rojas Olvera, abogados y servidores públicos que integran la junta, por el reto de integrar tecnologías con nuevos modelos y sistemas de justicia, a partir de la experiencia del estado de Chihuahua, con lo que estimó que se resolverán más juicios en menores tiempos.

Estuvo presente el Maestro Carlos de Buen Unna, con su ponencia sobre la “Contribución de la Oralidad para el cumplimiento de los principios del Proceso Laboral”.

También participó el Doctor Alfredo Sánchez Castañeda, Investigador Titular del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, Consultor Externo de Normas Internacionales del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo y el Abogado General de la Universidad Autónoma Metropolitana, Doctor Carlos Reynoso, entre otros invitados especiales. (*RedacciónAM 6 mayo 2014 - 17:02 CET*)

<http://www.almomento.mx/impulsara-jlca-juicios-orales-para-una-pronta-y-expedita-justicia-laboral-en-df/> (se checo el día 07 de septiembre de 2015.)

### **III.6 LA JUSTICIA LABORAL**

#### **CORRECCIONES DISCIPLINARIAS**

ARTICULO 91.- Para los efectos de los artículos 636 y 647 y demás relativos a la Ley Federal del Trabajo, los empleados los actuarios, los secretarios auxiliares de la junta que incurran en faltas o incumplimiento de sus obligaciones o de este reglamento serán sancionados disciplinariamente a criterio del presidente de la junta federal. Tratándose de los presidentes de las juntas especiales, la sanción disciplinaria será impuesta por el C. Secretario del trabajo y previsión social.

ARTÍCULO 92.- En los casos en que se determine una sanción disciplinaria, se dará oportunidad al afectado para que alegue lo que a su derecho convenga.

ARTÍCULO 93.- Si la falta que cometan los funcionarios o empleados es grave o puede constituir la comisión de un delito, el presidente de la junta federal acordara lo conducente con el secretario del trabajo y previsión social, a fin de determinar si se puede denunciar al responsable ante la agencia del ministerio público competente. (*La justicia laboral, correcciones disciplinarias, capítulo XX, lic. Alfonso Alvirez Friscione, editorial sista, pagina 514.*)

Al respecto el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo en su último párrafo establece:

Si la dilación es producto de omisiones o conductas irregulares de los servidores públicos, la sanción aplicable será la suspensión hasta por noventa días sin pago de salario y en caso de reincidencia la destitución del cargo, en los términos de las disposiciones aplicables. Además, en este último supuesto se dará vista al ministerio público para que investigue la posible comisión de delitos contra la administración pública. (*Ley federal del trabajo, Berbera editores, s.a. de c.v.*)

Sirviendo de apoyo el siguiente criterio jurisprudencial, el cual manifiesta las sanciones aplicadas a los servidores públicos por la contraloría:

**Tesis: VII.1o.A.T.24 L Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo IX, Enero de 1999, Novena Época Pag. 849. DESTITUCIÓN DE UN SERVIDOR PUBLICO POR LA CONTRALORÍA INTERNA ADSCRITA AL "INFONAVIT" CON BASE EN LA LEY FEDERAL DE RESPONSABILIDADES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS, NO EQUIVALE A UN DESPIDO EN TÉRMINOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, POR SER DE NATURALEZA ADMINISTRATIVA Y NO LABORAL.**

Si la conducta de la Contraloría Interna adscrita al "Infonavit" se circunscribió a dictar una resolución administrativa en la que destituyó al actor del puesto que ocupaba en ese instituto, inhabilitarlo para desempeñar otro cargo o empleo e imponerle una sanción económica, en uso de las atribuciones a que se refieren los artículos 37, fracción XII, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, 62 de la Ley Federal de Entidades Paraestatales, 53, 56, fracción VI, 57, párrafo segundo, 60, 70 y 75 de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos y 109 de la Constitución Federal, sanciones que

son de diferente naturaleza a las disposiciones previstas en la Ley Federal del Trabajo, que tienen su origen en el artículo 123 de la Carta Magna, aunado a que los numerales que enseguida se indican establecen: el 108 constitucional, que son servidores públicos todas las personas que desempeñen un puesto, cargo o comisión en la administración pública federal, el 1o. de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, que la administración pública federal se integra con la administración pública centralizada y paraestatal, el diverso 45 del mismo ordenamiento, que son organismos descentralizados las entidades creadas por ley o decreto del Congreso de la Unión o del Ejecutivo Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propios, cualquiera que sea la estructura legal que adopten, el 2o. de la Ley del "Infonavit", que dicho instituto es un organismo público de servicio social con personalidad jurídica y patrimonio propio y, en consecuencia, su naturaleza jurídica es la de un organismo descentralizado del Estado, y los diversos 5o. y 13 de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales, que dicha ley es aplicable al "Infonavit" y que las infracciones a la misma son sancionadas conforme al régimen de responsabilidades de los servidores públicos, se colige que la Junta responsable al dictar el laudo combatido aplicó inexactamente los artículos 123 de la Constitución Federal, 47, 527 y 604 de la Ley Federal del Trabajo, porque la propia conducta atribuida a la contraloría no es de naturaleza laboral entre un trabajador y un patrón, sino administrativa entre un servidor público adscrito al "Infonavit" y una autoridad administrativa que depende jerárquicamente de la Secretaría de la Contraloría y Desarrollo Administrativo del Gobierno Federal, que cuenta con facultades para destituir a servidores públicos con base en la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, condiciones en las cuales, es ilegal que la Junta considere probada la acción de reinstalación por despido y condene al pago de salarios caídos, sobre la base de que la controlaría demandada debió cumplir

con las exigencias de la Ley Federal del Trabajo, máxime si no existe constancia de que la destitución ordenada por la misma haya sido anulada a través del juicio administrativo correspondiente.

#### PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 1348/97. Quintín Hidalgo Hernández, en su carácter de Contralor Interno del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y otro. 8 de diciembre de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Eliel E. Fitta García. Secretario: Luis García Sedas.

Cabe mencionar el artículo 838 de la Ley Federal del Trabajo establece “la junta dictara sus resoluciones en el acto en que concluya la diligencia respectiva o dentro de las cuarenta y ocho horas siguiente a aquellas en las que reciba promociones por escrito, salvo disposición en contrario de esta ley.” (*Ley federal del trabajo, Berbera editores, s.a. de c.v.*)

Sin embargo las juntas de conciliación y arbitraje vulneran lo dispuesto por el precepto en mención ya que no cumplen con los términos y plazos que marca la Ley Federal del Trabajo a efecto de acordar sus promociones en el término de 48 horas, por lo que el actor y dado que dentro del procedimiento laboral no existe recursos alguno a efecto de hacer valer su derecho tiene que recurrir al amparo indirecto para efecto de reclamar su derecho por este vía para ello plasmaremos de ejemplo un amparo en el cual se transcriben los conceptos de violación y el acto que se reclama de la junta especial de conciliación y arbitraje, así mismo se han implementado también denuncias dirigidas a la COMISION NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS por las dilaciones en el procedimiento.



**III.7 UN JUICIO LABORAL TARDA HASTA TRES AÑOS EN RESOLVERSE EN LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, POR LO QUE ES UNA DE LAS INSTANCIAS CON MÁS DENUNCIAS ANTE LA COMISIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS QUE AHORA YA TIENE INJERENCIA EN CUESTIONES LABORALES.**

La Junta ha recibido alrededor de 201 quejas ante la CNDH, lo cual la coloca en el tercer lugar entre las dependencias más demandadas, después del IMSS y el ISSSTE.

La dilación durante los juicios se debe a que la JFCA llega a diferir hasta un año las audiencias, explicó Tomás Serrano, sexto visitador de la CNDH.

"La autoridad laboral en ocasiones difiere una audiencia hasta un año, después de la última que se celebró. Hay que recordar que la Constitución advierte que la procuración de justicia debe ser pronta y expedita", dijo Serrano en entrevista.

Otro de los problemas, comentó el visitador, es que cuando el trabajador se presenta a entregar pruebas a la Junta, ésta las puede aprobar un mes después, lo cual entorpece el proceso.

"Esa dilación es muy importante porque de por sí retrasan el procedimiento laboral y es un perjuicio no sólo al trabajador, sino al erario. Los juicios se tardan de 2 a 3 años y lo que estamos buscando es que se hagan más eficaces", manifestó.

Por esta actuación, la Comisión dirigió ya un par de recomendaciones a la Junta.

Esta problemática refleja que hay falta de personal e instalaciones para atender la gran cantidad de demandas laborales.

"Hay una cantidad excesiva, desorbitada, de denuncias ante las juntas", recalcó el visitador.

Con el cambio constitucional en materia de Derechos Humanos, ahora la Comisión puede intervenir en caso de que alguna autoridad cometa irregularidades en temas como: condiciones satisfactorias de trabajo, contratación colectiva, derechos de género, empleo estable, protección al trabajo de menores de edad, salario suficiente, seguridad social y justicia laboral.

Sin embargo, no puede involucrarse cuando se trata de conflictos entre particulares, es decir, entre un patrón y un trabajador.

El funcionario comentó que también son frecuentes las quejas contra el IMSS porque los trámites para la obtener la pensión se vuelven engorrosos, ante la negativa a autorizar semanas laborales necesarias para retirarse. La Comisión intercede para que se agilice el proceso y por ello tienen reuniones frecuentes con el Instituto.

"En materia de seguridad social, son muy frecuentes las quejas. Hacen el trámite derechohabientes (para jubilarse) y no les contestan. Acuden a nosotros para que se agilice la tramitación y hacemos acompañamientos, mesas de trabajo, reuniones con autoridades del IMSS", afirmó.

*(<https://www.elsiglodetorreon.com.mx/noticia/892352.denuncian-retraso-en-juicios-laborales.html> revisada con fecha 25 de septiembre de 2015.)*

Ejemplo de un amparo por omisión de la junta de conciliación y arbitraje del distrito federal.

**QUEJOSO: GONZALEZ MARIA EUSEBIA**

**RESPONSABLE: JUNTA ESPECIAL NÚMERO TRES DE LA LOCAL DE CONCILIACION**

Y ARBITRAJE DEL DF  
**EXPEDIENTE LABORAL: 364/2014**  
**DEMANDA DE AMPARO**

**JUEZ DE DISTRITO EN MATERIA DE TRABAJO EN EL  
DISTRITO FEDERAL QUE POR SU TURNO CORRESPONDA  
P R E S E N T E**

**GONZALEZ MARIA EUSEBIA**, por mi propio derecho y en mi carácter de quejoso, señalando como domicilio para oír y recibir notificaciones el ubicado en la \*\*\*\*\* , autorizando para los mismos efectos en términos del artículo 27 de la Ley de Amparo, a los señores Abogados y Pasantes en Derecho, los C.C. ED OMAR PARRA PEREZ, ante Usted con el debido respeto, comparezco y expongo:

Que a través del presente escrito, vengo a solicitar el amparo y protección de la Justicia Federal en contra de los actos que a continuación indicaré, cometidos en mi perjuicio por la Junta Especial Número Tres de la local de conciliación y arbitraje del Distrito Federal, por lo tanto en cumplimiento a lo establecido por el artículo 108 de la Ley de Amparo, me permito narrar los siguientes:

**DATOS GENERALES:**

**1.- NOMBRE Y DOMICILIO DEL QUEJOSO:**

*GONZALEZ MARIA EUSEBIA, por mi propio derecho y en mi carácter de quejoso, señalando como domicilio para oír y recibir notificaciones el ubicado en la CALLE BUCARELI, NUMERO 158 (TODO EL EDIFICIO), COLONIA CENTRO, DELEGACIÓN CUAUHTÉMOC, MEXICO, DISTRITO FEDERAL.*

**2.- NOMBRE Y DOMICILIO DEL TERCERO**

**INTERESADO: MAQUILAS BIM, S.A. DE C.V., BERNARDO**

**ROZENBAUM, ISAAC ROZENBAUM** quienes tienen su domicilio para ser notificados en FELIX CUEVAS 615, INTERIOR 2, SEGUNDO PISO, ESQUINA MARTION MENDALDE, DELEGACION BENITO JUAREZ.

**3.- AUTORIDADES RESPONSABLES:**

JUNTA ESPECIAL NÚMERO TRES DE LA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL DISTRITO FEDERAL, con domicilio en Doctor río de la Loza, Numero 68, Colonia Doctores, Delegación Cuauhtémoc, en esta Ciudad.

**4.- ACTO RECLAMADO:**

De la autoridad responsable la omisión de proveer respecto de la promoción presentada en oficialía de partes en fecha 07 de Mayo del año 2015, la cual recayó bajo el número de folio 27,227, conducta que transgrede lo previsto por el artículo 838 de la Ley Laboral.

**5.- PRECEPTOS CONSTITUCIONALES**

**VIOLADOS:** Son el artículo 17 y 8 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

**6.- FECHA DE NOTIFICACIÓN:**

Por ser un acto negativo de la autoridad responsable no existe fecha de notificación del acto reclamado.

BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD, MANIFIESTAMOS QUE LOS HECHOS Y ABSTENCIONES QUE NOS CONSTAN Y QUE CONSTITUYEN LOS ANTECEDENTES DEL ACTO RECLAMADO Y SIRVEN DE FUNDAMENTO AL CONCEPTO DE VIOLACIÓN, ES LA QUE A CONTINUACIÓN SE NARRA:

## **ANTECEDENTES:**

**PRIMERO.-** Por escrito entable una demanda en contra de **MAQUILAS BIM, S.A. DE C.V, BERNARDO ROZENBAUM, ISAAC ROSENBAUM** reclamando de los mismos el cumplimiento de mi contrato individual de trabajo, demanda que fue radicada en la junta especial número Tres de conciliación y arbitraje del Distrito Federal, bajo el número de expediente 364/2014.

**SEGUNDO.-** En fecha 07 de Mayo de 2015, se presentó una promoción por escrito y de manera respetuosa ante la autoridad responsable, misma que recayó bajo el número de folio 27,227, sin que hasta la fecha haya dictado acuerdo respecto de dicha promoción.

Del antecedente con anterioridad planteado, se desprenden diversas violaciones cometidas en mi perjuicio por la autoridad hoy responsable, violación que se harán valer con fundamento en la fracción I del artículo primero de la Ley de Amparo, al tenor de la siguiente:

## **CONCEPTO DE VIOLACIÓN:**

**ÚNICO.-** Se violó en perjuicio de la quejosa los artículos 8 y 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que consagran las garantías de audiencia, legalidad y seguridad jurídica; pues es claro que en el caso que nos ocupa se viola el derecho a la impartición de justicia pronta y expedita, garantía consagrada en el artículo 17 Constitucional, pues las Autoridades Responsables, omitieron realizar y ceñir su actuación, dentro de los plazos y términos que la ley laboral establece a favor de los particulares.

**El artículo 8 Constitucional**, en su parte total señala:

“...A toda petición deberá recaer un acuerdo escrito de la autoridad a quien se haya dirigido la cual tiene obligación de hacerlo conocer en breve término al peticionario.”

**El artículo 17 Constitucional** por su parte establece en su parte total:

“...toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por Tribunales que estará expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, competente e imparcial...”

Omisión que se traduce en una violación al procedimiento, pues con el actuar de la autoridad señalada como responsable, ya que al no fundar, ni motivar el porqué del incumplimiento de los términos estipulados en los preceptos legales antes señalados, se viola el derecho de petición, garantía consagrada en el artículo 8 Constitucional, pues la Autoridad Responsable, hasta la fecha ha omitido acordar respecto de la promoción presentada el día 01 de Septiembre de 2014, aún y cuando ha transcurrido en exceso el término para realizar ello, es decir, para que recaiga acuerdo alguno sobre la misma.

Aunado a lo antes narrado, dentro del cuerpo de la Ley Federal del Trabajo, se establece en el artículo 838, en su parte total, el siguiente:

**Artículo 838.- La Junta dictará sus resoluciones** en el acto en que concluya la diligencia respectiva o **dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a aquellas en la que reciba promociones por escrito**, salvo disposición en contrario de esta ley.”

En el mismo orden de ideas, la Autoridad responsable ha incurrido en una omisión respecto de proveer a la solicitud que le fue realizada por esta parte mediante escrito y en forma respetuosa, motivo por el cual se deberá conceder el Amparo y Protección de la Justicia Federal a efecto de que la Autoridad provea respecto de la promoción presentada en fecha 07 de Mayo de 2015, lo anterior a fin de darle celeridad al procedimiento.

### **P R U E B A S:**

**I.- LA INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES**, consistente en todas las constancias procesales que integran el expediente en que se actúa, en todo aquello que favorezca mis intereses. Esta prueba se relaciona con todos y cada uno de los extremos señalados en los conceptos de violación.

**II.- LA PRESUNCIONAL EN SU DOBLE ASPECTO LEGAL Y HUMANA**, consistente en todos los razonamientos lógicos jurídicos, en todo aquello que favorezca los intereses del suscrito, la cual se ofrece en los mismos términos que la anterior. Esta prueba se relaciona con todos y cada uno de los extremos señalados en los conceptos de violación.

**III.- LA DOCUMENTAL PUBLICA** consistente en el informe que rinda la JUNTA ESPECIAL NÚMERO TRES DE LA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL DISTRITO FEDERAL respecto al expediente 364/2014. Esta prueba se relaciona con todos y cada uno de los extremos señalados en los conceptos de violación, y con la misma se acreditan los conceptos de violación y acto reclamado.

## **D E R E C H O.**

Son de aplicación en cuanto al fondo los artículos 1o., 2o., 5o., 12, 107, 108 y demás relativos de la Ley de Amparo.

### **Por lo expuesto y fundado, A USTED C. JUEZ DE DISTRITO ATENTAMENTE PIDO SE SIRVA:**

1.- Tenerme por presentado, demandando en los términos de este escrito el amparo y protección de la justicia federal, en contra de la ilegal conducta y proceder de la autoridad responsable y en forma específica de su falta de observación a lo dispuesto por el artículo 838 de la Ley Laboral.

2.- Una vez estudiada y substanciada la presente demanda, se me conceda el amparo y protección de la Justicia Federal para los efectos señalados.

Recordando que dentro del procedimiento laboral no existe recurso alguno a efecto de poder darle celeridad al procedimiento, sirviendo como medio de apoyo el amparo directo el cual procede contra omisiones y dilaciones en que incurran los servidores públicos así como las autoridades responsables que en este caso serían las Juntas de Conciliación Y Arbitraje.

### **III.7 EL JUICIO ORAL EN MATERIA LABORAL**

El procedimiento oral en los juicios de trabajo El H. Congreso Nacional al implementar el sistema oral, dictó la ley procurando que se cumpla el mandato constitucional, especialmente los principios de inmediación, concentración y agilidad, imponiendo a los jueces a intervenir y conocer en forma más directa las causas, que participen en la evacuación de las



pruebas, que califiquen y verifiquen la validez de los testimonios, obligando a los funcionarios y a los litigantes a tener un papel más activo y más genuino en el proceso. Acciones con las que se va a evitar la dispersión de las pruebas, las mismas que deben ser concretas, relacionadas y presentadas en un mismo momento, luego de haberlas preparado previamente, procurando que estas sean atinentes a la causa. Sin embargo la aplicación práctica del proceso, se ha ido adaptando a un inadecuado criterio de los funcionarios judiciales, que lo han convertido en un sistema “oral escrito”, como analizaré posteriormente, que distorsiona la intención del legislador. Revisando el origen del sistema de juicio oral, diremos que este es muy antiguo y tradicional, lo encontramos en culturas ancestrales, fue utilizado por los pueblos antiguos en forma pública y desarrollado en mejor forma en el medioevo europeo, que se lo aplicó con mayor sistematización y normas procesales. El sistema oral era utilizado ya que pocos tenían el privilegio de saber leer y escribir, pocos eran letrados. Este tipo de juicio tuvo buena acogida y aplicación en Norteamérica, llegando incluso a definirse como un sistema propio, de manera que el proceso americano, que muy difundido por los medios de comunicación, tiene aspectos muy positivos para el conocimiento directo del problema por parte del juzgador o del tribunal, permitiendo agilidad, mayor veracidad y apreciación de los elementos probatorios y argumentos exhibidos por las partes. La oralidad en nuestro medio ya ha sido aplicada después del mandato constitucional en el juicio penal y en la nueva legislación de menores desde el año 2002, cada una con un estilo propio y diferente, adaptando el sistema la en cierta forma a lo tradicionalmente utilizado para estos procesos. Indudablemente que la oralidad de los juicios tiene aspectos favorables para el ejercicio de la justicia, el conocimiento directo y oportuno del proceso, facilita de mejor manera ejercer el derecho a la legítima defensa, y la posibilidad de expresar de una manera más amplia ante el juzgador, los criterios y argumentos

sobre los puntos controvertidos. Permite hacer llegar al juzgador, la versión de las partes sobre el tema en discusión, la razón y el objetivo de sus pruebas y alegaciones, pero también obliga a las partes y sobre todo a sus defensores a organizar y planificar de mejor manera la defensa, la exposición de los medios de prueba a investigar y evitar la improvisación, y sobre todo a optimizar el tiempo y buscar la pertinencia en el litigio. La norma constitucional previene a las funciones del Estado, que la oralidad será el sistema común en el futuro, deben estas implementar los cambios necesarios para darle una apropiada aplicación. Nos corresponde a los abogados capacitarnos adecuadamente para actuar dentro de este sistema, y será obligación de las Universidades formar nuevas generaciones de profesionales, versados sobre estos nuevos sistemas. Análisis de los resultados de su aplicación Cabe luego de nueve meses de aplicación del sistema oral, hacer un análisis de sus resultados, de los aspectos positivos y negativos que se han presentado en la utilización del nuevo procedimiento. Conocer si el ánimo que llevo al legislador a implementar la reforma, se ha cumplido, si lo dispuesto en la ley se ha hecho caso, y si hay o no satisfacción en los usuarios. La implementación de este nuevos sistema llamó poderosamente la atención no solo de los colegas abogados, si no de las autoridades y de grupos organizados de trabajadores. Las autoridades judiciales organizaron una serie de encuentros, talleres o reuniones de trabajo para realizar el análisis de la nueva ley y su aplicación práctica, así como las modificaciones en las instalaciones y mobiliario de los Juzgados de Trabajo, los Colegios de Abogados, especial mente el de Quito, organizó seminarios teórico prácticos sobre la oralidad, en uno de los cuales me correspondió tratar sobre la audiencia definitiva, y la Comisión de los Social y Laboral del H. Congreso promocionó encuentros y recibió sugerencias para realizar las reformas antes mencionadas. En fin el sistema de oralidad no pasó desapercibido, es

más, por primera vez en la historia del país se ha tratado con detenimiento la implementación de un nuevo sistema procesal, que quedará de referente en la aplicación de este procedimiento en otras áreas del derecho. El primer cambio que se operó a raíz de la vigencia de la ley, fue la búsqueda y selección de “Jueces Ocasionales”, que conozcan y resuelvan la innumerable causa rezagada con el sistema verbal sumario, conllevando a buscar nuevas oficinas y funcionarios para que atiendan los juicios anteriores y aquellos presentados antes del 30 de Junio de 2004. En aspectos logísticos, también se produjeron cambios para ubicar a los Juzgados de Trabajo, especialmente los de Quito, en oficinas supuestamente apropiadas, que cuenten con “salas de audiencias” y los equipos tecnológicos apropiados para receptor las exposiciones orales, dotándoles de un mobiliario mínimo para la presencia de las partes y del público en general. La falta de recursos y de locales adecuados, ha conspirado a la intención del legislador sobre estos aspectos físicos. Del análisis efectuado a la aplicación del nuevo sistema, se puede decir que como todo cambio, se han generado aspectos positivos y negativos en su implementación, de los cuales se pueden sacar conclusiones y recomendaciones con el único objetivo, de buscar que el procedimiento oral sea óptimo para la administración de justicia laboral.

## **ASPECTOS POSITIVOS**

Un primer balance realizado al procedimiento, determina que hay más aspectos positivos que negativos, que los beneficios son más notorios, que el sistema se aplica con relativo éxito y satisfacción entre los litigantes, ya que al existir un proceso claro y transparente, los resultados son más obvios y justos. Encontramos como puntos positivos los siguientes:

1. La celeridad en el trámite: En este aspecto se ha logrado en cierta forma cumplir con la intención del legislador, que respondía a un clamor de los trabajadores y de muchos abogados. Actualmente el juicio es atendido en forma oportuna, los resultados son relativamente más rápidos, el proceso no tiene tantas dilatorias, y las partes saben a qué atenerse, si pagar, cobrar, hacer las provisiones del caso, o salir de obligaciones o incertidumbres, en menor tiempo, sobre todo si los fallos son justos y apegados a la ley y al derecho. La calificación de la demanda, la citación en forma oportuna, el señalamiento de las audiencias, preliminar o definitiva con anticipación y en tiempos no muy dilatados, la práctica de las diligencias probatorias dentro de término y la expedición de los fallos dentro de los plazos previstos, es un aspecto digno de destacar. Hoy los litigantes saben que dentro de determinados plazos o términos se deberán efectuar ciertas diligencias, que no hay nuevos señalamientos y que los resultados no sufrirán los retardos frecuentes que antiguamente se daban. Se cumple con los principios del sistema dispositivo, que permite que sean las partes las que impulsen el proceso, que tengan la iniciativa para formular la demanda, presentar las pruebas; la junta debe pronunciarse únicamente sobre el libelo inicial y sus justificaciones o excepciones.

2. Los presidentes mantienen la función de calificar las demandas, y si estas cumplen los requisitos de ley, sobre ellas deberán resolver y pronunciarse luego de la etapa probatoria.

3. Igualmente con el nuevo sistema procesal se cumplen los principios constitucionales de inmediación y concentración previstos para los juicios orales. Esto es que el Juzgador intervenga y conozca en forma directa el problema, participe en la solución del mismo, permita la participación directa de los involucrados para aclarar los hechos, y resolver sobre ellos. La Concentración por su parte busca que se optimice el

proceso, se simplifique el mismo, centralizando en audiencias orales, las exposiciones de las partes para la búsqueda de la conciliación, la evacuación de las pruebas, alegaciones, exhibición de documentos, la solución de incidentes, en fin, que el proceso no se dilate. Estos aspectos si han sido tomados en cuenta y aplicados, sus resultados son alentadores sobre todo para quienes confiamos en el derecho y la justicia.

4. En cierta forma se ha dignificado la actuación de las partes en juicio, especialmente de los abogados, que con este sistema actuamos ya en un ambiente apropiado, en salas especiales, con la atención directa de los jueces, con salas que cuentan con un mobiliario mínimo, que si bien no es el ideal, por lo menos permite que las partes tengan cierta comodidad para intervenir en las audiencias, mejorando notoriamente lo que sucedía en el sistema anterior, que los Abogados y litigantes nos reuníamos alrededor del escritorio de un amanuense o Secretario, sin la presencia del presidente, rodeado de una cantidad de carpetas, sin contar con sillas para las partes, quienes tenían que mantenerse de pie mientras se desarrollaban las dilatadas diligencias, que eran interrumpidas por todo tipo de personas, abogados de otros casos, llamadas telefónicas, consultas etc., dando como resultado gestiones vergonzantes y hasta humillantes, por la incomodidad, la falta de cordialidad, cortesía y facilidades para que las partes y sus defensores puedan actuar en diligencias muy trascendentes, como las audiencias de conciliación, contestación de las demandas, audiencias de divorcio y otras, que se reducían a un largo dictado a los funcionarios de turno, mientras los litigantes con incomodidad, debían presenciar estas diligencias por mandato de la ley, sin una logística apropiada para llegar a acuerdos o a la conciliación. El entorno influye mucho en el ánimo de las partes. Si hay un ambiente apropiado, será más fácil encontrar soluciones, es por ello que el legislador conminó al juzgador a intervenir

directamente para procurar la conciliación en la audiencia inicial. La sola presencia de las partes y la oportuna o apropiada actuación de esta autoridad, ha logrado que muchos litigios concluyan transaccionalmente. Este es un punto positivo que cabe destacar por los resultados obtenidos. Hay presidentes que procuran el avenimiento de las partes, que actúan, insinúan fórmulas y logran llegar a acuerdos, permitiendo incluso descongestionar los litigios.

5. Obviamente hay otros juzgadores que lo hacen sin convicción o sin el ánimo necesario que debe primar para que las partes confíen en las propuestas y en el sistema, no aportan criterios o fórmulas, por temor a que se considere como posibles casos de prevaricato, por anticipar criterios, y reducen la diligencia a una simple pregunta sobre la existencia o no de alguna fórmula conciliatoria, como antes lo acostumbraban, sin demostrar interés en la solución del litigio. Esa no era la intención de la reforma, los jueces en estos casos deben recapacitar y cumplir con su mandato, ser inicialmente mediadores, con la decisión de solucionar los conflictos y luego juzgadores de los hechos. Cuantos conflictos se solucionan con acciones oportunas y palabras apropiadas.

El juicio oral en materia laboral muchos litigios son productos de la falta de comunicación o de inadecuada interpretación, de allí que en las audiencias, especialmente la preliminar si el dialogo fluye, si se aclaran los aspectos oscuros, las soluciones también harán su aparición.

6. La preparación y la especialización de los funcionarios y abogados es otro aspecto importante. Ahora se cuenta con funcionarios y jueces expertos en este tipo de trámites, que podrán compartir sus experiencia, realizar sus análisis y sugerir cambios a la ley o en la implementación de este sistema en otro tipo de procesos, por el diario trajinar, por el

tener que atender y solucionar aspectos relacionados con esta nueva práctica judicial. Igualmente los abogados y profesionales del derecho hemos tenido que prepararnos para poder asistir a estos litigios y defender con fundamentos los asuntos encomendados. Ya no puede ir un abogado a improvisar ni a dilatar los procesos sin razón, ya no hay incidentes injustificados, ya la oratoria forense tiene que ser tomada en cuenta, puesto que a más del ridículo que puede ocasionar, estará en juego su prestigio profesional y la credibilidad del presidente y de sus clientes. Los profesionales están conminados a prepararnos en los temas que son materia del litigio, a investigar sobre las razones y argumentos, a aportar pruebas e ideas basadas en la verdad o en su particular punto de vista que dé razón y justifique sus excepciones o afirmaciones.

7. La pertinencia y oportunidad de las pruebas es otro aspecto destacable. Las partes deben fundamentar la razón y el objetivo de los medios de prueba que va a utilizar, para solicitar su práctica y su evacuación, puesto que si no son pertinentes, el presidente puede desecharlas o negarlas. La práctica de las mismas ya no corre la suerte de los antiguos procesos, hay un solo señalamiento para su realización y no se puede dilatar el proceso con diferimientos, ni recurrir a dilatorias. La presencia del juzgador en la recepción de testimonios y confesiones judiciales, a más de dar mayor solemnidad al acto, permite que en forma directa y oportuna tenga un mejor conocimiento, aproximado a la verdad. La fundamentación hecha por las partes de las pruebas recurridas y los alegatos, hacen que quien deba administrar justicia, aprecie de una manera directa y razonadas los elementos utilizados al respecto por los litigantes.

## ASPECTOS NEGATIVOS

De igual forma es necesario señalar los puntos negativos que se han detectado en la aplicación de la oralidad, siendo los siguientes:

A). La intención de los Jueces de retomar o incluir el sistema escrito en este tipo de procesos. Es notoria la insinuación de estos funcionarios de minimizar la actuación oral, para buscar reducirlos a documentos escritos previamente elaborados por los litigantes. Es frecuente encontrar que se exige a los abogados a que no sólo la demanda y la contestación sean por escrito, sino se pida a los litigantes, especialmente a sus abogados, que los alegatos, la formulación de pruebas, los interrogatorios sean por escrito, contradiciendo la intención de la ley, aduciendo supuestamente que les falta tiempo. En efecto, con la argumentación de encontrarse agobios por los tiempos, términos y plazos, algunas jueces de la localidad, solicitan que las partes “agiliten” las audiencias llevando por escrito todo lo que van a exponer o solicitar, incluyendo interrogatorios, alegatos y más exposiciones, para incluirlas en el proceso, molestándose si los abogados pretendemos formular los interrogatorios y exponer oralmente nuestros criterios, ya que no están dispuestos a escuchar ni atender sino por un limitado tiempo, contrariando la oralidad dispuesta por mandato constitucional.

B). La existencia de plazos y términos perentorios que ocasionan congestión judicial, suspensión de diligencias, que dañan la programación de los juzgados e influyen en dilatación de procesos. Además por ello, los jueces tratan de compensar estos inconvenientes, limitando a las partes en la realización de las diligencias, en el número de testigos, o en los alegatos orales. Se debe realizar un análisis profundo sobre los términos para establecer los adecuados.



C). Se establece limitación para la actuación de los abogados en las diligencias judiciales. Los funcionarios judiciales han interpretado la ley en el sentido que para toda diligencia deben concurrir personalmente las partes en conflicto, y que los abogados únicamente podemos actuar con poderes notariales. De manera que para diligencias de mero trámite como la exhibición de documentos, inspecciones oculares, etc., deben estar presentes físicamente los actores y demandados, sin que los abogados podamos representarlos ni intervenir si acaso falta nuestro defendido. Absurdo que contradice las leyes de defensa profesional del ejercicio profesional de la abogacía. Es razonable que se exija la presencia de las partes en las audiencias preliminar y definitiva, para lograr la conciliación o para rendir la confesión judicial, pero no es aceptable que se exija poderes notariales para que los abogados actúen en las mismas, a nombre de sus defendidos si estos no están presentes, contrario a otras leyes especiales. Es un artificio que no tiene sustento y que perjudica el ejercicio profesional. Con este tipo de criterios, los abogados defensores, especialmente de los trabajadores, presionan para que las confesiones judiciales solicitadas a los demandados, lo hagan en forma personal y no por intermedio de procuradores, que lo contempla la ley. Si consideramos que hay ejecutivos o funcionarios públicos o privados, que por distintos motivos en un año pueden separar o tener litigios con cientos de trabajadores, y al estar conminados a estar presentes en este tipo de audiencias, que son dilatadas o que duran varias horas, estas normas obligará en muchos casos, a descuidar sus obligaciones diarias, para presenciar las diligencias y rendir sus confesiones, a fin de no ser declarados confesos. Aspiración el juicio oral en materia laboral aparentemente legítima, pero no equitativa. Este es un problema latente que merece solución.

D). La tecnología no utilizada adecuadamente y la falta de preparación de los funcionarios para utilizarla correctamente. Únicamente se ha dotado de computadoras y de grabadoras, cuyas transcripciones no se sabe si las habrán efectuado, o si se utilizará en la elaboración de fallos. Las diligencias se retardan a veces por la impericia en la elaboración de las actas, claro está que a veces influye también el nerviosismo o la presión que se ejerce sobre los funcionarios encargados de la elaboración de dichos documentos. Este aspecto debe mejorarse.

E). La ley si bien es cierto ha logrado celeridad en la atención de los procesos, lo ha hecho estableciendo sanciones que presionan a los funcionarios judiciales para cumplir con las diligencias en los términos y plazos previstos, situación que no siempre ha sido beneficiosa, ya que por el apuro y el corto tiempo, a lo mejor no se puede lograr del juzgador un análisis más profundo y fundamentado de los fallos.

F). La limitación de repreguntas, es un aspecto negativo para la defensa, no puede el juzgador tener un concepto claro del testimonio, por lo que considero que debe mantenerse el sistema antiguo. El objeto de la repregunta es permitir comprobar si el testigo es idóneo, si conoce de los hechos, sino no incurre en parcialidad. Los abogados para evitar aquello, se limitan a formular una o dos preguntas, que generalmente contienen más de un hecho, para evitar que las repreguntas sean suficientes, ya que solo se puede repreguntar en igual número de preguntas. Es una limitación infundada que la apoyan los jueces más por comodidad y tiempo, que por búsqueda de la verdad.

G). Aunque es un aspecto ajeno a la Función Judicial, la falta de recursos económicos, no ha permitido una adecuada implementación del sistema, con juzgado en número suficiente, mobiliario, tecnología y salas adecuadas.

H). Hay disposiciones en la ley que son consideradas como letra muerta, no se da cumplimiento adecuado a la ley, como en caso de la aplicación de las sanciones por retardo en las citaciones, en la realización de las audiencias, especialmente por retardo en las Cortes Superiores, la falta de presencia de elementos de la Policía, es un ejemplo, que lo dispone la ley, pero que en la práctica no se da.

El proceso oral indudablemente es positivo y novedoso, servirá positivamente para las actuales circunstancias, pero tiene que ser depurado con base a las experiencias y requerimientos que día a día se vayan demostrando.

El sistema está en plena aplicación, corresponde por tanto a los interesados, jueces y abogados, aportar ideas y soluciones, para que el legislador las acoja y formule las rectificaciones del caso, para que la aplicación del sistema sea óptimo, sobre todo si a futuro se debe implantar este sistema en otro tipo de procesos, como en los juicios civiles, comerciales, de inquilinato etc. Depurado el proceso oral laboral, puede servir de modelo y referente para aplicarlos en las otras ramas del derecho. (*El juicio oral en materia laboral Jorge V. Vásquez, pag. 31-35.*) ([http://www.usfq.edu.ec/publicaciones/iurisDictio/archivo\\_de\\_contenidos/Documents/iurisDictio\\_9/el\\_juicio\\_oral\\_en\\_materia\\_laboral.pdf](http://www.usfq.edu.ec/publicaciones/iurisDictio/archivo_de_contenidos/Documents/iurisDictio_9/el_juicio_oral_en_materia_laboral.pdf))

## **CAPITULO IV**

### **CONCLUSIONES**

PRIMERA: El trabajo es fundamental para la subsistencia del hombre dentro de una sociedad establecida, tan es así que desde el principio Dios le dijo al hombre *“te ganarás el pan con el sudor de tu frente”*, para poder subsistir es necesario que el hombre se desempeñe laboralmente quedando subordinado a una persona a la cual la Ley Federal del Trabajo denomina patrón, y así cuando el trabajador se ve despedido recurre a la acción laboral para reclamar su derecho ante las juntas de conciliación y arbitraje por el despido injustificado del que fue objeto. Ahora bien, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 873, expresa que, la Junta dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes a aquél en que se haya recibido el escrito de demanda. Dicho acuerdo se notificará personalmente a las partes con diez días de anticipación a la audiencia, cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda y del acuerdo admisorio, apercibiéndolas de lo dispuesto en el artículo 879 de dicha ley.

No obstante tal disposición, la Junta no observa tales requisitos, puesto que, constantemente vulneran lo dispuesto en el artículo en mención, ya que las juntas de conciliación y arbitraje, dentro de la práctica señalan fechas totalmente lejanas a lo dispuesto, lo cual perjudica los intereses del trabajador como parte actora, y en obvio de circunstancias, se viola la ley, aunado a que, debido al despido del que fue objeto carece de medios para poder subsistir.

SEGUNDA: Ahora bien, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 838 establece, *“la junta dictara sus resoluciones en el acto en que concluya la diligencia respectiva o dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes aquellas en la que reciba promociones por escrito”*; sin embargo, los funcionarios de las Juntas vulneran el artículo en mención, ya que no imparten justicia pronta y expedita, en primer lugar, al no acordar ni dictar sus resoluciones dentro del término que marca la ley, a lo que el trabajador o parte actora dentro del procedimiento, se ve en la necesidad de recurrir al amparo indirecto a efecto de darle celeridad al procedimiento, para que a raíz de dicho amparo. los juzgados de distrito pidan informe justificado a las juntas de conciliación y arbitraje del porqué no han acordado o realizado el acuerdo a la petición que el trabajador o parte actora realiza por escrito, y a raíz de dicho medio la Junta de Conciliación y Arbitraje competente se sirve dictar el respectivo acuerdo. Ahora bien, dentro de las sanciones impuestas por el artículo 48 último párrafo de la Ley Federal del Trabajo el cual manifiesta las sanciones aplicables a los servidores públicos en caso de ser omisos en realizar las tareas que tienen impuestas al artículo en mención establece: *“Si la dilación es producto de omisiones o conductas irregulares de los servidores públicos, la sanción aplicable será la suspensión hasta por noventa días sin pago de salario y en caso de reincidencia la destitución del cargo, en los términos de las disposiciones aplicables. Además, en este último supuesto se dará vista al Ministerio Público para que investigue la posible comisión de delitos contra la administración de justicia”*, dichas sanciones deberían ser aplicables a todo tipo de funcionarios que se desempeñen dentro de las juntas de conciliación y arbitraje como son: presidentes, secretarios de acuerdos, auxiliares, actuarios, auxiliar dictaminador, etc., las sanciones mencionadas en el último párrafo del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo deberán ser aplicadas a los servidores públicos en caso de reincidir por segunda vez al no señalar fecha de audiencia, emplazar

y/o notificar, realizar acuerdos respectivos a los escritos promovidos por las partes, dictar el cierre de instrucción, formular el proyecto de resolución en forma de laudo dentro del término que marca la Ley Federal del Trabajo, ya que al no respetar los plazos que marca ésta perjudican los intereses de la parte actora (el trabajador), debido al despido injustificado del que fue objeto al ser separado de la fuente de trabajo que le sirve de medio para poder subsistir dentro de una sociedad.

TERCERA: Una de las omisiones en que incurren constantemente los funcionarios de las Juntas, vulnera lo dispuesto en el artículo 878 fracción VIII, el cual establece que al concluir el periodo de demanda y excepciones, se citará a la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, que tendrá verificativo dentro de los diez días siguientes. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción turnándose los autos a resolución lo dispuesto en el artículo 883. Asimismo, la Junta, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes, y ordenará, en su caso, que se giren los oficios y exhortos necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en esta ley, y dictará las medidas necesarias a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido. Reiterando que no señalan fechas dentro del término establecido por el precepto en mención para el desahogo de las pruebas, ya que la junta señala fechas totalmente lejanas para el desahogo de las mismas, sirviendo excusa lo que dichos funcionarios manifiestan en sus respectivos acuerdos lo cual dice que debido a la carga de trabajo se

señalan fechas para el desahogo de las audiencias en fechas lejanas lo cual perjudica los intereses del trabajador, sin que a dichos funcionarios o servidores públicos se les imponga sanción alguna por vulnerar lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo.

CUARTA: Ahora bien otra de las omisiones de las juntas de conciliación y arbitraje dentro del territorio nacional lo es la de no dictar proyecto de resolución en forma de laudo, dentro de los plazos que establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 885, el cual a la letra manifiesta, *“Al concluir el desahogo de las pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa certificación del secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, se dará vista a las partes por el término de tres días para que expresen su conformidad con dicha certificación, bajo el apercibimiento de que si transcurrido el término señalado no lo hicieren y hubiere pruebas por desahogar, se les tendrá por desistidos de las mismas para todos los efectos legales y se procederá conforme a lo que dispone el párrafo siguiente. En caso de que las partes, al desahogar la vista señalada, acrediten que alguna o algunas pruebas ofrecidas no se desahogaron, la Junta, con citación de las mismas, señalará dentro de los ocho días siguientes día y hora para su desahogo. Desahogadas las pruebas pendientes, las partes formularán alegatos dentro de las veinticuatro horas siguientes. Hecho lo anterior, el auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción y, dentro de los diez días siguientes, formulará por escrito el proyecto de laudo, que deberá contener los elementos que se señalan en el artículo 840 de esta Ley.”*, eso es lo que establece la ley dentro de la teoría, pero dentro de la práctica es caso distinto, ya que la juntas de conciliación y arbitraje, una vez concluidas y desahogadas todas y cada una de las pruebas y formulados los alegatos por las partes, son omisos en declarar el cierre instrucción, para una vez declarado el cierre de instrucción sean turnados los autos al auxiliar dictaminador a efecto de

que formule su proyecto de resolución en forma de laudo, razón por la cual las partes en este caso la parte actora dentro del juicio laboral se ve en la necesidad de promover amparo solicitando se declare el cierre de instrucción para así formular el proyecto de laudo, motivo que retrasa en su totalidad los intereses del trabajador o parte actora dentro de un juicio laboral, motivo por el cual se debería de hacer efectivo el apercibimiento decretado en el último párrafo del artículo 48 de la ley federal del trabajo el cual establece *“Si la dilación es producto de omisiones o conductas irregulares de los servidores públicos, la sanción aplicable será la suspensión hasta por noventa días sin pago de salario y en caso de reincidencia la destitución del cargo, en los términos de las disposiciones aplicables. Además, en este último supuesto se dará vista al Ministerio Público para que investigue la posible comisión de delitos contra la administración de justicia”*, debiéndose implementar a dichos funcionarios la destitución del cargo ya que continuamente se la pasan reincidiendo y vulnerando lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, manifestando que dicha destitución servirá como ejemplo para que los demás empleados o servidores públicos que laboren dentro de las juntas de conciliación y arbitraje acaten y respeten dichos preceptos, ya que a raíz de que no se les impone ningún tipo de sanción dentro de la práctica, reinciden una y otra vez atrasando el procedimiento en su totalidad y perjudicando los intereses del trabajador, ya que por la calidad que tiene de empleado se encuentra en total estado de indefensión.

QUINTA: Ahora bien y expuesto lo anterior, nos preguntamos de qué nos sirve una Ley Federal del Trabajo dentro del territorio nacional, la cual establece los derechos de los trabajadores, así como de los patrones y las formas en que debe de desahogarse un procedimiento antes las juntas de conciliación y arbitraje competentes, si dentro del procedimiento o mejor dicho, en la práctica, los servidores públicos que



se encuentran laborando dentro de dichos tribunales como son: Presidentes, Actuarios, Secretario de Acuerdos, Auxiliares, Conciliadores, Auxiliar Dictaminador, vulneran lo establecido y dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, toda vez que no acatan ni cumplen los plazos y términos que marca dicho ordenamiento, ya que dentro del procedimiento laboral cometen diversas violaciones como son: no señalar fechas de audiencia dentro del término que marca la ley, no dictar acuerdo dentro de los plazos establecidos, no declarar el cierre de instrucción en el término establecido, no formular su proyecto de laudo dentro del término establecido, lo cual retrasa en su totalidad un procedimiento laboral perjudicando los intereses del trabajador o parte actora, dichos funcionarios cometen todas y cada una de las omisiones y violaciones procesales en mención sin que se les aplique sanción alguna, a pesar de que Ley Federal del Trabajo dentro de sus preceptos establece diversas sanciones que deberán imponerse a los servidores públicos que incurran en dilaciones dentro de un procedimiento, las cual consisten desde una simple multa hasta por noventa días sin pago de salario, hasta la destitución del cargo en caso de reincidencia, por lo cual la Ley Federal del Trabajo o el precepto en mención deberá ser aplicable a todos y cada uno de los funcionarios que se desempeñen dentro de los tribunales laborales o juntas de conciliación y arbitraje, debiendo aplicarles lo dispuesto en el artículo 48 último párrafo el cual establece la destitución del cargo ya que como mencionamos anteriormente, dichos servidores públicos se la pasan reincidiendo dentro de todos y cada uno de los juicios de su competencia. Debiendo en el último caso destituir a los funcionarios reincidentes y en su lugar contratar personas que cuenten con capacidad para cumplir lo dispuesto en dicho ordenamiento mismas que deberán tener conocimiento en materia laboral y sobre todo acreditar ser licenciados en derecho para desempeñar dicho cargo y así una vez

capacitados realicen y cumplan lo dispuesto por dicho ordenamiento a efecto de no retrasar los procedimientos laborales en territorio nacional.

## **CONCLUSIÓN FINAL**

Puntos de vista como los anteriores han originado que la administración pública, en lo relativo a sus funcionarios y empleados fuera incongruente.

Ante la reciente consistencia que ha retornado la tesis de la igualdad ante la Ley, se ha operado una serie de cambios encaminados a que ese propósito se haga realidad.

En nuestro concepto la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, representa un paso importante en ese sentido, en principio porque en el concepto de "servidor público", engloba absolutamente a todas aquellas personas que trabajan no sólo en la administración pública federal, sino en los poderes Legislativo y Judicial, dejando atrás las abstractas clasificaciones de altos funcionarios, funcionarios y empleados de la Federación.

Por otro lado, y en un alarde de sistemática jurídica, se encarga ese ordenamiento de reglamentar el aspecto administrativo, dejando para las disposiciones relativas el penal, civil y laboral y en su caso se apliquen sus preceptos.

El legislador sustrajo de la Ley de Responsabilidades, aquellas figuras penales para encuadrarlas donde deben estar: en el Código Penal. Siendo también esto un adelanto en la intención de darle pulcritud, ya que las leyes que le antecedieron

contemplaban los delitos en que se podía incurrir en el ejercicio de la actividad, en vez de remitirse al Código Penal.

En el aspecto civil, los artículos 1916 y 1928, imponen al Estado la obligación de responder de los daños causados por sus funcionarios en el ejercicio de las funciones que les están encomendadas. De esta obligación expresamente se eximía al Estado y fue hasta el 31 de diciembre de 1982, fecha en que aparecieron publicadas las reformas a esos preceptos, cuando se impuso tal obligación.

El objeto pues, es presentar el marco jurídico en que se desenvuelve el servidor público, destacar sus derechos, sus obligaciones y el papel que desempeña dentro de la Administración Pública, así como el ámbito jurídico general en que se desenvuelve, invocando en primer término las leyes aplicables, luego los criterios que sobre el particular sostiene la Suprema Corte de Justicia de la Nación, también los comentarios hechos sobre el particular y finalmente nuestra apreciación al respecto.

## 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA LEY FEDERAL DE RESPONSABILIDADES

El artículo primero de la ley tiene por objeto reglamentar el título cuarto constitucional en materia de:

I. Los sujetos de responsabilidad en el servicio público;

II. Las obligaciones en el servicio público;

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

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

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

VI. El registro patrimonial de los servidores públicos.

#### OBSERVACIONES AL RESPECTO

FRACCIÓN I. El servidor público puede incurrir en cinco tipos de responsabilidades, a saber: administrativa, laboral, penal, política y civil.

Para el efecto de la parte administrativa, a fin de saber quiénes son los sujetos del procedimiento administrativo, nos remitiremos al capítulo 3º.

Para conocer los sujetos de responsabilidad penal debemos tener presente lo que dispone el artículo 212 del Código Penal para el Distrito Federal en Materia Común y para toda la República en Materia Federal, publicado en el *Diario Oficial* de la Federación del miércoles 5 de enero de 1983.

FRACCIÓN II. Las obligaciones en el servicio público, son las enumeradas en el artículo 47 de esta Ley\*, cuyo incumplimiento trae como consecuencia las sanciones contempladas en su artículo

53\*.

\*Artículo 47, XXII. Abstenerse de cualquier acto u omisión que implique incumplimiento de cualquier disposición jurídica relacionada con el servicio público;

\*Artículo 53. Las sanciones por falta administrativa consistirán en:

I. Apercibimiento privado o público;

II. Amonestación privada o pública.

(Fe de erratas a la publicación del 31 de diciembre de 1982, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de marzo de 1983)

III. Suspensión;

IV. Destitución del puesto;

V. Sanción económica; e

VI. Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público.

Cuando la inhabilitación se imponga como consecuencia de un acto u omisión que implique lucro o cause daños y perjuicios, será de un año hasta diez años si el monto de aquéllos no excede de doscientas veces el salario mínimo mensual vigente en el Distrito Federal, y de diez a veinte años si excede de dicho límite. Este último plazo de inhabilitación también será aplicable por conductas graves de los servidores públicos.

(Reformado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de julio de 1992)

Para que una persona que hubiere sido inhabilitada en los términos de ley por un plazo mayor de diez años, pueda volver a desempeñar un empleo, cargo o comisión en el servicio público una vez transcurrido el plazo de la inhabilitación impuesta, se requerirá que el titular de la dependencia o entidad a la que pretenda ingresar, dé aviso a la Secretaría, en forma razonada y justificada, de tal circunstancia.

(Adicionado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de julio de 1992)

La contravención a lo dispuesto por el párrafo que antecede será causa de responsabilidad administrativa en los términos de esta ley, quedando sin efectos el nombramiento o contrato que en su caso se haya realizado.

(Adicionado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de julio de 1992)

Debemos distinguir de las obligaciones a que se refiere el comentario anterior, las contenidas en el artículo 44 de la Ley

Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y las señaladas en el artículo 46 de la misma Ley, las cuales en todo caso darán lugar a la terminación de los efectos del nombramiento, previa demanda que se presente ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje o sucede lo mismo con las infracciones a las obligaciones que impone la Ley de Responsabilidades, ya que por éstas, como ya quedó expuesto no aplicará el artículo 53.

Ahora bien, cabe la posibilidad de que una misma sanción esté considerada tanto en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, como en la Ley de Responsabilidades. En tal caso, será optativo para el Superior Jerárquico intentar cualquiera de los dos procedimientos: el laboral o el administrativo según la gravedad de la falta.

Esto queda claro con el enunciado del artículo 40. *in fine* que dice: "No podrán imponerse dos veces por una sola conducta sanciones de la misma naturaleza". Más adelante ampliaremos el comentario en ese sentido.

Es claro sin embargo que para la destitución del empleo, cargo o comisión, siempre que se trate de un empleado de base, invariablemente se demandará la terminación de los efectos del nombramiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en los términos del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la fracción II del Artículo 56 de la Ley de Responsabilidades.

FRACCIÓN III. Las responsabilidades en que puede incurrir todo servidor público, ha quedado dicho, se derivan del incumplimiento a las obligaciones señaladas en el artículo 47 de la

presente Ley.

En cuanto a las sanciones, son las contenidas en el artículo 53 y consisten en:

I. Apercibimiento privado o público;

II. Amonestación privada o pública;

III. Suspensión;

IV. Destitución del puesto;

V. Sanción económica, e

VI. Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público.

Las responsabilidades y procedimiento político, están contenidas el artículo 5 al 45 de la presente Ley.

FRACCIÓN IV. En el procedimiento administrativo, serán autoridades competentes, la Secretaria de la Contraloría General de la Federación y el superior jerárquico, entendiéndose por superior jerárquico, el titular de la dependencia, de conformidad con la interpretación que la propia ley hace en el segundo párrafo del artículo 48. Dicha competencia se desprende del procedimiento para la imposición de las sanciones previsto en el artículo 56.

En el juicio político, las autoridades competentes son la Cámara de Diputados como órgano de acusación y la Cámara de

Senadores como órgano de sentencia. Así lo establece el artículo 1º.

FRACCIÓN V. El trámite para el procesamiento penal está reglamentado en el artículo 25 y siguientes.

FRACCIÓN VI. El registro patrimonial lo establecen los artículos 79 al 90.

La declaración patrimonial, tiene suma importancia, ya que de hecho representa una prueba preconstituida, esto es, si por alguna circunstancia el servidor público resultara con un patrimonio exorbitante, se tendrá que confrontar el patrimonio manifestado con el que posteriormente resulte.

El problema consiste en demostrar que el excedente se lo allegó lícitamente, y para el efecto tendrá que demostrarse que se cumplió con las obligaciones fiscales inherentes, esto es, el pago del impuesto sobre la renta, etcétera.

Si no se demostrara satisfactoriamente la forma en que se hizo del patrimonio en polémica se establecerá la presunción de que el enriquecimiento fue ilícito.

En consecuencia, si el servidor público, es de los que enumera el artículo 110 constitucional; es decir: Senadores y Diputados al Congreso de la Unión; Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación; Secretarios de Despacho; jefes de Departamento Administrativo; Jefe del Departamento del Distrito Federal; Procurador General de la República; Procurador General de Justicia del Distrito Federal; Magistrados de Circuito y Jueces de Distrito; Magistrados y Jueces del Fuero Común del Distrito Federal;



Directores Generales o sus equivalentes de los organismos descentralizados, empresas de participación estatal mayoritaria, sociedades y asociaciones asimiladas a éstas y fideicomisos públicos, serán sujetos del juicio político.

## RÉGIMEN JURÍDICO DEL SERVIDOR PÚBLICO

El título cuarto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, anteriormente se denominaba "de las responsabilidades de los funcionarios públicos" y ahora "Responsabilidades de los Servidores Públicos". Rodolfo Cartas Sosa, Jesús González Schamal y Arturo Vieyra Reyes (*Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, Editorial Trillas, México, 1983) se remiten a la exposición de motivos de las reformas al ordenamiento en la que se argumenta como propósito de modificación el acentuar el carácter de servicio a la sociedad, que debe observar el trabajador público en su empleo, cargo o comisión.

El artículo 108 constitucional establece que para los efectos de las responsabilidades a que alude este título se reputarán como servidores públicos a los representantes de elección popular, a los miembros de los poderes Judicial Federal y Judicial del Distrito Federal, a los funcionarios y empleados, y, en general a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la administración Pública Federal o en el Distrito Federal, quienes serán responsables por los actos u omisiones en que incurran en el desempeño de sus respectivas funciones.

En consecuencia bajo la denominación genérica de servidor público, se engloba absolutamente a todos los trabajadores, empleados y funcionarios de la administración pública y por

consecuencia todos son, sin distinción, sujetos de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.

En ese maremágnum jurídico se desenvolvían los trabajadores, en el que es honesto reconocerlo, prevalecía la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ordenamientos eminentemente proteccionistas del trabajador.

Lo mismo sucede con la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, que está en un plano de coordinación con la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. En igual situación están los reglamentos interiores de las dependencias, con los reglamentos de las condiciones de trabajo de las dependencias sujetas a esta Ley.

Así, el artículo 2 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece que para los efectos de esta Ley, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio, y que en el Poder Legislativo las directivas de gran comisión de cada Cámara asumirán dicha relación.

Como se ve el precepto, técnica y sistemáticamente es correcto, puesto que regula la relación de trabajo y deja establecido para los efectos laborales quién tendrá el carácter de patrón del trabajador.

La primera dificultad surge al leer el artículo primero de la Ley de Amparo que estatuye que el juicio de amparo tiene por

objeto resolver toda controversia que se suscite por leyes o actos de la autoridad que violen las garantías individuales.

Es aquí donde aparentemente se presenta el problema, ya que algunos trabajadores que se ven involucrados en procedimientos laborales, al acudir al juicio de amparo señalan como autoridades responsables a los titulares de las dependencias en que prestan sus servicios, pero como hemos visto el amparo sólo procede contra autoridades y el titular de la dependencia conforme el artículo 2º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se considera patrón, por tanto siempre que el amparo se derive de un aspecto laboral no procederá contra el Secretario respectivo, pero sí en algunas circunstancias contra otros funcionarios de la misma dependencia.

Gabino Fraga (*Derecho Administrativo*, Editorial Porrúa, México, 1973, pág. 124) nos dice que tienen el carácter de autoridad los órganos de la administración que pueden concentrar en sus facultades las de decisión y las de ejecución; pero también puede suceder que sólo tengan la facultad de decisión y que la ejecución de sus determinaciones se lleve a cabo por otro órgano diferente. La Suprema Corte de Justicia, añade, para determinar la procedencia del juicio de amparo, ha ampliado el concepto de autoridades, considerando que dentro de él se hallan comprendidas no sólo aquellas que tienen el carácter de órganos del Estado y se encuentran facultados para decidir o ejecutar sus resoluciones, sino que, como expresa en una de sus sentencias, "el término autoridades" para los efectos del amparo, comprende a todas aquellas personas que disponen de la fuerza pública, en virtud de circunstancias ya legales, ya de hecho, y que, por lo

mismo, están en posibilidad material de obrar como individuos que ejercen actos públicos por el hecho de ser pública la fuerza de que disponen (*jurisp., de la s.c. 1917-1954, tesis 179, pág. 360*).

Así pues, la fuente directa para saber cuándo se está en presencia de una autoridad, son los reglamentos interiores de las Secretarías de Estado, toda vez que estos documentos contienen las facultades de los diversos funcionarios de las mismas es decir del Secretario, Subsecretario, Oficial Mayor, Directores Generales, etc. y el propio dispositivo establecerá qué funcionarios tienen facultades de decisión y ejecución o qué áreas son esencialmente operativas; sin facultades de decisión.

El documento a que nos referimos establece cuáles funcionarios son delegables y cuáles no lo son, por tanto si un reglamento ordena que la facultad de contratar, remover, o cesar personal es indelegable y no obstante un funcionario diferente al secretario lo hace, es evidente que en tal caso sí procede el amparo, pues dicho funcionario no está actuando como patrón puesto que no le está delegada la facultad de manejo de personal, sino que actúa como autoridad; lo hace con motivo de sus funciones. Entonces, no cabe aplicar el criterio de la legislación laboral, puesto que se invade al ámbito de la legislación administrativa, que es indebido como lo hemos visto.

El espíritu de las anteriores consideraciones coincide con la Ley Federal de Responsabilidades que en su artículo 56 fracción II ordena que la destitución del empleo, cargo o comisión de los servidores públicos, se demandara por el superior jerárquico de acuerdo con los procedimientos consecuentes con la naturaleza de la relación y en los términos de las leyes respectivas.

La pulcritud sistemática de la ley vigente contrasta con lo farragoso de la ley anterior que en el título tercero contemplaba el procedimiento en los delitos y faltas oficiales de los funcionarios y empleados que no gozan de fuero. Luego el título cuarto trataba del jurado de responsabilidades oficiales de los funcionarios y empleados públicos por delitos o faltas oficiales. Como vemos en ese somero análisis, la anterior ley incurría en una franca invasión de la legislación penal, en tanto que la ley de responsabilidades en vigor no prevé delito alguno y remite para un caso dado a la ley relativa, esto es, al Código Penal para el Distrito Federal que en su título décimo contempla los delitos cometidos por los servidores públicos.

## AUTORIDADES

Las autoridades competentes para la aplicación de la ley que se analiza, enumeradas por el artículo 3, son:

I. Las Cámaras de Senadores y Diputados al Congreso de la Unión;

II. La Secretaría de la Contraloría General de la Federación;

III. Las Dependencias del Ejecutivo Federal;

IV. El Departamento del Distrito Federal;

V. La Suprema Corte de Justicia de la Nación;

VI. El Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal;

VII. El Tribunal Fiscal de la Federación;

VIII. Los Tribunales de Trabajo, en los términos de la legislación respectiva, y

IX. Los demás órganos jurisdiccionales que determinan las leyes.

Es importante la enumeración anterior, sobre todo para efectos de la interposición del juicio de amparo, ya que basta con que la Ley de ese carácter para que se les considere autoridades.

Es oportuno señalar que, las entidades citadas serán autoridades en sus respectivos ámbitos de competencia, en algunos casos, por ejemplo, el Tribunal Superior de Justicia tendrá el carácter de autoridad sólo en el Distrito Federal y respecto de sus trabajadores; lo mismo sucede con las dependencias del Ejecutivo Federal; así la Secretaría de la Reforma Agraria será autoridad respecto de sus trabajadores, más no con relación a la Secretaría de Salubridad y Asistencia.

En cambio, la Secretaría de la Contraloría General de la Federación y el Tribunal Fiscal de la Federación, tienen el carácter de autoridad respecto a todas las dependencias de la Administración Pública Federal.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido que los Departamentos Jurídicos de las Secretarías de Estado no son autoridades, plasmándolo así en la tesis número 372, de la Segunda Sala (obra citada).

## DESTITUCIÓN DEL EMPLEO

La destitución del empleo, es sin duda la sanción más grave que se puede imponer al trabajador. Resulta evidente que la fracción II del artículo 56 de la Ley se refiere a los trabajadores de base.

Estos trabajadores, de acuerdo al apartado 3 del capítulo primero pueden estar sujetos al régimen de la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del apartado A del artículo 123 constitucional o a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B.

En el primer caso se demandará la rescisión del contrato de trabajo, al tenor del artículo 46, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente y en el segundo la terminación de los efectos del nombramiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en los términos del artículo 46.

Por lo que atañe al empleado de confianza, podrá ser destituido por el superior jerárquico. Como el artículo 8 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es tajante al excluir de su amparo a los trabajadores de confianza, es claro que no se seguirá en su contra juicio laboral.

Sin embargo, esa circunstancia, no exime al superior jerárquico de oír al empleado conforme al procedimiento que marca el artículo 64 de esta Ley, de no ser así se violaría en su perjuicio la garantía de audiencia y podría acudir al juicio de amparo según la tesis jurisprudencial núm. 542 visible en el apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1975,

Segunda Sala.

## FACULTAD DE DENUNCIAR IRREGULARIDADES

Todo servidor público tiene la obligación, así se desprende del artículo 57, de denunciar por escrito a la contraloría interna de su dependencia los hechos que a juicio suyo sean constitutivos de responsabilidad administrativa atribuibles a servidores públicos bajo su dirección.

Es requisito entonces que la denuncia sea por escrito; de lo contrario, deberá desecharse.

La contraloría interna, del análisis de los hechos, determinará si existe o no responsabilidad administrativa, ya que si es penal, conforme artículo 61 dará vista de ello simultáneamente a la Secretaría de la Contraloría y a la autoridad penal competente; si encuentra elementos, previo acuerdo del superior jerárquico, aplicará las sanciones respectivas en el entendido de que, si no lo hace, incurre en responsabilidad atento al artículo 59.

De lo que se ha visto, la Secretaría de la Contraloría es eminentemente fiscalizadora, sin embargo, esta función en ningún momento menoscaba el ámbito de competencia de las dependencias. Esto se deduce del párrafo anterior y del artículo 62, al disponer que cuando aquella encuentre responsabilidad en las auditorías que practique, le comunicara a la contraloría interna o al coordinador sectorial, tratándose de entidades.

El artículo 63 faculta a los titulares de la dependencia y a la



Secretaría para abstenerse de sancionar al infractor por una sola vez por causa justificada y siempre y cuando los hechos no revistan gravedad.

## **PROPUESTA**

De acuerdo a lo anterior, se propone adicionar al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, párrafo *in fine*, a fin de darle fuerza legal a esta disposición y que sea cumplida a cabalidad, que tenga el apoyo y aplicación de lo dispuesto en los artículos 47, fracción XXII y 53, fracciones III y IV de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, y que además esta sanción se haga extensiva a la autoridad sancionadora y ejecutora de ésta, con el propósito de que las sanciones previstas ya citadas, se apliquen con todo el rigor, para evitar se siga incurriendo en dilaciones procesales por parte de la autoridad debido a sus constantes omisiones y sean verdaderamente sancionados los funcionarios que incurran en estas irregularidades. De tal manera que la propuesta quedaría en los siguientes términos:

*“Artículo 48. El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago.*

*Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un período*

*máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior.*

*Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones.*

*En caso de muerte del trabajador, dejarán de computarse los salarios vencidos como parte del conflicto, a partir de la fecha del fallecimiento.*

*Los abogados, litigantes o representantes que promuevan acciones, excepciones, incidentes, diligencias, ofrecimiento de pruebas, recursos y, en general toda actuación en forma notoriamente improcedente, con la finalidad de prolongar, dilatar u obstaculizar la sustanciación o resolución de un juicio laboral, se le impondrá una multa de 100 a 1000 veces el salario mínimo general*

***Si la dilación es producto de omisiones o conductas irregulares de los servidores públicos, la sanción aplicable será la suspensión hasta por noventa días sin pago de salario y en caso de reincidencia la destitución del cargo, sanciones que se aplicarán además con base en lo dispuesto por los artículos 47, fracción XXII y 53, fracciones III y IV de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos; aplicables incluso a la autoridad sancionadora y ejecutora en sus términos para el caso de omitir sancionar y ejecutar las resoluciones***

***correspondientes. Además, en este último supuesto se dará vista al Ministerio Público para que investigue la posible comisión de delitos contra la administración de justicia.***

*(Artículo reformado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012)*

## BIBLIOGRAFIA

- *La nueva cultura laboral (criterios de las juntas de conciliación y arbitraje), maestro en derecho Armando Elizalde Nora, paginas 4,5.*
- *México su realidad laboral a finales del siglo XX, Joaquín Blanes casas, páginas 17 a 19, primera edición en 1997 (análisis laboral)*
- *Derecho mexicano del trabajo, Jorge Olvera quintero, paginas 13-23 y 62,63*
- *Juntas de conciliación y arbitraje en México, Jaime Aguilar Marroquín, Belarmino Fernández, Lenin González Téllez, paginas 5-19. <http://ccaualaborcenter.electricembers.net/wpcontent/uploads/downloads/2014/04/JuntasdeConciliacion.pdf>*
- *En el sportpalast de berlin (10 de febrero de 1933), discursos del canciller del III reich*
- *Génesis 3:19 la biblia.*

*Nájera Martínez, Alejandro en su obra, unidad de estudios superiores de la paz, Derecho laboral, <http://www.tesoem.edu.mx/alumnos/cuadernillos/2009.022.pdf> revisado el 20 de Abril de 2015*

- *Ley federal del trabajo, artículos 8 Y 2 (párrafo segundo)*
- *Contrato social y libertad individual según John Locke. Pagina 7.*

- *Ética y política de Rousseau.*
- *<http://www.nl.gob.mx/conciliacionyarbitraje> vista el 20 de marzo de 2015.*
- *<http://cetrade.org/v2/book/export/html/1348> vista el día 10 de septiembre de 2015.*
- *<http://imco.org.mx/justicia-laboral/que-es-justicia-laboral/> (revisado el día 24 de septiembre de 2015)*
- *La justicia laboral en américa central, panamá, y república dominicana. Colaboradores: Donald Alemán Mena Edgardo Cáceres Castellanos Esteban Calvo Rodríguez Manuel Ramón Herrera Carbuccía Ena Lilian Núñez Mancía Andrea Sánchez Matos Vasco Torres de León Augusto Valenzuela Herrera, editor Adolfo Ciudad Reynaud, paginas 129, 130, 131.parte 2, Capitulo 1, La justicia laboral en Costa Rica, Esteban Calvo Rodríguez.*
- *La justicia laboral en américa central, panamá, y república dominicana. Colaboradores: Donald Alemán Mena Edgardo Cáceres Castellanos Esteban Calvo Rodríguez Manuel Ramón Herrera Carbuccía Ena Lilian Núñez Mancía Andrea Sánchez Matos Vasco Torres de León Augusto Valenzuela Herrera, editor Adolfo Ciudad Reynaud, paginas 129, 130, 131.parte 2, Capitulo 2, La justicia laboral en El Salvador, Ena Núñez Mancía.*
- *EL JUICIO DE AMPARO COMO MEDIO PARA LOGRAR LA EFICAZ EJECUCIÓN DE LOS LAUDOS, PAGINAS 2,3,4.*

- *El juicio laboral en el juicio de amparo, el juicio laboral, capítulo I, la justicia pronta página 4, 5, 6.*
- *<http://www.juntalocal.df.gob.mx/archivos%20pdf/reglamentojlca2000.pdf> fecha 26 de agosto de 2015*
- *Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos.*
- *Redacción AM 6 may 2014 - 17:02 CET <http://www.almomento.mx/impulsara-juicios-oraales-para-una-pronta-y-expedita-justicia-laboral-en-df/> (se checo el dia 07 de septiembre de 2015).*
- *La justicia laboral, correcciones disciplinarias, capitulo XX, lic. Alfonso Alvarez Friscione, editorial sista, pagina 514.*
- *Ley federal del trabajo, Berbera editores, s.a. de c.v.*
- *<https://www.elsiglodetorreon.com.mx/noticia/892352.denuncian-retraso-en-juicios-laborales.html> revisada con fecha 25 de septiembre de 2015.*