



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
CAMPUS ARAGON**

**REFORMA PROCESAL DE COMPETENCIA  
FEDERAL EN CONFLICTOS COLECTIVOS**

**T E S I S**

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
LUIS CALZADA TELLEZ**

**ASESOR: LIC. JUVENAL RIOS AVENDAÑO**

**MEXICO**

**2002**

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

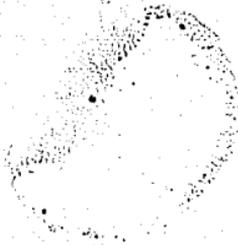
**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

**\*DEDICATORIAS\***

A la Universidad Nacional Autónoma de México por haberme permitido culminar mis estudios; y en especial a los Profesores que me dedicaron momentos de su valioso tiempo para la preparación y conclusión de este trabajo.



A mis Padres y Familia que Dios me dio como el tesoro mas maravillo del mundo, a quien les debo todo lo que soy y quien por ellos sali adelante mis hijas; y en especial a mi compañera de toda la vida quien agradezco su apoyo y comprensión "B".

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## INDICE

	PAGINA
INTRODUCCIÓN	I
CAPITULO PRIMERO.- EL DERECHO LABORAL EN OTROS SISTEMAS JURÍDICOS.	
1.1.- El Commo Law.	1
1.2.- El Derecho Socialista.	14
1.3.- Algunos países del lejano Oriente.	22
1.4.- El mundo Germano-Romano.	30
CAPITULO SEGUNDO.- LA IMPARTICION DE LA JUSTICIA LABORAL EN MÉXICO.	
2.1.- De los obreros en general; Junta Federal y Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.	38
2.2.- De los Trabajadores al Servicio del Gobierno Federal.- El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.	48
2.3.- De los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos de los Estados.	51
2.4.- De los Trabajadores al Servicio de los Ayuntamientos Municipales.	58
2.5.- De los Trabajadores del Poder Judicial de la Federación.	64

2.6.- De los Trabajadores de las Fuerzas Militares, Marinas y del Servicio Diplomático.	67
--	----

**CAPITULO TERCERO.- LOS CONFLICTOS COLECTIVOS EN EL DERECHO  
PROCESAL DELTRABAJO**

3.1.- Los Conflictos Colectivos.	71
3.2.- Los Conflictos Colectivos Locales.	74
3.3.- Los Conflictos Colectivos Federales.	75
3.4.- Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, competente para la resolución de Conflictos Colectivos Locales.- Artículo 700 Frac. III, Ley Federal del Trabajo.	77
3.5.- La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, competente para la resolución de Conflictos Colectivos Federales.- Artículo 700 Frac. III, Ley Federal del Trabajo.	80
3.5.1.- Los Conflictos Colectivos Federales y las Juntas Especiales Foráneas.- Artículo 606, de la Ley Federal del Trabajo.	84

**CAPITULO CUARTO.- LA PROBLEMATICA ACTUAL DE LOS CONFLICTOS  
COLECTIVOS FEDERALES.**

4.1.- Desventajas de la Reglamentación Legal Actual de los Conflictos Colectivos Federales.	88
4.2.- Propuesta de Solución a los Conflictos Colectivos Federales Citados fuera del Distrito Federal.	90

<b>CONCLUSIONES</b>	<b>98</b>
<b>PROPUESTA</b>	<b>101</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>103</b>

---

## INTRODUCCIÓN

En nuestra Ley Federal del Trabajo, como reglamentaria del artículo 123 Constitucional, esta dividida en dos apartados que regulan diversas relaciones laborales, en el apartado "A" es de señalarse de manera general, regula todo contrato de trabajo, o sea, que es aplicable a todo aquel que presta su servicio a otro en la iniciativa privada, en el apartado "B" que rige la relación de trabajo entre el estado y sus trabajadores o servidores, es decir, rige las relaciones entre los poderes de la unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores, a excepción de aquellos servidores que por la naturaleza de sus labores se rigen por Leyes especiales, es el caso de las fuerzas armadas.

Nuestra Ley Federal del Trabajo como reglamentaria del artículo 123 Constitucional contiene normas que integran el derecho sustantivo y otras normas que integran el derecho procesal y aun mas existen otras normas las de carácter administrativo.

Entre esa forma de normas, en el presente trabajo pretendo abordar o proporcionar una reforma de carácter procesal que tiene como finalidad que los conflictos Colectivos del competencia Federal se resuelvan en cada estado de la republica mexicana y no necesariamente como se da actualmente que todo conflicto Colectivo se deba de resolver en la ciudad de México por así estar contemplado en nuestra Legislación Laboral y con ello evitar que los litigantes del Interior de la Republica tengan que acudir a la Ciudad de México, Distrito Federal el cual solo crea un sin fin de gastos Innecesarios.

Con lo anterior, también de ser posible, se propone que dado que nuestra Ley Federal del Trabajo delimita a las juntas especiales en la resolución de los conflictos colectivos, se pueda otorgar facultades al presidente de la junta especial o al auxiliar para que estos puedan resolverlos y no necesariamente se tengan que remitir a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para su resolución.

Lo anterior versa dadas las circunstancias actuales de nuestra justicia la cual al delimitar las funciones de las juntas especiales pareciera que se benefician solo unos cuantos y no todos, por lo costoso que es acudir a la Ciudad de México para la continuación del proceso; propiciando con esto que no exista un equilibrio entre trabajadores y patronos, por lo que resulta indispensable, que las controversias laborales, signifiquen en beneficio del pueblo con la derivación de facultades asía el presidente o auxiliar de la Junta Especial.



## **CAPITULO PRIMERO**

### **EL DERECHO LABORAL EN OTROS SISTEMAS JURIDICOS.**

**1.1.- El Common Law.**

**1.2.- El Derecho Socialista.**

**1.3.- Algunos países del lejano Oriente.**

**1.4.- El mundo Germano-Romano**

## 1.1 EL COMMON LAW.

La historia del Common Law está vinculada en un buen porcentaje a la historia de Inglaterra basado, principalmente en los usos y costumbres; "Solo la Monarquía inglesa no sacudida por la revolución francesa continua su evolución consuetudinaria y todavía hoy se presenta como un unicum en el Derecho Público: La excepcional constancia de sus Instituciones no está ligada a constitución escrita alguna, sino que está confiada a un heterogéneo conjunto de normas de common law, de documentos fundamentales de usos."(1) así tenemos que antes del año 1000 después de Cristo, en el territorio británico coexistían normas de origen germánico, de derecho romano y canónico que fueron "Introducidas en el momento de la Cristianización 664 d.c." (2)

El Common Law rechaza el sistema de los derechos codificados porque por lo regular, deja de tomar en cuenta la costumbre, ya que el sistema codificado se basa en leyes escritas generalmente rígidas y abstractas: "Los derechos codificados tienden a descuidar a la costumbre jurídica, porque hoy tiene un peso muy limitado en los sistemas socioeconómicos regidos por leyes escritas, generales y abstractas." (3), pues desde el punto de vista del common law, la ley ha substituido a la costumbre.

(1).- G. LOZANO MARIO.-Los Grandes Sistemas Jurídicos.-versión castellana de Alfonso Ruiz Miguel.-Editorial Debate, Colección Universitaria, Madrid 1982., pág. 83

(2).- G. LOZANO MARIO op. cit. pág. 166.

(3).- G. LOZANO MARIO, op. cit. pág. 159

En el marco de la costumbre, el derecho natural también fue tomado en cuenta como base principal del derecho común así nos menciona la historia de Edward Coke: "En la historia jurídica de Inglaterra hubo una época en la que un eminente jurista defendió elocuentemente la idea de la supremacía del derecho natural sobre el poder político. Sir Edward Coke (1552- 1634), uno de los más grandes jueces ingleses, sostuvo que hay un derecho natural inmutable, que ningún Parlamento podía alterar. Creía que los tribunales del Common Law tenían autoridad superior al rey y al parlamento y que una ley del Parlamento que contraviniese las reglas reconocidas del común derecho y razón era totalmente nula y el juez no debía tomarla en cuenta."(4)

Dadas las características del sistema jurídico del Common Law, los jueces tienen una gran influencia en la interpretación y elaboración de la ley y el poder judicial goza de una verdadera autonomía en relación a los demás poderes, extendiéndose dicho poder a los abogados como acontece en los Estados Unidos que forma parte de la familia jurídica.

Por lo que es de precisarse que Inglaterra es la cuna del Common Law, y de ahí otros países han y siguen retomando dicha familia jurídica para sus sistemas jurídicos internos: "El derecho inglés ocupa, sin duda,

(4).-BODENHEIMEREDGAR.-Teoría del Derecho.-traducción de Vicente Herrero.-Editorial F.C.E., México 1994, pág. 155.

un puesto importante dentro de la familia del Common Law. No solo ha sido Inglaterra su cuna, sino que todavía hoy sigue siendo el Derecho Inglés un modelo para numerosos países." (5)

Nos dice el maestro René David "en la historia del Derecho Inglés pueden distinguirse cuatro períodos principales", (6) PRIMERA.- El Período que precede a la conquista normanda de 1066; SEGUNDO.- Desde el año 1066 hasta el advenimiento de la dinastía de los Tudor (1485) que propiamente corresponde a la conformación del Common Law basadas en las costumbres locales; TERCERO.- Desde 1485 hasta 1832, señalado como el de su florecimiento, aunque en esta etapa aparece otro sistema complementario llamado EQUITY y CUARTO.- Que se inicia en 1832 hasta nuestros días, señalado este período como el MODERNO.

Una fecha importante es el año de 1066 en que fue conquistada Inglaterra por los normandos, antes de esta fecha podemos decir que el derecho que se aplicaba era el anglosajón de dominación romana y en el 1066 llegaron diversas tribus de origen germánico, sajones, anglos, daneses, jutos, que se apoderaron de Inglaterra, entonces el rey Guillermo el conquistador pretende gobernar pero se encuentra con diferentes costumbres y leyes de cada pueblo o tribu, por lo tanto no existe una Ley que pueda regir para todos,

(5).-DAVID RENE.-Los Grandes Sistemas Jurídicos.-Traducción de la 2a. edición francesa por Pedro Bravo Gala.-Editorial Aguilar, Madrid, pág. 241.

(6) DAVID RENE.- op. cit. pág. 242.

existía la asamblea de los hombres libres denominada County Court o Hundred Court que aplica la costumbre para resolver los principales problemas por medio de la costumbre de sus pueblos que después, fueron substituidos por las jurisdicciones señoriales Courts Barón, Courts Leet y Manorial Courts.

Después de la conquista también hubieron tribunales eclesiásticos que decidían los problemas de acuerdo al derecho canónico y los tribunales reales, denominados de acuerdo a la localidad Tribunales de Westminster a partir del siglo XIII.

Los tribunales tenían competencia para conocer de sus diversos asuntos y el rey solo podía intervenir en casos excepcionales considerándose como de "alta Justicia", por ejemplo cuando la paz del reino estaba amenazada, surgiendo de esta manera la Curia Regis, de altos personajes y solo para casos de suma importancia, por lo tanto los tribunales de justicia se convierten en autónomos sin que nada tengan que ver con el rey, incluso es considerada su intervención como lesivo al derecho natural, entonces, el rey solo tuvo facultades para:

- A).- asuntos de la hacienda TRIBUNALES DE HACIENDA (TRIBUNALES DE EXCHEQUER)
- b).- asuntos que tienen que ver con la propiedad territorial y la posesión de inmuebles TRIBUNALES DE CAUSAS COMUNES, (COMMON PLEAS) y c).-asuntos penales graves que ponen en peligro la paz del reino, TRIBUNAL DEL BANCO DEL REY, (KINGS BENCH.)

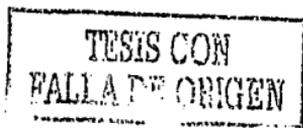
Más adelante los tribunales reales de Westminster también conocieron de estas ramas, por último aparecieron lo tribunales municipales y los llamados LEX MERCATORIA O LEY MERCHANT, para asuntos del comercio, creando sus propios tribunales.

Considerando que sólo los tribunales reales tenían los medios para hacer cumplir sus resoluciones, así como los tribunales eclesiásticos a través del juramento, el resto fue teniendo poca importancia quedando reducido a cuestiones menores de las localidades.

Para acudir ante los tribunales reales se debía de solicitar un Writ a un alto funcionario de la Corona, Canciller, mediante el pago correspondiente, y el Canciller previo estudio y procedencia lo podrá otorgar, aunque con el tiempo los Writs se multiplicaron pero dichas intromisiones causaron problemas con otros tribunales y en 1215 surge LA CARTA MAGNA Y en 1285 EL SEGUNDO ESTATUTO DE WESTMINSTER de Edward I. en donde se puso fin a la intervención de los tribunales reales mediante los Writs, y por lo tanto no se admitiría ningún writ salvo por resolución del parlamento y en tal caso, solo un Writ in cosimilli casu, es decir tratándose de asuntos parecidos a otros ya resueltos.

Es así como el derecho en Inglaterra surge a través de las costumbres que se van utilizando en las diversas soluciones a los conflictos, costumbres que son propias de las localidades y que dichos tribunales locales no permitieron la interferencia de los reales, aunque en la actualidad los abogados por lo regular alegan "casos parecidos a otros ya solucionados".

La historia del Common Law se encuentra resumida en diferentes obras, pero las más importantes las encontramos en los llamados YEAR BOOKS, que abarcan hasta 1535, los English Reports, los Law Reports y los Laws of England, que contienen diferencias radicales con el derecho romano o germánico, ya que como lo hemos dicho, el Common Law está basado en las



Jurisprudencias llamados precedentes y los demás derechos están basados en las normas que aprueban los legisladores.

Con el tiempo apareció LA EQUITY como otra institución que vino a reforzar el derecho Inglés y constituye el derecho de los gobernados de recurrir al rey, con carácter de apelación, cuando se considere que la resolución no ha estado apegada a justicia, pero durante los años 1873-1875 Los Judicature Acts, unificaron tanto el Common Law como la Equity en los mismos tribunales, considerándose a la equidad como la base del derecho "Equity Follows the law", dicho progreso ha determinado actualmente la gran división del derecho Inglés en Equity y en Common Law, "La Equity tiende a convertirse, si no lo ha hecho ya, en el conjunto de materias que se ha estimado adecuado hacer juzgar según un procedimiento escrito, en tanto que el Common Law se convierte en el conjunto de materias que son juzgadas según el procedimiento oral de antaño" (7)

La equity tiene facultades para intervenir en derecho de quiebras, interpretación de testamentos, liquidación de sucesiones; y El Common Law para el penal, contratos, y responsabilidades civiles, aunque últimamente ambos derechos se entremezclan. La mayoría de los litigios se resuelven según las instancias, por los tribunales inferiores, por las comisiones contencioso-administrativas y por los arbitrajes privados, existiendo además el HABEAS CORPUS por todos conocido y surgido en Inglaterra desde 1689.

ORGANIZACION JUDICIAL:

(7).- DAVID RENE.-op-cit. páq. 270.

Inicialmente debemos precisar que en el Common Law no existe una división del derecho entre público y privado, tampoco encontraremos bibliografía de derecho, administrativo, penal civil, de trabajo u otros: "La distinción entre Derecho público y Derecho privado, p. ej., tan elemental y fundamental para el jurista francés, no existe en Inglaterra. La bibliografía inglesa no cuenta tampoco con ningún tratado relativo al Derecho civil, al administrativo, al procedimiento (civil o criminal), al Derecho de obligaciones, al de bienes, al de regímenes matrimoniales, al de sucesiones, al registral, al de la seguridad social, al de sociedades o al Derecho marítimo, para tomar los cuadros generales dentro de los cuales el jurista francés clasifica a las normas y sus propios conocimientos." (8)

En el Common Law todo es derecho público en razón de la competencia que en un principio tuvo la Corona, en los litigios para el bien del reino y de sus habitantes, prevaleciendo dicho criterio en la actualidad, sin la intervención de la corona, delegada esa facultad al Poder Judicial.

La división esencial solamente radica en Common Law y Equity, es decir derecho común y la equidad pudiéndose consultar para mejor conocimiento algunos manuales tales como: "Contract, Torts, Real property, Personal property, Trust, evidence, companies, sale of goods, bankruptcy, master and servant, domestic relations, negotiable instruments, carriage of goods by sea, partnership, bailment, quasi-contract, libel and slander, local government, conflict of laws, industrial law, pleading and practice, etc." (9)

(8).-DAVID RENE.-op. cit. pág. 262

(9).-DAVID RENE.-op. cit. pág. 263



La Equity considerada como: "Está constituida por el cuerpo de normas que, de no haberse llevado a cabo la reforma de las Judicature Acts, serán aplicadas exclusivamente por jurisdicciones especiales, llamadas Tribunales de Equity" (10), pero que actualmente se aplican en los mismos tribunales del Common Law.

Para el caso del derecho del trabajo, como lo dijimos en líneas anteriores, no encontramos una codificación especial, pero si a manera de consulta se pueden revisar los precedentes que conforman el Industrial Law: "Por ser el Common Law un ordenamiento casuístico, el Derecho laboral Inglés tiene el carácter de un manual de tipo fragmentario.

Lo esencial está reservado a los convenios colectivos. Las leyes tienen, en muchos casos, el carácter de medidas legales auxiliares que sirven para superar situaciones momentáneas, imposibles de resolver con los métodos esmerados del Common Law." (11)

En cuanto al procedimiento laboral, éste se rige por la teoría de los contratos ante los Tribunales que constituyen el Poder Judicial, ya sea a los inferiores o posteriormente a los de apelación,

(10).-DAVID RENE.-op. cit. pág. 264

(11).-KERNIG C.D.-Marxismo y Democracia.-Traducido del alemán al español por el Licenciado en Derecho Agustín Alonso Fernández, Editorial: Ediciones Rioduero.-Madrid 1975, Tomo I, pág. 98

y en ciertos casos prevaleciendo el criterio inicial de la equity en cuanto "El Canciller Intervendrá frente a quien violentando la conciencia, se ha prevalido de su condición de pariente, tutor, patrón, confesor o médico para obtener de otra persona un contrato o cualquier otra ventaja se le prohibirá pedir el cumplimiento de dicho contrato." (12) por lo tanto se aplicará inicialmente el Common Law: "El Common Law abarca, junto al Derecho Penal, todo el Derecho de los contratos y el de la responsabilidad civil (Torts)." (13)

Actualmente en Inglaterra que como dijimos marca el desarrollo del Common Law, existe un Poder Judicial que tiene plenas facultades, inclusive autónomo de los poderes Ejecutivo y Legislativo, "Las Judicature Acts" de 1873-1875 (14) unificaron los tribunales de Westminster que conocían de Queens Bench, Exchequer y Common Pleas y el tribunal de la Cancillería que aplicaba las normas de la Equity de tal manera que en la actualidad cuenta con una SUPREMA CORTE DE JUSTICIA, sometida únicamente y en modo excepcional a la Cámara de los Lores, la Suprema Corte tiene dos instancias, la primera, LA ALTA CORTE DE JUSTICIA Y LA CORTE DE APELACION a la cual recurren en materia de apelación las decisiones de tribunales inferiores.

(12).-DAVID RENE.-op. cit. pág. 267

(13).- DAVID RENE.-op. cit. pág.271

(14).- DAVID RENE.- op. cit. pág 271

La Corte de Justicia está formada por tres divisiones conservando los nombres de antaño: Quens Bench, División Banco de la Reina; Chancery División, división de Cancillería y Probate, Divorce and Admiralty División, División de testamentos, divorcios y asuntos marítimos, tiene 63 jueces y la corte de apelación solo 12,(15) los jueces son nombrados a propuesta o escogidos *de los* colegios de abogados.

Excepcionalmente las resoluciones de la Corte de Apelación son revisadas por los lores, es decir, por la Cámara de Senadores, da en un promedio de: "30 a 40 asuntos por año." (16) cada asunto es revisado por una comisión especial que regularmente son cinco o pueden ser hasta siete y las resoluciones se otorgan por escrito y deben ser aprobadas por mayoría.

Existen otros Tribunales Inferiores, en materia civil los County Courts, en materia penal están los Jueces de Paz, estas instancias tienen muchos asuntos que atender sobre todo en las comunidades pequeñas, pero en el caso de que los asuntos no se solucionen en los County courts o los Justices of the peace, entonces se recurre a los Tribunales de Quarter Sessions, integrados por jueces de paz y por un juez del Banco de la Reina, las resoluciones son tomadas por mayoría y en caso de no estar de acuerdo se puede recurrir a los tribunales de apelación, en Londres no existen Tribunales de Quarter Sessions sino que existe la Corte Criminal, Central Criminal of Court.

(15).- DAVID RENE.- op. cit. pág 258

(16).- DAVID RENE.- op. cit. pág. 287.- el autor hace estos comentarios señalando el aumento de jueces que ha tenido la corte inglesa en relación a 1900 que sólo habían 29.

Existen también Tribunales Administrativos de lo contencioso "cuasi Judicial" denominados Board Commissions, de Arbitraje o Tribunales para resolver conflictos administrativos integrados por personas no juristas, reconocidos por la suprema corte, pero sólo para auxiliar a los tribunales en cuestiones administrativas. La gran mayoría de los asuntos se resuelven en los tribunales menores o los administrativos que se consideran parte o miembros del Poder Judicial.

En los tribunales ingleses no existe el Ministerio Público, ya que es considerado incompatible con la autonomía del Poder Judicial y las órdenes de los jueces son cumplidas mediante un MANDAMUS y los CONTEMPT OF COURT y en su caso el WRIT de HABEAS CORPUS, que obliga a los funcionarios, particulares o policías a cumplir con la orden y los integrantes de la Suprema Corte siempre están en gira revisando e interviniendo en la aplicación de la justicia.

Las sentencias que dictan los jueces del Common Law, se limitan simplemente a ordenar, sin que sean largas sentencias o como en nuestro país, motivadas y fundamentadas, pues ellos sólo ordenan a través de un mandamus, un contempt of court o un writ de Habeas Corpus: "En términos estrictos, la decisión inglesa se reduce a una sencilla cláusula dispositiva que da a conocer la solución dada por el juez al litigio: X debe pagar la suma a Y, Ha quedado disuelto el contrato convenido entre X e Y, la sucesión de X se defiere a tal persona.

Los Jueces Ingleses no tienen que motivar sus decisiones; se supone, quizá, que ello constituiría una ofensa a su dignidad; se limitan a expedir mandatos sin tenerlos que justificar." (17)

Por último debemos aclarar que en el common Law, para la aplicación de la Justicia existe la regla del precedente, es decir, que se basa en asuntos resueltos con anterioridad y que sean similares, a lo que también se llama Jurisprudencia, La Ley solo es tomada en cuenta para apoyar a los precedentes, y por supuesto que los precedentes están conformados por la costumbre como fuente principal, considerándose a la costumbre como "un comportamiento repetido en la convicción de que está bien comportarse así" (18) y finalmente la Equity, que significa separarse de ciertos precedentes y solamente aplicar la Justicia con Equidad en donde prevalezca la razón, "la razón sigue siendo la fuente inagotable a la que acudirán los tribunales a fin de colmar las lagunas del sistema jurídico inglés y para orientar la evolución del mismo" (19)

El Common Law logró una expansión que le ha permitido ser un sistema jurídico importante; en el continente americano tenemos a los Estados Unidos de Norteamérica y Canadá, y con motivo de la fuerza económica y militar estadounidense ha permitido que Puerto Rico, Canal de Panamá, Samoa Occidental, Islas Vírgenes, y Filipinas sus derechos estén cada día más ubicados hacia el Common Law, y prevaleciendo en los Estados originarios: Escocia,

(17).-DAVID RENE.- op. cit. pág. 293

(18).-G. LOZANO MARIO.- op. cit. pág. 161

(19).-DAVID RENE.- op. cit. pág. 302

Irlanda y alguna islas de la Mancha, se ha afirmado en algunos Estados Asiáticos; Birmania, Malasia, Pakistán, e India, así como en las Colonias Africanas y en Oceanía (Australia y Nueva Zelanda, además en Sudán e Israel) (20)

Finalmente debemos decir, que el Common Law no es un derecho opuesto a los demás sistemas jurídicos, pues éstos conviven, porque ambos han tenido el mismo origen, el pueblo, solo que con el desarrollo de las comunidades uno se fue desarrollando más que otro en determinado país o países, así tenemos que en algunos predomina el Germano Romano y en otros el Common Law: "También Europa Continental fue primitiva. También conoció el dominio del derecho consuetudinario. Más aún, a pesar de la creciente y al fin exclusiva importancia asumida por la emisión de leyes formales, tampoco consiguió liberarse completamente de la costumbre jurídica." (21)

(20).-G. LOZANO MARIO.- op. cit. págs. 185-185.-El autor hace un comentario acerca de la expansión que ha tenido el sistema jurídico del Common Law.

(21).- G. LOZANO MARIO.- op. cit. pág. 203

## 1.2 EL DERECHO SOCIALISTA

Todas las familias jurídicas tienen un líder, es el caso de la socialista que se encuentra ubicada con el origen y desarrollo del estado soviético, conocido también como la URSS (aunque en la actualidad esta ha desaparecido y los Estados que la conformaron se encuentran en un proceso de reafirmación), inspirado en un nuevo enfoque de la sociedad y su gobierno, plantearon la desaparición del derecho: "En 1917 Rusia se ha separado del mundo occidental y ha iniciado la construcción de una sociedad de tipo nuevo. En la sociedad a la que se aspira, sociedad comunista presidida por el signo de la fraternidad, no habrá ni Estado ni Derecho. Resultarán innecesarios, gracias a un nuevo sentido de la solidaridad social surgido como resultado de la desaparición de los antagonismos del mundo capitalista. La coacción no será necesaria y las relaciones sociales, reguladas sobre todo por los usos, estarán sometidas únicamente a simples reglas de organización y de eficacia económica." (22)

El aspecto central sobre el cual reafirman su rechazo al derecho es que éste forma parte de la superestructura, dependiente de la estructura económica, en consecuencia le niegan toda cientificidad: "Concibe al derecho como una superestructura, reflejo de una determinada estructura económica; estima totalmente inadmisibles y anticientíficos desdeñar en vínculo de excepcional importancia que une el Derecho a la economía, reteniendo únicamente afinidades o diferencias que, en definitiva, son simplemente formales." (23)

(22).-DAVID RENE.- op. cit. pág. 115

(23).-DAVID RENE.- op. cit. pág. 116

Por supuesto que existen diferencias de fondo en cuanto a la aplicación e interpretación del derecho, el carácter Marxista- Leninista y la formación del Partido Comunista que dirigió la sociedad y su gobierno otorgaron una nueva interpretación de los conceptos, por ejemplo en las palabras: propiedad, sindicato, contrato, arbitraje, etc. pero ello no implica que el derecho socialista constituya una nueva familia, sino más bien es uno más de la Romano-Germánica, que por su importancia es necesario estudiarla: "abarca actualmente un tercio de la población mundial y asegura un tercio de la producción industrial del Globo." (24) pues debido a los países que la conforman ejerce una gran influencia.

Partiendo de la concepción de que el Estado y el Derecho, son la superestructura de la cual se vale la clase dominante para continuar en el poder, entonces para el régimen socialista ambos deben desaparecer; pero a pesar de esa concepción, la URSS utilizó al derecho como una dictadura, para establecer y desarrollar el poder socialista.

La teoría socialista considera a la humanidad como la historia de la lucha de clases, plantea que la propiedad privada debe desaparecer y en su lugar existir una colectivización de la misma, cuya explotación sea de interés general y no de particulares, por lo tanto el derecho debe jugar un papel diferente: "La función del Derecho soviético no consiste esencialmente en asegurar el orden, proporcionando un principio de solución de los litigios.

(24).-DAVID RENE.-op. cit. pág. ,117

El Derecho soviético es, ante todo, un instrumento para la transformación de la sociedad, dirigiéndola hacia el ideal comunista, fuera del cual no puede existir ni una verdadera libertad, ni una auténtica igualdad, ni una verdadera moralidad." (25)

En el socialismo el derecho es ubicado en el campo de la Ideología cumpliendo el papel legitimante: "La creación y la difusión de la ideología dominante es principalmente obra de los sectores ideológicos de las disciplinas sociales (economía, sociología, política, antropología, historia, derecho, etcétera); en estos sectores, el más gigantesco ejército de ideólogos se dedica durante el día entero a negar que el sistema mundial contemporáneo sea un sistema de relaciones de dominación."(26)

Rusia tiene su origen en el siglo IX, fundado a través de una tribu procedente de Escandinavia denominados Varegos, dirigidos por su jefe Rlurik e instalados en Kiev perdurando hasta el año 1236, fecha en que fue destruido por los mongoles quienes fundaron un derecho autóctono ubicado en el derecho Romano a través de la influencia de la Iglesia:

(25).-DAVID RENE.- op. cit. pág. 126

(26).-MOHAMED-SALAH SFIA.-El Sistema Mundial del Imperialismo: de un Tipo de Dominación a Otro.-publicado por ABDEL-MALEK ANOUAR en Sociología del Imperialismo.-Editado por el Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México.-México 1977, pág. 420

"La iglesia, que en occidente vive según la ley romana, se desenvuelve prácticamente en Rusia bajo el Derecho bizantino, representado por los Nomocánones, que regulan unitariamente el Derecho civil de la sociedad civil y el Derecho canónico." (27)

El gobierno de los mongoles dura hasta el año de 1480, a partir de ese momento e inicia la Independencia de Rusia hasta la llegada de Pedro el Grande en 1689. Durante este último periodo es gobernada por los Zares, cuya tarea principal es la codificación del derecho, por ejemplo: "el código de Alexis de 1649, en 25 capítulos y 963 artículos."(28) modificada en 1832, la creación del Poder Judicial en 1864 y su código penal de 1855 revisado en 1903. El gobierno de los Zares dura hasta 1918 en que triunfan los bolcheviques.

A partir de la llegada de los bolcheviques al gobierno, proclaman el socialismo cuya tendencia principal es la desaparición de la lucha de clases, fundando su primera constitución en 1936 que prohíbe la explotación del hombre por el hombre.

Con el nuevo estado soviético se crean algunos códigos entre ellos: "Código civil, código de procedimientos civiles, código penal, código de procedimiento penal, código de la familia, código agrario." (29) se reorganiza el sistema de la administración de justicia y se crea la Institución de la procuraduría (prokuratura) además en la economía se establecen los planes quinquenales que contemplan las tareas a realizar de cada plan.

(27).-DAVID RENE.- op. cit. pág. 130

(28).-DAVID RENE.- op. cit. pág. 131

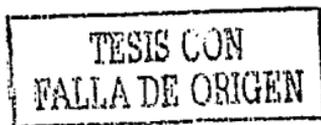
(29).-DAVID RENE.- op. cit. pág. 137

Así pues, en el derecho socialista no desapareció el Estado sino lo contrario se fortaleció, tampoco desapareció el derecho sino también se ocupó y con mayor fuerza, más que en los países originarios del Romano-Germánico aplicándose también en las organizaciones obreras, en la administración de los trabajadores y de la producción: "Encontrándose ya en operación, el Consejo Obrero tiene facultad para dictar las condiciones de trabajo y fijar salarios y prestaciones adicionales, de acuerdo a cada labor realizada, siempre que unos y otras respondan a las normas legales en donde se han instituido los mínimos; son los encargados también de establecer las jornadas, los destajos y las cavaciones."(30)

Para la solución de los conflictos laborales se realizan tramites a través de dos instancias; la primera es internamente en las empresas a través de los consejos de fabricas, comités sindicales y arbitrajes y, en segundo lugar, en los tribunales que dependen de la administración judicial idéntica al poder judicial que conocemos, creados sin el objetivo principal para la solución de las controversias, sino mas bien, para la organización de la producción y la transformación del comportamiento de los ciudadanos, ya que teóricamente en el derecho socialista no existe la división de poderes.

La organización judicial rusa esta clasificada por diversas jurisdicciones según el artículo 102 constitucional; "El artículo 102 enumera

(30).- BARAJAS MONTES DE OCA SANTIAGO.- Sistemas Para la Formación de Empresas de los Trabajadores.- Editado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México.- México 1988 págs. 26-27



las diferentes jurisdicciones existentes en la Unión Soviética: Tribunal Supremo de la U.R.S.S., Tribunales Supremos de la República, Tribunales de los Territorios y de las Provincias, Tribunales Especiales y tribunales Populares... La jerarquía judicial soviética íntegra comprende cuatro escalones,

... desde los tribunales populares, que se encuentran en la base, hasta el tribunal supremo, en la cima, pasando por los tribunales provinciales y los Tribunales Supremos de las Repúblicas,..... Los fallos del tribunal Popular se defieren, en su caso, al Tribunal provincial; los de este, al control del Tribunal Supremo de las República respectiva, y los de este, finalmente, al Tribunal Supremo de la URSS. " (31)

Los jueces son elegidos popularmente y su actuación en los tribunales es en forma colegiada, sin que sean obligatoriamente juristas, los juicios militares se llevan a cabo en los tribunales especiales dedicados a ello, y en caso de ser necesario se llega al arbitraje a través de las instancias judiciales.

Dentro de la judicatura rusa, se admiten únicamente dos recursos el de casación que está abierto a las partes contra las decisiones dictadas en primera instancia y el de revisión que es interpuesto únicamente por las autoridades por ejemplo la prokuratura, cuyo fin es el de velar por la estricta aplicación del derecho. Este recurso puede ser interpuesto en cada instancia judicial y del resultado de esta revisión se puede solicitar una segunda revisión ante la autoridad superior.

(31).-DAVID RENE.- op. cit. pá.g. 171

El arbitraje se lleva a cabo de dos maneras; la primera es el arbitraje público impuesto por la ley y ante la autoridad jurisdiccional, generalmente se efectúan cuando existen controversias entre diferentes empresas estatales y, el arbitraje privado que se promueve entre ciudadanos soviéticos de carácter convencional, generalmente se ocupa para la solución de conflictos laborales y por último, también existe el arbitraje estatal considerado también público llevado a cabo cuando están en controversia empresas de diferentes autoridades. En el caso de optar por el arbitraje, se recurre a las autoridades judiciales y éstas designan al árbitro a través de las listas que tienen para ello.

Las controversias laborales se tramitan de acuerdo a la Ley del Trabajo y de la Seguridad Social, inicialmente se recurre a las instancias internas de las empresas con el fin de conciliar y en caso de no resolverse, se procede ante el Tribunal popular, continuándose de acuerdo a los procedimientos judiciales, por ejemplo, en la revisión de empleos peligrosos prohibidos para menores: "Por decisión adoptada conjuntamente el 10 de septiembre de 1980, el Comité de Estado de Trabajo y Asuntos Sociales y el Consejo Central de Sindicatos Soviéticos han introducido una nueva lista de empleos, profesiones y trabajos penosos o peligrosos prohibidos a los trabajadores de menos de 18 años de edad."(32)

En conclusión podemos decir que el derecho socialista y en especial el ruso que hemos utilizado de modelo, es y forma parte de la familia Romano-germánica:

(32).- ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.- Actualidad Laboral.- Publicado por el Instituto Nacional de Estudios del Trabajo de México,- México 1981, pág. 286.

"El Derecho soviético, sucesor del antiguo Derecho ruso, ha heredado de éste la concepción de la norma jurídica propia de la familia romano-germánica."(33)

pero ha marcado un nuevo derrotero en el campo jurídico necesario de ser tomado en cuenta: "los límites entre la familia neorromana y la anglosajona comienzan a borrarse, pero también entre estas dos y la familia socialista existen infiltraciones recíprocas, y las tres están *influyendo* en los nuevos derechos afroasiáticos, fruto de la liquidación del sistema colonial."(34) y que actualmente es aplicado por otros países que lo han adoptado, por ejemplo: Checoslovaquia, Yugoslavia, Rumania, Hungría, Polonia entre otros.

El sistema jurídico socialista es influenciado por los países europeos debido a su cercanía, de tal manera, que la elección de jueces y las diversas instancias judiciales que tienen, son también modelos establecidos con mucha anterioridad al socialista en la familia romano-germánica: "En este sentido, la organización judicial se halla extraordinariamente supeditada al influjo occidental. Cuando el legislador soviético añadió a los jueces profesionales de los tribunales de primera instancia dos jueces no profesionales (asesores populares), pudo muy bien haberse orientado en el *ejemplo* alemán de la participación de esta clase de jueces (corregidores) en los asuntos comerciales, laborales y en la mayoría de los penales." (35)

(33).-DAVID RENE.- op. cit. pago 193

(34).-MARGADANT F. GUILLERMO.- Panorama de la Historia Universal del Derecho.- Editorial.- Grupo Editorial Miguel Ángel Porrúa.- Cuarta Edición, México 1991.- pág. 395

(35).-KERNIG C.D.-Marxismo y Democracia Tomo 11, op. cit.- pág. 109

### 1.3 ALGUNOS PAISES DEL LEJANO ORIENTE

Siendo importante el conocimiento de diferentes métodos jurídicos relacionados con el tema que nos interesa, analizaremos los países denominados del lejano o extremo oriente: China y Japón, cuyas economías hoy se presentan como las potencias del extremo oriente, independientemente de su régimen político.

China fue un país semicolonial de la Gran Bretaña a través de dos guerras llevadas a cabo a mediados del siglo XIX, para obligarla a comercializar productos que económicamente convenían al país colonizador: "A las culturas de Extremo Oriente los Europeos les presentaron su rostro más brutal, imponiendo sus comercios por la fuerza de las armas. En 1839, Gran Bretaña comenzó las hostilidades contra el imperio chino, que se oponía a su tráfico de opio, y en 1842 consiguió derrotarlo, reduciendo fuertemente su soberanía nacional y arrancándole la colonia de Hong Kong. Con la segunda guerra del opio (1856-1860), China fue reducida a Estado semicolonial." (36)

Japón, después de habersele contactado comercialmente por parte de Portugal en 1542 y continuada dicha relación por Holanda e Inglaterra, durante dos siglos aproximadamente se cerró totalmente a la comercialización con otros países, prohibiéndoles poner los pies en su territorio a excepción de Holanda y China, con los cuales continuó sus relaciones, por lo que a mediados del siglo XIX, constituía un serio obstáculo para la navegación comercial en el

(36).-G. LOZANO MARIO.- op. cit. pág. 277

pacífico: "Solamente los comerciantes holandeses y chinos fueron tolerados en la isla de Deshima, frente a Nagasaki.... Hacia la mitad del siglo XIX, esta actitud de Japón constituía un serio obstáculo para la navegación del pacífico." (37 )

A mediados del siglo XIX, Estados Unidos de Norteamérica proyectó la construcción de un ferrocarril denominado transiberiano que uniera la costa atlántica con la pacífica, y Japón fue obligado a celebrar un convenio comercial con los Estados Unidos, de esta manera se construyó el ferrocarril y Japón ingresó comercialmente a la era moderna: "Estas modernas vías de comunicación ya estaban a punto de cerrarse en un círculo en torno al mundo: únicamente lo impedía la impracticabilidad de las islas japonesas. Por eso, en 1853-54, la flota del comodoro Matthew K. Perry obligó al Japón a romper su aislamiento y a firmar un tratado comercial con los Estados Unidos. " (38)

Debido a las formas violentas de introducción hacia China y Japón, estos países sufrieron la europización, y para que pudieran llevar a cabo sus relaciones comerciales el derecho local fue modificado, adquiriendo de esta manera un derecho más apegado a la familia Romano-Germánica.

(37).-G. LOZANO MARIO.- op. cit. Pág.278.

(38).-G. LOZANO MARIO.- op. cit. págs. 278-279

Al principio China tuvo una legislación de "ética confuciana" (39), cuyo objetivo era el comportamiento moral, observando a las leyes como una corrupción, hacia el siglo III antes de Cristo surgió la escuela de los legistas que se contrapusieron a los confucianos, cuya misión era la creación de las leyes para gobernar, combinando ciertos derechos, lo moral con lo formal; situación que duró hasta el siglo XIX con la occidentalización del derecho.

Japón fue influenciado por el derecho moral de China, posteriormente de la corriente legista y finalmente el budista todos estos a través de las codificaciones que establecieron para su gobernabilidad, imponiendo fuertes sanciones de carácter penal: "mientras que la pena de muerte cualificada asume las formas atroces del descuartizamiento, la hoguera y la crucifixión." (40), legislando dos tipos de leyes, las públicas y las secretas, las primeras eran para todo el pueblo y las segundas únicamente para los funcionarios del gobierno.

La evolución del derecho japonés se clasifica en "cinco fases", (41), la primera constituida por los fuertes movimientos políticos y el intenso estudio jurídico en diferentes partes del mundo: "Mientras comisiones de juristas y hombres de Estado japoneses visitaban los principales países europeos y americanos para estudiar leyes." (42)

(39).-G. LOZANO MARIO.- op- cit- pág. 280

(40).-G. LOZANO MARIO.- op. cit. pág. 282

(41).-G. LOZANO MARIO.- op. cit. pág. 285

(42).-G. LOZANO MARIO.- op. cit. pág. 286

para la codificación de sus normas, recibiendo apoyos tales como la asesoría del francés Gustave- Emile Boissonade, logrando la codificación del área penal y de derecho comercial, no así del civil.

La segunda fase abarcó de 1889-1899 asesorados por juristas alemanes, se caracteriza por la elaboración de su constitución que permaneció hasta 1946 y la formación de su poder judicial al estilo alemán.

La tercera fase abarca de 1900-1913 conocida como el lapso de reajustamiento, en la cual la legislación japonesa se va ubicando más hacia el estilo alemán y abandona el francés.

La cuarta fase ubicada de 1914-1945, se conoce como la época de la incursión al sistema parlamentario al estilo europeo, también, como la apertura de los rasgos sociales en su legislación, pero estas características fueron violentamente truncadas debido al bombardeo atómico de Hiroshima y Nagasaki.

La quinta fase es reconocida por el esfuerzo de posguerra que los japoneses realizaron y en consecuencia promulgan su nueva constitución en 1947 de "Inspiración americana", cuya economía por todos conocida es del mismo estilo, pero en lo jurídico no adoptaron el sistema del Common Law. Por lo tanto mantienen su ubicación en la familia Romano-Germánica.

La legislación China para su análisis se divide en cuatro fases, la primera; abarca de 1903-1911 y se caracteriza por la asimilación jurídica de la experiencia japonesa, tomando en cuenta que China siempre mantuvo relaciones con Japón y por lo tanto estaba pendiente de su desarrollo económico,

político y jurídico, pues su antigua legislación ubicada en el texto denominado: "Ta Tsing Lu Li" (43) que regía desde 1646 que contenía derecho público y privado y aspectos rituales y familiares, por la influencia japonesa fue transformada en diversos códigos: penal, civil y del comercio publicado en 1903.

La segunda fase abarca de 1912-1927, Internacionalmente reconocida por la proclamación de la república y con ella el fin del estado confuciano que había durado dos mil años, se elaboran los principios constitucionales y la estructura del nuevo gobierno, retomando diversas experiencias: En 1912 la constitución de tipo francés otorgándole amplios poderes a la asamblea nacional; en 1914 una nueva constitución al estilo Norte-Americano; en 1916 se suspende la constitución de tipo americano y re toman la de origen francés de 1912, también suspendida al año siguiente 1917, "sustituida en 1923, derogada en 1924 y debidamente apartada en 1927 con la victoria de los nacionalistas." (44) así mismo, realiza una amplia labor de codificación en lo civil, penal y del comercio.

La tercera fase se encuentra ubicada de 1927-1949, caracterizada como la época del gobierno nacionalista que sustituye la famosa unidad familiar de tradición china, por la de unidad popular, se re toman varios conceptos de tipo soviético.

(43).-G. LOZANO MARIO.- op. cit. pág. 290

(44).-G. LOZANO MARIO.- op. cit. pág. 291



La cuarta fase abarca de 1950 hasta nuestros días (45), caracterizada por la denominada Revolución China. En 1954 triunfa el comunismo y promulga su constitución con el lema "Democracia Popular" de carácter socialista de estilo soviético, posteriormente lleva a cabo su denominada "Revolución Cultural" y el 17 de enero de 1975 promulga su nueva constitución caracterizándose el país como "Un Estado socialista de dictadura del proletariado" (46) cuyo contenido es de treinta artículos.

Actualmente y debido a los diversos cambios que ha tenido China es difícil precisar que otras características ha reunido en su quehacer jurídico: "sin embargo desde 1975 a hoy la política china ha sufrido profundos cambios, de tal manera que por ahora es difícil decir cual es el peso efectivo de esta constitución en la vida jurídica china. " (47)

Pero debido a las nuevas políticas de globalización económica, China ha abierto sus puertas a las inversiones extranjeras, lo que permite señalar que su sistema jurídico no se diferencia del romano-germánico: "Al analizar las corrientes de IED (inversiones extranjeras directas) en la economía mundial durante los años ochenta, se pueden observar tres tendencias generales: a) la concentración de los flujos de inversión entre los países industrializados a expensas de los flujos hacia los países en desarrollo; b) la pérdida de importancia de América Latina

(45).-G. LOZANO MARIO.- se refiere el autor al año de la edición de su libro en 1982.

(46).-G. LOZANO MARIO.- op. cit. pág. 295

(47).-G. LOZANO MARIO.- op. cit. pág. 296

como principal región receptora de inversiones en el mundo en desarrollo; y c) el surgimiento de China como uno de los nuevos e importantes países receptores de inversiones extranjeras." (48)

En conclusión podemos manifestar que ambos países del lejano oriente se encuentran ubicados en la familia Romano-Germánica, y por lo tanto, su vida jurídica así como la forma de solución de los conflictos laborales se ubican dentro de los métodos conocidos por nosotros, es decir, a través de los tribunales del poder judicial y de instancias administrativas internas.

Actualmente Japón se encuentra adherido al grupo de los cinco y por lo tanto su sistema jurídico no puede diferenciarse radicalmente de los demás países industrializados: "Así se iba delineado paulatinamente un cambio de actitud, haciéndose evidente en realidad y profundidad en la reunión del Plaza. Reunión de las autoridades monetarias del Grupo de los Cinco (RFA, Estados Unidos, Japón, Francia y Reino Unido), que marca el inicio de un nuevo progreso de coordinación de políticas macroeconómicas entre países industrializados.

La solución de las controversias laborales en China se realizan a través de los tribunales judiciales pero es obligatorio buscar la solución interna a través de las asambleas obreras: "Las nuevas asambleas obreras,

(48).-AGOSIN MANUEL y RIBEIRO VICENTE.-Las Inversiones Extranjeras en América Latina y el Caribe: Tendencias recientes y perspectivas.-Publicado por El SISTEMA ECONOMICO LATINO AMERICANO.- En el texto titulado POLITICAS DE AJUSTE, Editorial.- Nueva Sociedad.-Venezuela 1987, pág. 87

como principal región receptora de inversiones en el mundo en desarrollo; y c) el surgimiento de China como uno de los nuevos e importantes países receptores de inversiones extranjeras." (48)

En conclusión podemos manifestar que ambos países del lejano oriente se encuentran ubicados en la familia Romano-Germánica, y por lo tanto, su vida jurídica así como la forma de solución de los conflictos laborales se ubican dentro de los métodos conocidos por nosotros, es decir, a través de los tribunales del poder judicial y de instancias administrativas internas.

Actualmente Japón se encuentra adherido al grupo de los cinco y por lo tanto su sistema jurídico no puede diferenciarse radicalmente de los demás países industrializados: "Así se iba delineado paulatinamente un cambio de actitud, haciéndose evidente en realidad y profundidad en la reunión del Plaza. Reunión de las autoridades monetarias del Grupo de los Cinco (RFA, Estados Unidos, Japón, Francia y Reino Unido), que marca el inicio de un nuevo progreso de coordinación de políticas macroeconómicas entre países industrializados.

La solución de las controversias laborales en China se realizan a través de los tribunales judiciales pero es obligatorio buscar la solución interna a través de las asambleas obreras: "Las nuevas asambleas obreras,

(48).-AGOSIN MANUEL y RIBEIRO VICENTE.-Las Inversiones Extranjeras en América Latina y el Caribe: Tendencias recientes y perspectivas.-Publicado por El SISTEMA ECONOMICO LATINO AMERICANO.- En el texto titulado POLITICAS DE AJUSTE, Editorial.- Nueva Sociedad.-Venezuela 1987, pág. 87

aunque permanecen bajo la autoridad de los comités locales del partido encargados de la dirección política, tienen poderes más amplios que antes. Además de su antiguo papel consultivo y de control, actualmente la asamblea está investida de derecho de decisión sobre todas las cuestiones principales relativas a la producción y a la gestión de la empresa, así como a las condiciones de trabajo y de vida del personal." (49)

En Japón es lo mismo, por ejemplo el fallo del Tribunal Supremo de Tokio que declaró ilegales los regímenes de jubilación discriminatorios: "Tras el fallo del Tribunal Superior de Tokio declarando discriminatorio el sistema de edades de jubilación diferentes para hombres y mujeres, la Nissan Motor Company apeló ante el tribunal Supremo de Japón, el cual, el 24 de marzo de 1981, confirmó el fallo anterior. Es el primer veredicto de este género pronunciado por el Tribunal Supremo del Japón." (50)

(49).-ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.- op. cit. pág. 200

(50).-ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.- op. cit. pág. 304

#### 1.4 EL MUNDO GERMANO-ROMANO.

La familia Romana-Germánica está vinculada directamente a la historia de Roma que data de muchos siglos atrás: "La familia romano-germánica tiene, tras de sí, una larga historia. Vinculada al derecho de la antigua Roma." (51) y debido a la aceptación que ha tenido a pesar de sus diversas características locales, es aplicada por muchos países del mundo: "Ha rebasado ampliamente las fronteras del antiguo imperio romano y ha conquistado, especialmente, toda la América Latina, una gran parte de África, los países del cercano oriente, Japón, Indonesia. Esta expresión se ha debido, en parte, a la colonización y en parte a las facilidades que para la recepción ha supuesto la técnica jurídica de la codificación, generalmente adoptada por los derechos romanistas a lo largo del siglo XIX." (52)

La familia romano-germánica ha mantenido su unidad a pesar de la diversidad de sus aplicaciones como es el caso de México, Francia, España y demás países de Europa continental, países que han creado y crean las principales teorías jurídicas aplicadas por los países de la familia, pues además son la cuna del movimiento obrero y del desarrollo de sus derechos: "Han transcurrido 112 años desde que fuera fundada en Londres la Asociación Internacional de los Trabajadores; 87 años desde el Congreso Internacional de Trabajadores en París; 53 años desde que llegué siendo aún muchacho a la casa sindical de Hamburgo,

(51).-DAVID RENE.- op. cit. pág. 21

(52).-DAVID RENE.- op. cit. pág. 21

donde fue nuevamente fundada la Internacional Socialista de los Trabajadores después de la primera guerra mundial; 25 años desde que tras las devastaciones de la segunda guerra mundial se dio el vamos a nuestra actual agrupación Internacional por el Congreso de Francfort." (53)

No obstante las diferencias entre las diversas familias jurídicas, estas no influyen substancialmente en el área del derecho del trabajo, debido a la similitud en las relaciones laborales y a la existencia de la Organización Internacional del Trabajo, la cual cotidianamente establece acuerdos a los cuales se adhieren la mayoría de los países, cuya autoridad es reconocida por el movimiento obrero: "El movimiento sindical subraya que la OIT es el organismo más competente dentro de la familia de las Naciones Unidas para tratar los aspectos de empleo y laborales de las actividades de las empresas transnacionales." (54)

Dadas las características semejantes en la relación laboral en diferentes partes del mundo, los métodos para la atención a los conflictos varían en mínima parte, siendo comunes los de mediación, conciliación y el arbitraje, variando en algunos casos aún siendo las mismas empresas por ejemplo; las

(53).-LUDWIG-KARL GUNSCHKE y LANTERMANN KLAUS.- Historia de la Internacional Socialista.-Editorial.-Nueva Imagen, colección nueva sociedad.-México 1979.- pág. 308

(54).-TAPIOLA KARI.-El Movimiento Sindical Internacional y el Código de Conducta de las Naciones Unidas para las empresas transnacionales.- En SOMAVIA JUAN, TRAJTENBERG RAUL y GABRIEL VALDES JUAN.-Movimiento Sindical y Empresas Transnacionales.- Editorial.-Nueva Imagen, México 1979.- pág. 139



transnacionales que aplican métodos diferentes dependiendo del país en que se encuentran instaladas: "También son muy distintos los procedimientos de negociación. En Estados Unidos, por ejemplo, se negocia con cada una de las empresas productoras de automóviles y se llega a acuerdos independientes (aunque muy similares).

En Alemania Occidental, la negociación de la industria metalúrgica se encara sobre una base regional, y comprende empresas en una amplia gama de sectores, incluyendo las empresas de automóviles (que pertenecen a la asociación de empresas metalúrgicas). En Inglaterra, para algunas ramas de la empresa metalúrgica (incluso la automotriz) una confederación de sindicatos (Confederation of Shipbuilding and Engineering Unions) lleva a cabo negociaciones nacionales con un organismo que representa a la mayor parte de los empleadores correspondientes. Empero, las filiales británicas de las empresas automotrices estadounidenses negocian en forma individual y no por medio de la organización de empleadores." (55)

En el desarrollo del sistema romano-germánico podemos observar tres períodos principales, el primero data hasta antes del siglo XIII en el que se van acumulando los materiales, sin que exista una síntesis de ellos; el segundo abarca desde el siglo XIII, propiamente reconocido como la época del renacimiento, en el que florece y se desarrolla esta familia, realizándose estudios importantes en la universidades cuya duración fue de aproximadamente cinco siglos; y

(55).-WEINBERG NAT.- La Negociación Colectiva Internacional.- En SOMAVIA JUAN, TRAJTENBERG Y GABRIEL VALDEZ JUAN.-op. cit. pág. 206

finalmente un tercer periodo que data de fines del siglo XVIII hasta nuestros días, reconocido fundamentalmente por el periodo de las legislaciones. El primer periodo es caracterizado por las leyes bárbaras de cada pueblo y algunas de importancia sobre todo las de Roma, Francia, Italia y España por ejemplo; las compilaciones de Justiniano, el edicto de Teodorico en Italia y el Fuero Juzgo en España, toda esta época va a estar dominada por las concepciones religiosas y de derecho natural.

Durante el renacimiento la sociedad toma en cuenta, que para el desarrollo de la sociedad es indispensable el derecho, ya que sólo el garantiza progreso Y orden, y así van obteniendo autonomía las diferentes ramas o áreas, empezando por el derecho canónico, civil, penal y otros, cuyos contenidos se enseñaban en las universidades y en diferentes idiomas, siendo el más importante el latín. La universidad que inició la enseñanza del derecho fue Upsala en 1620 y París en 1679: "El Derecho Romano seguirá constituyendo, hasta el siglo XIX, en plena época de las codificaciones nacionales, la enseñanza básica en las Facultades de Derecho, ocupando un lugar relativamente secundario la enseñanza del Derecho nacional." (56)

Fue en las universidades donde se estableció que el derecho romano debía de consolidarse y ponerse en práctica y las costumbres deberían de tomarse en cuenta para la jurisprudencia, la enseñanza de este derecho ocasionó una lucha en tren las universidades, por obtener prestigio en base a la mejor enseñanza y desarrollo del derecho romano,

(56).-DAVID RENE.- op. cit. pág. 30

dando origen así a la familia romano-germánica: "El renacimiento de los estudios del Derecho romano constituye el hecho decisivo que señala el nacimiento de la familia jurídica romano-germánica." (57)

No debemos olvidar también, que una gran parte del desarrollo de la enseñanza del derecho romano y el origen de la familia romano-germánica se debió a la religión cristiana, pues esta, al ser elemento de cristianización a través del idioma latín, introducía también el derecho, por un lado el canónico y por el otro el romano: "El Derecho romano, en la forma en que se enseña en las universidades, se identifica con la razón escrita del mundo cristiano." (58)

Con el desarrollo del derecho romano aparece la etapa de las codificaciones, cuya labor consiste principalmente en transformar la época de las compilaciones y pasar a una codificación que exprese el avance de los derechos tanto locales como los enunciados por el romano, además, que dichos códigos fuesen autorizados por personas de más prestigio y relevancia en la comunidad, tal y como lo hizo Francia con su Código Civil.

La codificación excesiva también trajo sus efectos negativos, pues con ella, se trató de olvidar el verdadero objetivo que plantearon las universidades, es decir, el de buscar un derecho justo y proponerlo como modelo: "Dichos efectos negativos proceden en realidad del propio éxito alcanzado por la codificación. Limitándose a los Códigos civiles, se ha considerado que, con la

(57).-DAVID RENE.- op. cit. pág. 37

(58).-DAVID RENE.-op. cit. pág.41

promulgación de los mismos (Francia en 1804, Alemania en 1896, Suiza en 1881-1907), la razón hallaba su más alto grado de expresión y se ha olvidado la tradición de las universidades, cuya misión consistía en enseñar la búsqueda del derecho justo y en proponerlo como modelo, no en la exposición o en el comentario del Derecho practicado en un país determinado."(59)

En la actualidad el derecho estrictamente codificado ha perdido cierta importancia, pues día a día se siente más la obligación de los jueces, de tomar en cuenta la doctrina y la jurisprudencia y no solo la nacional, sino también las que surjan en otros países como consecuencia de los tratados y convenios internacionales. Lo que significa que el derecho romano-germánico está en constante transformación.

Nuestra pertenencia a la familia Romano-germánica no nos obliga a aplicar estrictamente el sistema codificado, pues nuestra situación económico social al igual que la de otros países, recomienda tomar en cuenta el derecho considerando a los demás sistemas, aún más con las inversiones económicas extranjeras en nuestro país: "En abril de 1986 se inició el programa mexicano de capitalización. Conforme a éste, los inversionistas extranjeros pueden adquirir deuda externa del sector público con descuento en el mercado secundario y cambiarla a la tasa de cambio libre, en pesos, para ser utilizada en las inversiones permitidas.

Las principales tendencias o corrientes que existen en la familia Romano-Germánica se sintetizan de la siguiente manera: "Entre las

(59).-DAVID RENE.-op. cit. pág. 49

diferentes escuelas de romanistas: el mos gallicus, de tendencia historicista, se ha opuesto a un mos italicus, orientado a adaptar a las necesidades prácticas las normas jurídicas; a partir de este se ha constituido un mos ibericus, caracterizado por una tendencia más conservadora, en tanto que el mos germanicus, más osado e innovador, ha sido el origen de la escuela de los pandectistas." (60) por lo que el derecho de cada país y principalmente del continente europeo tiene su propio origen pero todos coincidentes, todos de una misma familia.

El Romano-Germánico también se extendió al derecho socialista, pues a pesar de la doctrina marxista-leninista que caracterizó a nuestro derecho como burgués y represivo, hoy los países de dicho sistema y principalmente los que conformaron la ex URSS, se encuentran vinculados a la familia romano-germánica: "Las concepciones jurídicas imperantes hoy en la URSS y en las Repúblicas populares no pueden reivindicar una originalidad. Derivadas principalmente del pensamiento de Marx y Lenin, que habían recibido una formación jurídica de países pertenecientes a la familia romano-germánica, se vinculan directamente al positivismo jurídico que, predominante en el siglo XIX y aún vigoroso en el XX, ha visto en el derecho la expresión de la voluntad del legislador, interprete supremo de la justicia." (61)

Hoy la familia jurídica romano-germánica se encuentra aceptada por muchos países del mundo de los diferentes continentes, debido

(60).-DAVID RENE.- op. cit. pág. 53

(61) .-DAVID RENE.- op. cit. pág. 55

entre otras razones, a las colonizaciones que ejercieron los países desarrollados de Europa, es el caso de México y otros que al ser colonizados tuvieron que aceptar las condiciones.

La costumbre y la jurisprudencia en los países de la familia, romano-germánica pasa a segundo término, ya que ambas son estudiadas y aplicadas siempre y cuando encuadren en la ley o por lo menos que se desprendan de ella.

Finalmente diremos que la aplicación del derecho del trabajo en los países de la familia romano-germánica en la solución de los conflictos laborales, se realiza ante los tribunales del poder judicial, aplicando Códigos del Trabajo u otros relacionados con la materia, a excepción de México, y sólo de manera auxiliar, a través de instancias cuasi judiciales como son las de conciliación, mediación o el arbitraje entre los particulares.

## **CAPITULO SEGUNDO**

### **LA IMPARTICION DE LA JUSTICIA LABORAL EN MÉXICO.**

**2.1.- De los obreros en general; Junta Federal y Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.**

**2.2.- De los Trabajadores al Servicio del Gobierno Federal.- El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.**

**2.3.- De los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos de los Estados.**

**2.4.- De los Trabajadores al Servicio de los Ayuntamientos Municipales.**

**2.5.- De los Trabajadores del Poder Judicial de la Federación.**

**2.6.- De los Trabajadores de las Fuerzas Militares, Marinas y del Servicio Diplomático.**

## 2.1 DE LOS OBREROS EN GENERAL: JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE Y JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

La Junta de Conciliación y Arbitraje de acuerdo a la competencia se encuentra dividida en: 1.- Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y 2.- Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje. Al respecto las fracciones XX, XXI Y XXXI del artículo 123 constitucional nos dicen:

Fracción XX.- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno;

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

Fracción XXXI.- La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas Jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a).- Ramas Industriales y Servicios:

1.- Textil;

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

20.- Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio;

21.- Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco; y

22.- Servicios de banca y crédito;

b).- Empresas:

1.- Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;

2.- Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y

3.- Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica y exclusiva de la Nación.

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

De lo anotado se desprende que existen tres razones de competencias: 1.- En relación a la materia, es decir, por la actividad que

realiza la empresa, señalado por la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional, 2.- En cuanto al territorio clasificado en tres: a).- El lugar de la celebración del contrato del trabajo, b).- El lugar de la prestación de los servicios y 3.- El domicilio legal de la empresa; también existen algunas otras actividades como consecuencia de las relaciones laborales que corresponden exclusivamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje siendo éstas los conflictos de Higiene y seguridad y los de capacitación y Adiestramiento.

De lo anterior se desprende que los conflictos que surgen de las relaciones laborales, deben tramitarse ante la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

Por lo que respecta a la junta federal, el 2 de julio de 1976 la Secretaría del Trabajo y Previsión Social emitió un decreto mediante el cual creó juntas especiales en la mayoría de los Estados de la República y zonas económicas, para conciliar y resolver los conflictos laborales, aunque únicamente respecto a los individuales, ya que los colectivos hasta la fecha se continúan tramitando ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México Distrito Federal, lo que implica, que cualquier empresa o sindicato de algún Estado del país tendrá que acudir a la Ciudad de México para tramitar sus asuntos, representando serios problemas de tiempo y también económicos.

En cuanto a los Estados de la República, existen JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION y ARBITRAJE que atienden y resuelven los conflictos que no corresponden a la jurisdicción Federal, siendo por lo regular empresas o negocios pequeños, ya que las principales industrias corresponden a la jurisdicción

federal, pero independientemente de esto, los procedimientos se efectúan de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo aprobada y publicada en 1931, con sus diversas reformas.

"Los conflictos laborales que se tramitan en las Juntas de Conciliación Arbitraje tal y como los menciona el maestro Alberto Trueba Urbina "Precisamente conforme a la doctrina, a la Ley y a la Jurisprudencia invocadas, podemos dividir a los conflictos contenciosos entre el capital y el trabajo en cinco grupos, a saber: a).- Obrero-patronales: Individuales jurídicos; b).- Obrero-patronales: Colectivos Jurídicos; c).- Obrero-patronales: Colectivos económicos; d).- Interobreros: Individuales y colectivos; e).- Interpatronales: Individuales y colectivos"(62)

El procedimiento en los asuntos individuales se inicia con un escrito inicial de demanda que se presenta en la oficialía de partes, de ahí es turnada a la Secretaria General y dependiendo de la materia o actividad de la empresa o negociación es turnada a la Junta especial que corresponda y ésta le da el trámite señalando día y hora para la audiencia de conciliación demanda y excepciones, ofrecimiento Y admisión de pruebas.

La audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas se lleva a cabo con las siguientes etapas: 1a.- La etapa conciliatoria.- en dicha audiencia se tratará de llegar a una conciliación invitando a las partes y de acuerdo a sus propuestas a que arreglen el conflicto por la vía conciliatoria, en caso de no existir la se pasará a la 2a.- Etapa de

(62).- TRUEBA URBINA ALBERTO.- Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.- Editorial.- Porrúa S.A., segunda edición, México 1973

demanda y excepciones.- en donde el actor ratificará su escrito inicial de demanda y podrá modificarla, aumentarla o precisarla; la parte demandada dará contestación a la demanda oponiendo sus excepciones y defensas, dándose la oportunidad a las partes para que puedan replicar brevemente; Y de inmediato pasarán a la 3a.- Etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas en ella las partes deberán ofrecer sus correspondientes pruebas, primero las del actor y después las del demandado o demandados si son varios, y una vez ofrecidas se dará la oportunidad a las partes para objetarlas y ofrecer nuevas pruebas para probar sus objeciones. Concluidas las etapas de esta audiencia, la autoridad laboral deberá dictar el correspondiente acuerdo, aunque en algunos casos, la Junta de Conciliación Y Arbitraje acuerda hasta el final de la mencionada audiencia, encontrándonos en este sentido en una variación de criterios en cuanto a esta etapa, pero de todos modos en dicho acuerdo, señalará día y hora para el desahogo de cada una de las pruebas ofrecidas por las partes, desahogándose primero las del actor y después las del demandado o demandados.

Una vez que se han desahogado todas las pruebas, las partes ofrecerán sus alegatos y la junta de conciliación y arbitraje de oficio, elaborará el proyecto de laudo que será sometido a discusión y votación por los integrantes de la misma, en dicha audiencia de discusión y votación si los integrantes de la Junta creyeran conveniente desahogar algunas pruebas que no se hayan efectuado por situaciones no imputables a las partes, se desahogarán o en caso necesario y para mayor conocimiento de la verdad, de oficio también pueden solicitar la práctica de algunas diligencias, pero una vez efectuado esto, en la audiencia de discusión y votación

en caso de aprobarse el proyecto se recogerán las firmas y se elevará a la categoría de laudo, mismo que será notificado a las partes para su conocimiento y efectos legales correspondientes.

De acuerdo a nuestra legislación laboral, no existen recursos que se puedan interponer con motivo de alguna irregularidad en el procedimiento, por lo que cualquier violación que exista, sólo deberá de combatirse después de haberse dictado el laudo, en amparo directo tal y como lo ha dispuesto la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Existe sólo un trámite llamado de reclamación que la Ley Federal del Trabajo no lo denomina como recurso, pero en la práctica se tramita como si lo fuera, inclusive Trueba Urbina en su comentario lo denomina recurso: "las correcciones disciplinarias y medios de apremio pueden ser impugnados dentro de los tres días siguientes al en que se tenga conocimiento de ellos, a través del recurso de reclamación previsto en el artículo 853, en su tramitación se observarán las normas contenidas en el artículo 854.", este recurso se interpone cuando la autoridad laboral trata de aplicar algunas de las medidas de apremio que la Ley señala, en tal caso se tramitará como si se tratará de un incidente, señalando día y hora para el ofrecimiento y admisión de pruebas, y en esa misma audiencia se declarará si es procedente o improcedente.

También existe lo que en derecho se denomina Tercería excluyente de dominio y procede en los casos de embargo a propiedades o bienes que no corresponden a la propiedad de las personas afectadas en

juicio, por lo tanto, en caso de tramitarse se seguirá por cuerda separada, señalándose una audiencia de conciliación demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas y desahogo en su caso, al terminar se deberá de declarar la improcedencia o procedencia de la tercería.

Existe otro procedimiento en materia laboral que puede formar parte del mismo juicio principal y se denomina "de la revisión de los actos de ejecución" que se tramita en el mismo expediente, procede únicamente como lo indica su nombre en contra de la ejecución de laudos, convenios y resoluciones, se tramita como

si se tratara de un incidente, la autoridad citará a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas y desahogo en su caso, al terminar deberá de darse la resolución que corresponda.

En cuanto a los incidentes, el artículo 762 de la Ley federal del Trabajo nos menciona los siguientes: I.- De nulidad; II.- De competencia; III.- De personalidad; IV.- De acumulación y; V.- Excusas, se tramitarán señalando una audiencia incidental en la que se recibirán y desahogarán las pruebas y se dictará la resolución correspondiente.

En cuanto a la competencia, la jurisdicción se divide en Juntas de Conciliación y Juntas de Conciliación y Arbitraje, correspondiendo para las Juntas de Conciliación ya sea federal conocer únicamente hasta la etapa

conciliatoria y en caso de no existiría, el expediente deberá turnarse a una junta de conciliación y arbitraje especial de la federal o la Local según corresponda, para que se continúe con el procedimiento hasta llegar al laudo.

El procedimiento de los conflictos colectivos se tramitan directamente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje ya sea Federal o Local, en caso de que sea su trámite corresponderá únicamente ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México Distrito Federal, por lo tanto, las empresas y sindicatos que tramiten asuntos colectivos, obligatoriamente acudirán a la Ciudad de México, significando con esto mayores problemas, por lo tanto, la creación del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje será un paso importante en " la impartición de la justicia Laboral, porque de acuerdo a nuestra propuesta, en cada Estado existirá un tribunal con facultades de resolver todos los conflictos laborales incluyendo a los conflictos colectivos.

De acuerdo al artículo 920 en relación con el 450 de la Ley Federal del Trabajo, los pliegos de peticiones con emplazamiento a huelga se presentarán directamente al patrono por medio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, ésta de inmediato dentro de las cuarenta y ocho horas, harán llegar al patrono el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, señalando día y hora para una audiencia de avenimiento dentro del período de prehuelga, en la mencionada audiencia se tratará de llegar a una conciliación para la solución del conflicto, pero en caso de no existiría, el sindicato suspenderá las labores colocando la bandera roji-negra como símbolo del entallamiento de huelga.

Durante el período de huelga, el patrón podrá hacer valer algunos derechos que la ley le otorga consistentes en: solicitar la inexistencia de la huelga, promover la ilicitud y finalmente la calificación, en este último caso siempre y cuando estén de acuerdo los trabajadores, en caso de no estarlo la huelga continuará días, meses o años, pero, por lo regular siempre llegan a un acuerdo conciliatorio aún estando en el período de huelga.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## 2.2 DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL GOBIERNO FEDERAL: EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

De acuerdo al artículo 123 Constitucional en su apartado "B" fracción XII primer párrafo que dice: "Los conflictos individuales, colectivos o Intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria." luego entonces, estamos ante un nuevo tribunal laboral independiente o diferente a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, aprobadas por el constituyente de 1917.

Ahora bien, el artículo 10. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional nos especifica cuales son los trabajadores que están sujetos al famoso apartado "B" y por lo tanto al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje: "La presente leyes de observancia general para los titulares y trabajadores de las dependencias de los poderes de la Unión, del la Gobierno del Distrito Federal, de las Instituciones que a la continuación se enumeran: Instituto de Seguridad y Servicios de Sociales de los Trabajadores del Estado, Juntas Federales de Mejoras Materiales, Instituto Nacional de la Vivienda, Lotería Nacional, Instituto de Protección a la Infancia, Instituto de Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, Comisión Nacional de Valores, Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas, Centro Materno Infantil (Maximino Ávila Camacho) y Hospital Infantil; así como de los otros organismos descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos.

Los conflictos son únicamente contra el Estado que es el patrón o Intersindicales y pueden ser colectivos e Individuales, tramitados todos, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje que se con tres representantes llamados magistrados, y para su funcionamiento se divide en salas.

Los conflictos individuales se inician de acuerdo al artículo 125 de la Ley Burocrática con la presentación de la demanda, a la cual se deben acompañar las pruebas que ofrezca el actor, posteriormente, dicha demanda se turnará a la sala que corresponda y notificará a la parte demandada para que en un término no mayor de cinco días la conteste, ofreciendo sus pruebas en el mismo escrito, posteriormente en una sola audiencia se recibirán las pruebas, se ofrecerán alegatos y se dictará el correspondiente laudo, a excepción de que a criterio de los magistrados se deban realizar algunas diligencias para mayor conocimiento de la verdad.

En el caso de los conflictos colectivos el procedimiento se inicia también con la presentación del pliego de peticiones tal y como lo ordena el artículo 100 de la mencionada Ley, pero deberán de acompañar el acuerdo de la asamblea en la que la hayan aprobado por lo menos las dos terceras partes de los trabajadores de la dependencia afectada (art. 99 fracción II) entonces el Tribunal decidirá dentro del término de las setenta y dos horas computadas a partir de la hora en que se reciba el escrito del acuerdo de la Huelga si ésta es legal o ilegal si es legal, si es legal procederá a la conciliación, siendo obligatoria la presencia de las partes y de no llegarse a un acuerdo, posteriormente de los diez días, los trabajadores podrán suspender las labores, si la huelga es declarada ilegal y a pesar de ello los trabajadores

suspenden las labores por ese solo hecho quedarán cesados de inmediato sin responsabilidad para los titulares de las dependencias.

Como se ha notado, existen diferencias fundamentales en los procedimientos que hemos mencionado en relación a los trabajadores sujetos del apartado "A" y "B", tanto individuales como colectivos, además de esto, también existen otras diferencias como es el caso de la prescripción. Los del apartado "A" para que los trabajadores ejerzan sus acciones el término prescriptivo es de dos meses y para el patrón es de un mes, en el caso de los del apartado "B", la prescripción es de cuatro meses tanto para el patrono como para el trabajador, además de otros términos que se señalan y que también son diferentes.

En el caso del incumplimiento de los Laudos, El Tribunal de Arbitraje sólo aplica como medidas de apremio multas, y las o Juntas de Conciliación y Arbitraje además de las multas, la utilización de la fuerza pública y los arrestos, (art. 731 de la L.F.T.).

Por lo que respecta a los sindicatos, se les prohíbe la reelección, no se les acepta la cláusula de exclusión y se les prohíbe adherirse a cualquier otra central obrera u organización campesina, y finalmente, las condiciones generales de trabajo para que tengan validez, previamente deberán ser autorizadas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

## 2.3 DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS GOBIERNOS DE LOS ESTADOS

Para resolver las controversias laborales que surgen entre los trabajadores y los gobiernos de los Estados, se sigue mas o menos el mismo procedimiento que a los trabajadores sujetos al apartado "B" del artículo 123 Constitucional, para ejemplificar esta afirmación retomamos el caso del Estado de Puebla, a través del análisis de LA LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO (63), que en su artículo 1o. dice "artículo 1.- la presente Ley es de observancia general para los titulares de los departamentos Legislativos, Ejecutivo y Judicial del Estado y para todos los trabajadores de base al servicio de los mismos departamentos."

En la Ley antes mencionada se establecen los derechos y obligaciones de los trabajadores al servicio de los poderes del gobierno del estado, así como de los titulares de las dependencias en concordancia con la Constitución Política del Estado de Puebla en su artículo 139 que a la letra dice: "artículo 139.- El Estado garantiza a sus servidores de base, no designados por elección ni nombrados para un período determinado, la inamovilidad de sus cargos, de los que sólo podrán ser suspendidos o separados por causa justificada, y disfrutaran de los beneficios y prerrogativas que se establezcan en la Ley de la materia" ( 64 )

(63).-Publicada en Periódico Oficial del Estado número 41 de fecha 18 de noviembre de 1966.

(64).-Ordenada su publicación por el Ejecutivo del Estado el 17 de noviembre de 1982.

De acuerdo a la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado (Puebla), se crea un Tribunal de Arbitraje, integrado con tres magistrados de acuerdo al artículo 76 de la mencionada Ley, cuyas facultades son:

"CAPITULO II.- DE LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL DE ARBITRAJE. Artículo 82.- El Tribunal de Arbitraje será competente: I.- Para conocer de los conflictos individuales que se susciten entre alguno de los Departamentos del Gobierno del Estado y sus trabajadores; II.- Para conocer de los conflictos colectivos que surgieren entre el Sindicato y el Estado. III.- Para conocer de los conflictos que se susciten entre los miembros del Sindicato; IV.- Para llevar acabo el registro del sindicato de Trabajadores al servicio del Estado, y en su caso, la cancelación del mismo; V.- Para resolver sobre las condiciones generales de trabajo, en el caso del segundo párrafo de la fracción III del artículo 40 y para efectuar el registro de dichas condiciones. "

El Tribunal de Arbitraje resolverá los conflictos tanto individuales como colectivos, pero en cuanto a los colectivos, no menciona disposición alguna que norme su trámite y solución, sino únicamente prevé el de los individuales, aunque al parecer en dicho trámite engloba también a los colectivos, resultando aberrante, ya que el trámite del individual difiere mucho de lo que es el colectivo; por ejemplo de los requisitos para presentar el pliego de peticiones o para la suspensión de las labores.

El procedimiento individual se inicia con la presentación de la demanda a la cual deberán acompañarse las pruebas de que disponga el actor, inmediatamente el tribunal notificará a la parte demandada a quien le otorgará cinco días a partir del día siguiente de la notificación para que proceda a rendir

su contestación, adjuntando las pruebas que crea conveniente, una vez hecho esto, el tribunal señalará día y hora para la celebración de una audiencia de recepción y desahogo de pruebas y formulación de alegatos e inmediatamente dictará el laudo correspondiente.

Tal y como lo hemos mencionado, la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, se diferencia respecto a la Ley Federal del Trabajo, pues en el caso de la Huelga ni siquiera la menciona, otra diferencia más es, en cuanto a la prescripción de las acciones, pues para el apartado "A" es de dos meses entre otras, y de esta Ley, es decir, de los trabajadores al servicio del Gobierno del Estado (Puebla) es de un mes tal y como lo dispone el artículo 114 que dice: "artículo 114.- Prescribirán en un mes: I.- Las acciones para pedir la nulidad de un nombramiento. II.- Las acciones de los trabajadores para ejercitar el derecho de ocupar una plaza que haya dejado por accidente o enfermedad, contando el plazo a partir de la fecha en que se estén en aptitud de volver al trabajo. III.- Las acciones para exigir, en su caso de despido o suspensión injustificados, la reinstalación en el trabajo o la indemnización que esta Ley concede, contados a partir del momento en que sea notificado el trabajador del despido o suspensión. IV.- La facultad de los funcionarios para suspender o cesar a los trabajadores al servicio del Estado, contando el plazo desde que sean conocidas las faltas."

En cuanto a los sindicatos, tienen prohibida la reelección, no se les acepta la cláusula de exclusión, y no pueden adherirse a organizaciones obreras o campesinas.

Las legislaciones locales, para normar las relaciones laborales de los trabajadores al servicio de los poderes, surgen como consecuencia de la propuesta que hizo el Presidente Emilio Portes Gil en relación al Código Federal del Trabajo y de la Ley del Servicio Civil, al respecto manifestó: "El ejecutivo a mi cargo considera que es de urgente necesidad, y tan urgente como la expedición de este Código de Trabajo, la de una Ley del Servicio Civil, en la que se establezcan claramente los derechos del trabajador del Estado y que deberá de comprender el derecho al trabajo, la calificación de su eficiencia, los asensos por esta y por servicios prestados, enfermedades, jubilaciones, etc.

aunque para expedirla sea necesario reformar la constitución" (65) situación que quedó comprendida en el artículo 2do. de La Ley federal del Trabajo de 1931.

A partir de esos momentos surgieron leyes del servicio civil en diversas partes del país en 1948 en Nuevo León, 1950 en Zacatecas, 1954 en Querétaro, 1956 en Puebla, en Tlaxcala en 1957 el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y así sucesivamente, posteriormente, con la aparición de La Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado Reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 Constitucional, las legislaciones locales para los trabajadores, fueron adaptándose a la Ley Federal Burocrática, expidiéndose nuevas leyes.

(65).-TRUEBA URBINA ALBERTO.- op. cit. pág. 588

La expedición de leyes locales que norman las relaciones de trabajo, son a todas luces inconstitucionales, tal y como lo califica el maestro Alberto Trueba Urbina: "pero dichos estatutos son inconstitucionales, porque como se ha dicho en otro lugar, sólo el Congreso Federal tiene facultades para expedir las leyes reglamentarias del artículo 123. En consecuencia, las legislaturas locales, a partir de la reforma constitucional de 1929, que otorgó la atribución de legislar en materia de trabajo, al Congreso de la Unión, no tienen facultad para dictar leyes del trabajo, debiendo los trabajadores de los estados y de los municipios ejercitar sus acciones laborales ante las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje."(66), esta opinión así como otras más en este sentido, no ha sido tomada en cuenta y la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha legitimado la expedición de esas leyes locales atento a la siguiente ejecutoria: "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, COMPETENCIA DE LOS CONGRESOS LOCALES PARA LEGISLAR EN MATERIA DE.-Este precepto (art. 123), pues distingue perfectamente dos tipos o clases de relaciones: en primer lugar, la relación laboral existente entre los obreros en general con sus patronos, por "virtud del contrato de trabajo; para legislar sobre este punto el Congreso Federal no ve restringida su facultad a ninguna entidad federativa en particular, por lo que sus respectivos ordenamientos tendrán vigencia ordinariamente en toda la República; en segundo lugar, la relación de servicio público existente entre el Estado y sus empleados públicos; para legislar sobre esta clase de relaciones, el Congreso de la Unión si tiene una importante restricción, ya que sólo tiene facultades, exclusivas para expedir ordenamientos

(66).-TRUEBA URBINA ALBERTO.- op. cit. pág. 593

reglamentarios de las relaciones entre la federación, Distritos y Territorio Federales por una parte, y sus empleados públicos por la otra, pero queda fuera de sus atribuciones legislar sobre vínculos de servicio público existentes entre los Estados de la Federación y sus respectivos empleados. O sea, que para el artículo 123 constitucional, no debe identificarse la relación laboral existente entre un obrero y su patrono, y la existente entre un empleado público y el Estado al que sirve. La distinción entre ambas es punto de coincidencia de la doctrina, la legislación y en igual sentido se ha orientado la jurisprudencia de esta Suprema Corte. Por ello resulta inaceptable que cuando en el apartado "A" del artículo 123 constitucional, se otorgan facultades al Congreso de la Unión para legislar en materia de contratos de trabajo, se entienda incluida también la facultad de legislar sobre las relaciones entre Estado y empleados públicos, en este aspecto, se repite, el Congreso Federal sólo tiene facultades exclusivas para expedir leyes reglamentarias de los vínculos existentes entre "Gobierno Federal y sus empleados, más no para legislar sobre las relaciones entre los Estados de la Federación y sus respectivos servidores públicos, de manera que al carecer de facultades en este último punto, debe entenderse que conforme al artículo 124 constitucional, ya mencionado, tales atribuciones corresponden a los congresos locales dentro de sus respectivos límites territoriales" (Amparo en Revisión 258/67 Sindicato de Trabajadores del Hospital Infantil de Monterrey. 4 de marzo de 1969. Unanimidad de 16 votos. ponente: Ernesto Aguilar Alvarez.

Finalmente, y aún contraviniendo al espíritu del artículo 123 constitucional aprobado por el constituyente de 1917, en 1986 se legisó

en materia constitucional para otorgarles facultades a los Congresos Locales, para que legislaran en materia de trabajo referente a los trabajadores al servicio de los gobiernos de los Estados, modificándose el artículo 116 constitucional fracción V que a la letra dice: "La relación de trabajo, entre los Estados y sus trabajadores se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados con base en lo dispuesto por el artículo 123 de la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias."

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## 2.4 DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS AYUNTAMIENTOS MUNICIPALES

Continuando con el sistema jurídico aplicable para los trabajadores burócratas, tenemos ahora el conjunto de normas para la impartición de justicia laboral a los trabajadores que laboran en los municipios de los diferentes Estados de la República, y aunque pudiera hacerse una investigación más a fondo, retomaremos por el momento la legislación laboral para el Municipio de Puebla del Estado de Puebla.

Como dijimos anteriormente, de los años sesenta hacia acá, se han implementado normas tendientes a regular las situaciones laborales de aquellos trabajadores que no están sujetos al apartado "A" del artículo 123 Constitucional, es el caso de los que trabajan en los ayuntamientos de los municipios de los diferentes Estados, por lo tanto las legislaturas Locales en base a lo que ordena el artículo 115 constitucional fracción VIII segundo párrafo y que a la letra dice: "Las relaciones de Trabajo entre los municipios y sus trabajadores, se regirán por las Leyes que expidan las legislaturas de los Estados con base en lo dispuesto en el artículo 123 de esta Constitución, y sus disposiciones reglamentarias.", de tal manera que el Congreso del Estado de Puebla aprobó la Ley de los Trabajadores al Servicio del Ayuntamiento del Municipio de Puebla.(67)

Cabe hacer notar que de acuerdo al artículo 1o. de la mencionada Ley que a la letra dice "art.1.- la presente leyes de observancia general para los Titulares y trabajadores de base de las dependencias que integran el

(67).- Acordada su publicación por órdenes del Ejecutivo Local, el 30 de marzo de 1978.

Ayuntamiento del Municipio de Puebla.", por lo tanto, los trabajadores de los doscientos dieciséis municipios restantes tienen una legislación diferente a la mencionada Ley de los Trabajadores al Servicio del Ayuntamiento de Puebla, a este respecto y con el fin de que dichos trabajadores no queden sin regulación jurídica para normar sus relaciones laborales, la Ley Orgánica Municipal (68), en su artículo 106 dice: "ARTICULO 106.- Los Municipios observarán por lo que a sus trabajadores se refiere las disposiciones que rijan las relaciones de trabajo entre el Estado y sus trabajadores, en todo aquello que sea conducente", ello significa que para los trabajadores de los 216 municipios restantes se debe aplicar la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, lo que una vez más, demuestra la diversidad de ordenamientos en materia laboral y también la multiplicidad de tribunales laborales, haciendo casi imposible la justicia ágil, sencilla y unificada, que propusieron los constituyentes de 1917.

Lo expresado en líneas anteriores, significa que para los trabajadores de los doscientos dieciséis municipios que hemos mencionado, carecen del derecho de huelga puesto que como lo señalamos en el capítulo que antecede, en la Ley de los trabajadores al servicio del Estado, no menciona el procedimiento para los conflictos colectivos.

Es importante analizar el procedimiento que contiene la Ley de los Trabajadores al Servicio del Ayuntamiento del Municipio de Puebla, con el fin de precisar la dificultad que implica la existencia de otra ley más y otro tribunal en materia laboral, para la impartición de justicia.

(68).-Publicada en el Periódico oficial del Estado el día 2 de febrero de 1984

Para el conocimiento y resolución de los conflictos laborales que surgen entre los trabajadores Y los titulares de las dependencias del Ayuntamiento del Municipio de Puebla existe un tribunal de arbitraje que de acuerdo al artículo 73 de dicha ley, se integra por tres magistrados, cuya competencia es: "Art.- 79.- El Tribunal de Arbitraje será competente: I.- Para conocer de los conflictos individuales que se susciten entre los titulares de las dependencias del Ayuntamiento Y sus trabajadores de base; II.- Para conocer de los conflictos colectivos que se susciten entre el sindicato y el Ayuntamiento; III.- Para conocer de los conflictos que se susciten entre los miembros del sindicato; IV.- Para llevar a cabo el registro del sindicato mayoritario de los trabajadores al servicio del Ayuntamiento y, en su caso, la cancelación del mismo; V.- Para resolver sobre las condiciones generales de trabajo en el caso a que se refiere la fracción III del artículo 19."

El Procedimiento Individual se inicia con la presentación de la demanda a la que obligatoriamente hay que acompañar las pruebas que tenga el actor, posteriormente el tribunal notifica al demandado corriéndole traslado con los documentos del actor y le otorga cinco días para que de su contestación, posterior a ésta, señalará día y hora para la audiencia de conciliación, demanda y excepciones ofrecimiento y admisión de pruebas y desahogo en su caso, formulación de alegatos y resolución.

En el caso de incumplimiento de los laudos, el tribunal aplica como medidas de apremio las multas, distribuyéndolas para su cobro, unas para la tesorería municipal y otras para la tesorería del sindicato, y en caso de que dicha negativa se continúe el tribunal, de oficio, consignará a la autoridad competente el

lícito de desobediencia a un mandato de legítima autoridad, situación que diferencia a otras legislaciones del ramo burocrático.

A diferencia de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Puebla, la del Ayuntamiento del Municipio de Puebla sí contiene el procedimiento para la huelga de acuerdo al título décimo primero que abarcan los artículos del 116 al 132, el trámite es similar al de la burocracia federal, como requisito indispensable al emplazamiento y pliego de peticiones deberá de acompañarse el acuerdo de las dos terceras partes de los trabajadores del ayuntamiento que hayan decidido la huelga, en caso contrario será declarada ilegal. Cuando exista violencia, los responsables perderán el carácter de trabajador y serán sancionados con prisión hasta de dos años y multa de diez mil pesos más la reparación del daño.

Es necesario mencionar que esta legislación, también viola el principio del constituyente de 1917 tal y como lo expreso en su momento: Fidel Velásquez líder de la CTM. en relación del apartado "B", cuando le preguntaron: "¿QUE OPINA DEL APARTADO "B" DEL ARTICULO 123?" respondió .-"Pues que es un producto de una necesidad, pero para mi, creo que eso no lo pensaron nunca los Constituyentes de Querétaro; lo que ellos pensaron es que se tratara a todos los trabajadores por igual y, en consecuencia, deberían de tratarlos conforme al apartado "A" y no al "B" del artículo 123"(69)

(69).-COLL TATIANA, FERNANDEZ T. JORGE BELARMINO, MORENO WONCHE RAUL, PEREZ ARCE FRANCISCO, RHI SAUSI JOSE LUIS, SAIZ PALOMA, TAIBO II PACO IGNACIO Y VAZQUEZ HORACIO.-Lucha Obrera en México.- Editorial.-Editorial Popular de los Trabajadores, México 1983, pág. 107

En cuanto a la federalización de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando le preguntaron "¿COMO CALIFICA LA APLICACION DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO?".- contestó "Mala, se ha apartado mucho del principio que de acuerdo con la tradición que debe regirla, o sea, la tutela de los trabajadores, y además, se aplica en forma desintegrada, porque hay dos tipos de justicia; la local y la federal, por eso es que luchamos Y recurrimos al Congreso de la Unión para que se modificara el artículo 123 y se federalizarán los tribunales del trabajo" (70), sin embargo y a pesar de muchas inconformidades en cuanto a la existencia de diversas legislaciones así como de tribunales laborales, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha legitimado la existencia de las leyes locales y tribunales de arbitraje, como es el caso de los trabajadores de los Ayuntamientos, tal y como lo indica la siguiente tesis.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE PUEBLA, CESE DE LOS, PARA RECLAMARLO ANTE EL TRIBUNAL DE ARBITRAJE NO ES NECESARIO AGOTAR RECURSO ALGUNO.- La Ley Orgánica Municipal del Estado de Puebla no es aplicable en el Municipio de la capital, en el punto relativo a la previa interposición del recurso de revocación previsto por el artículo 99 de la misma, en relación con el diverso 96 fracción III, contra la destitución o cese de los servidores municipales decretados por el Ayuntamiento, Presidente de éste o las Juntas Auxiliares; para ocurrir ante el lo Tribunal de Arbitraje correspondiente. En efecto, la Ley de Los Trabajadores al Servicio del Ayuntamiento del Municipio de Puebla no exige que se agote algún recurso

(70).- COLL TATIANA y Otros. op. cit. pág. 103

administrativo, antes de a; acudir a la vía arbitral y este segundo ordenamiento es posterior a la Ley Orgánica Municipal, por lo que la derogó tácita y se parcialmente, en el punto expresado, en el cual debe prevalecer y la repetida Ley de los Trabajadores." .- Amparo Directo.-318/979.- de Síndico del Municipio de Puebla.- 29 de agosto de 1979.- Unanimidad la de Votos.- ponente.- Gustavo Calvillo Rangel.- Secretario.- Enrique la F. Campos Fritz.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## 2.5 DE LOS TRABAJADORES DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

Otra de las formas de atender y resolver los conflictos laborales de los trabajadores, se enmarca en el apartado "B" del artículo 123 constitucional en la fracción XII párrafo segundo que a la letra dice: "Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación." disposición que encuentra su reglamentación en los artículos del 152 al 161 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional.

Al respecto el artículo 152 de la Ley arriba citada nos dice: "Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltos en única instancia por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación", lo que significa que el pleno de la Suprema Corte actualmente estas facultades las tiene el Consejo de la Judicatura Federal (71), será la única instancia a la que el trabajador podrá acudir en caso de tener algún conflicto laboral, para tal efecto y de acuerdo al artículo 153 nos menciona que existe con carácter permanente una comisión encargada de substanciar los expedientes, para tales efectos, la comisión se formará con tres integrantes, uno designado por la Suprema Corte, otro por el Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial y un tercero ajeno.

(71).- LEY ORGANICA DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACION.- Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 26 de mayo de 1995.

El trámite de los conflictos se desarrolla similarmente a los que se tramitan ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje tal y como lo ordena el artículo 158 de la ley Federal del Trabajo Burocrático: "La comisión substanciadora, se sujetará a las disposiciones del capítulo III del Título Séptimo de esta Ley, para la tramitación de los expedientes.", de tal manera que a la demanda el actor deberá acompañar las pruebas, se notificará a la parte demandada y se le darán cinco días para la contestación de la demanda en la que deberá acompañar sus pruebas, una vez efectuado esto, se señalará día y hora para una audiencia en la que se tratará de conciliar, si no fuere posible, se pasará a la etapa de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas y en su caso al desahogo, terminada esta etapa se dictará la resolución correspondiente.

En los conflictos colectivos con emplazamiento a huelga, para darle trámite al expediente, será necesario acompañar al pliego de peticiones, la comprobación del acuerdo de las dos terceras partes del total de los trabajadores al servicio del Poder Judicial de la Federación.

Es importante señalar que el Pleno de la Honorable Suprema Corte de Justicia de la Nación (actualmente la judicatura), únicamente se reunirá y sesionará para aprobar o desaprobar la resolución que emita la Comisión Substanciadora en relación al conflicto laboral puesto a su conocimiento, por lo tanto, todo el procedimiento se efectúa ante la Comisión Substanciadora.

Es de advertirse, que nuevamente estamos ante otro tribunal más que viola el principio fundamental del constituyente en materia de justicia laboral, sobre todo tratándose de nuestro más alto tribunal del país, al que se

le han encomendado tareas de mayor importancia, por lo que no es posible que además de esas tareas haga las veces de tribunal laboral y que sea juez y parte en un conflicto jurídico como sucede en las controversias con sus trabajadores, en este sentido es ilustrativa la opinión del maestro Trueba Urbina: "En el caso de que se trata, el Pleno de la Suprema Corte es juez y parte. Por otro lado, El Pleno de la Suprema Corte es el más alto tribunal de la jurisdicción burguesa consagrada en la Constitución política, cuya incrustación absurda y contradictoria en la Constitución social, en el artículo 123, apartado B), fracción XII, in fine, originará la ineficacia de la función social del precepto." (72)

(73).- TRUEBA URBINA ALBERTO.-op. cit. pág. 615

## 2.6 DE LOS TRABAJADORES DE LAS FUERZAS MILITARES, MARINAS Y SERVICIO EXTERIOR.

De acuerdo al artículo 13 de nuestra Constitución Política: "Nadie puede ser juzgado por leyes privativas ni por tribunales especiales. Ninguna persona o corporación puede tener fuero, ni gozar más emolumentos que los que sean compensación de servicios públicos y estén fijados por la ley. Subsiste el fuero de guerra para los delitos y faltas contra la disciplina militar; pero los tribunales militares, en ningún caso y por ningún motivo podrán extender su jurisdicción sobre personas que no pertenezcan al Ejército. Cuando en un delito o falta del orden militar estuviere complicado un paisano, conocerá del caso la autoridad civil que corresponda", queda claro, que en México sólo existe un tribunal especial y es el de los militares, por lo tanto serán estos tribunales los que ventilen y resuelvan los conflictos que surjan entre los integrantes de dicho fuero.

En cuanto a los conflictos que surgen con motivo de las relaciones laborales entre los trabajadores militares y las autoridades de dicho ramo, nuestra Constitución los contempla y nos remite al apartado "B" del artículo 123 en su fracción XIII que dice: "Los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal del servicio exterior, se regirán por sus propias leyes.", ahora bien, en relación a los militares efectivamente deben tratarse como un fuero y por tal razón deben tener su propios tribunales en este caso, que atienda y resuelva los conflictos laborales que surjan, inclusive en este sentido fue la discusión de los constituyentes de 1917 cuando el Diputado GERZAYN UGARTE manifestó: "En consecuencia la Ley obrera no puede, no debe comprender a los obreros de esos

establecimientos; pero es necesario consignarlo de un modo preciso, es necesario consignarlo de una manera absoluta, porque correríamos, y la República especialmente, el riesgo de que dejando incluidos a los obreros de establecimientos fabriles militares en este proyecto de legislación, con los mismos derechos y especialmente el de huelga, únicamente se les considere como obreros y tengan derecho de anunciar con diez días de anticipación la huelga, con lo cual se vería el gobierno en un grave aprieto llegada la ocasión."(73), hablando después el Diputado JARA apoyando la propuesta expresada, de tal manera al artículo 123 constitucional en su fracción XVIII que habla de licitud e ilicitud de la huelga, se le agregó en 1917 la parte relativa a los trabajadores militares quedando de la siguiente manera: "Los obreros de los establecimientos fabriles militares del gobierno de la República, no estarán comprendidos en esta fracción, por ser asimilados al ejército nacional."(74)

Resulta totalmente incongruente y atentatorio a los principios del artículo 123 constitucional el hecho de que los trabajadores que laboran en el servicio exterior y los de cuerpos de seguridad pública, estén sujetos a leyes especiales y por lo tanto a tribunales especiales, lo que constituye no sólo el atentado al 123 sino también al 13 de nuestra constitución federal.

El trámite de los conflictos laborales que surgen entre los titulares de las dependencias de la Secretaría de la Defensa Nacional, (73).- PALAVICINI FELIX F..- Historia de la Constitución de 1917 dos tomos.- Editado por el Gobierno del Estado de Querétaro y el Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana de la Secretaría de Gobernación.- México

(74).-PALAVICINI FELIX F..- op. cit. Tomo I.- pág.345

se lleva a cabo a través del procedimiento que establece el Código de Justicia Militar, así lo dispone el artículo 34 del Reglamento Interior de la Secretaría de la Defensa Nacional que a la letra dice: "art.- 34.-La administración de la Justicia Militar está a cargo de los órganos que señalan el Código de Justicia Militar y demás leyes y reglamentos que los rigen." (75)

La justicia militar obedece a muchos reglamentos, instructivos, Circulares, oficios etc. que norman las actividades de los militares; así tenemos que: "para el trámite de una baja del personal de tropa militar permanente existe el oficio 58819 del 8 de octubre de 1963, que indica el procedimiento; el oficio 6352 de fecha 13 de abril de 1964 girado por la Dirección General de Seguridad Social Militar, que contiene el instructivo que indica la forma en que deben identificarse los derechohabientes de la Ley de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas; Circular 8 del 31 de enero de 1968 relativo a como deben redactarse los acuerdos de baja de personal militar por muerte, por sentencia ejecutoriada que ordene la baja, por ser declarado un militar prófugo de la justicia, por desaparición de un militar, por solicitud del interesado que le sea aceptada; por mala conducta, por colocarse en situación de no poder cumplir con sus obligaciones militares." (76)

(75).-REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARIA DE LA DEFENSA NACIONAL.-  
Publicado en el diario oficial de la Federación el 11 de Mayo de 1977.

(76).-LUQUE DORING HOMERO A., Teniente Coronel de Infantería.- Apuntes de Documentación Militar.- Editorial.- Ediciones Ateneo, S. A., segunda reimpresión, México 1985, págs. 143-146, 147-149, 161-168, 169-170 respectivamente.

Hay que aclarar que en los casos de que la justicia militar no sea favorable a los trabajadores de dicho ramo, el interesado puede acudir a los Tribunales Judiciales de la Federación solicitando el Amparo y Protección de la Justicia Federal, y de existir violaciones a sus garantías constitucionales, se le otorgará el Amparo y Protección, como lo demuestran las diversas ejecutorias y jurisprudencias emitidas por nuestro más alto tribunal, por lo tanto, los trabajadores al servicio de la Secretaría de la Defensa Nacional se encuentran amparados con la justicia constitucional, independientemente de la existencia de un tribunal especial para dirimir sus controversias laborales.

## **CAPITULO TERCERO**

### **LOS CONFLICTOS COLECTIVOS EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.**

**3.1.- Los Conflictos Colectivos.**

**3.2.- Los Conflictos Colectivos Locales.**

**3.3.- Los Conflictos Colectivos Federales.**

**3.4.- Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, competente  
para la resolución de Conflictos Colectivos Locales.- Artículo 700  
Frac. III, Ley Federal del Trabajo.**

**3.5.- La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, competente para la  
resolución de Conflictos Colectivos Federales.- Artículo 700 Frac.  
III, Ley Federal del Trabajo.**

**3.5.1.- Los Conflictos Colectivos Federales y las Juntas Especiales  
Foráneas.- Artículo 606, de la Ley Federal del Trabajo.**

### 3.1 LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

Los conflictos colectivos de trabajo han existido siempre, cambian sus formas al surgir nuevas instituciones pero el problema de fondo es básicamente el mismo, la desigualdad de las clases sociales, por lo que no terminará asta que se establezca un equilibrio en la sociedad y se logre la integración y reivindicación de los obreros.

Daremos algunas definiciones de conflictos colectivos de trabajo :

El profesor hispano Don Eugenio Pérez Botija, sostiene que los conflictos de trabajo son:

....."Toda serie de fricciones susceptibles de producirse en las relaciones de trabajo, considerando a éstas desde un paro de masa, una huelga, hasta la mas leve controversia, sobre tal o cual medida disciplinaria que se aplique a un trabajador (77).

Citando a tratadistas mexicanos los mismos aportan las siguientes definiciones:

El Licenciado J. Jesús Castoreña dice:

...."Son conflictos de trabajo, las diferencias que surgen entre los sujetos de derecho obrero, con motivo de la celebración, modificación, aplicación, vigencia e interpretación del contrato del trabajo..."(78).

(77) Pérez Botija Eugenio, Derecho del Trabajo, Nueva Enciclopedia Jurídica, T. I., Barcelona España, 1950, p. 302.

(78) Castoreña, J. Jesús, manual de Derecho Obrero, 2º edición, México, D. F., p. 231.

El doctor Trueba Urbina, en su obra nuevo derecho procesal del trabajo, establece respecto a los conflictos de trabajo lo siguiente: ... " Los conflictos o pugnas o malos entendidos, entre los trabajadores y los patrones solo entre aquellos en relación con la lucha de clases, cuestiones legales-laborales o económicos para resolverlos, todo lo cual proviene del régimen de explotación del hombre por el hombre..."(79)

Por su parte el doctor Mario de Cueva, en su obra Derecho Mexicano del Trabajo tomo II, afirma lo siguiente: ... "Los conflictos de Trabajo, son las diferencias que se suscitan entre los trabajadores y patrones, solamente entre aquellos o únicamente entre estos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo..."(80).

La idea de conflicto colectivo despierta la noción de una colectividad, y en efecto los conflictos del Derecho del Trabajo, suponen por lo menos, la presencia de la comunidad obrera.

Entonces podemos decir que los conflictos colectivos, son aquellos en los que se afecta el interés de la comunidad de los trabajadores y esto puede ocurrir si se pretende afectar o se afecta la existencia misma

(79) Cepeda, Villarreal, Rodolfo, Concepto y Clasificación de los Conflictos de Trabajo, Revista del Trabajo, Tomo XXX, Numero 119.

(80) De la Cueva, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo tomo II, Editorial Porrúa, S. A., México, D. F., 1959

de un derecho concreto en favor de los trabajadores en general, o la existencia o efectividad de las garantías para la formación y vigencia de los derechos contenidos en el contrato colectivo de trabajo, contrato Ley, o en la Ley Federal de Trabajo.

Con lo que se concluye que un conflicto colectivo es aquel en el que se afecta el interés de la totalidad de trabajadores presentes o futuros de una empresa dirimiéndose la controversia de estos conflictos ante los Tribunales Laborales y la resolución que dicten los mismos regirá a todos los obreros presentes o futuros de una empresa.

### 3.2.- LOS CONFLICTOS COLECTIVOS LOCALES.

Del estudio realizado a través del presente trabajo, suponer que los conflictos colectivos locales, son aquellos en los que se afecta el interés de la comunidad de los trabajadores de una misma entidad y esto puede ocurrir si se pretende afectar o se afecta la existencia misma de un derecho concreto en favor de los trabajadores en general, o la existencia o efectividad de las garantías para la formación y vigencia de los derechos contenidos en el contrato colectivo de trabajo, contrato Ley, o en la Ley Federal de Trabajo.

Siendo por lo regular empresas o negocios pequeños, ya que las principales industrias corresponden a la jurisdicción federal, pero independientemente de esto, los procedimientos se efectúan de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo.

Así tenemos que "Los conflictos laborales locales se tramitan en las Juntas de Conciliación Arbitraje tal y como los menciona el maestro Alberto Trueba Urbina "Precisamente conforme a la doctrina, a la Ley y a la Jurisprudencia invocadas, podemos dividir a los conflictos entre el capital y el trabajo en cinco grupos, a saber: a).- Obrero-patronales: individuales jurídicos; b).- Obrero-patronales: Colectivos Jurídicos; c).- Obrero-patronales: Colectivos económicos; d).- Interobreros: individuales y colectivos; e).- Interpatronales: individuales y colectivos"(81)

(81).- TRUEBA URBINA ALBERTO.- op. Cit. Págs. 6-7

### 3.3.- LOS CONFLICTOS COLECTIVOS FEDERALES.

Así tenemos que los conflictos colectivos federales son aquellos en los que afecten a dos o más entidades federativas, contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en mas de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación Y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

De lo anterior podemos decir que existen tres razones de competencias: 1.- En relación a la materia, es decir, por la actividad que realiza la empresa, señalado por la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional, 2.- En cuanto al territorio clasificado en tres: a).- El lugar de la celebración del contrato del trabajo, b).- El lugar de la prestación de los servicios y 3.- El domicilio legal de la empresa; también existen algunas otras actividades como consecuencia de las relaciones laborales que corresponden exclusivamente a la Junta Federal de Conciliación Y arbitraje siendo éstas los conflictos de Higiene y seguridad y los de capacitación y Adiestramiento.

Por otro lado debemos de entender que los conflictos que surgen de las relaciones laborales, deben tramitarse ante la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje, tomando en consideración que por lo que respecta a la junta federal, el 2 de julio de 1976 la Secretaría del Trabajo y Previsión Social emitió un decreto mediante el cual creó juntas especiales en la mayoría de los Estados de la República y zonas económicas, para conciliar y resolver los conflictos laborales, aunque

únicamente respecto a los individuales, ya que los colectivos hasta la fecha se continúan tramitando ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México Distrito Federal, lo que implica, que cualquier empresa o sindicato de algún Estado del país tendrá que acudir a la Ciudad de México para tramitar sus asuntos.

### 3.4 LAS JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, COMPETENTE PARA LA RESOLUCION DE CONFLICTOS COLECTIVOS LOCALES.- ARTICULO 700 FRAC. III, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje son el órgano fundamental en la administración de la justicia obrera, en el conocimiento de los conflictos obrero patronales.

La fracción XX del artículo 123 Constitucional dispone que las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo se sujetaran a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada con un representante de gobierno y con un número igual de representantes de los trabajadores y patronos.

Por su parte la Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 621 que las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionaran en cada una de las entidades Federativas y les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta federal de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, regularmente se establecen en las capitales de los Estados por los Gobernadores de los Estados o el Jefe del Departamento del Distrito Federal y si así lo requieren las necesidades del trabajo y capital podrán establecer una o mas Juntas, fijando el lugar de su competencia territorial y precisar el lugar de su residencia.

Las facultades del presidente de la República y del Secretario del Trabajo y Previsión Social, se ejercitaran por los gobernadores de los Estados y territorios y en caso del Distrito Federal, por el Presidente de la República y por el Jefe del Departamento del Distrito Federal respectivamente.

### Las citadas Juntas de Conciliación y Arbitraje

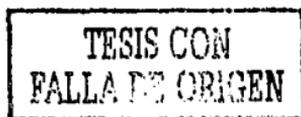
Locales funcionan en pleno, compuesto por el Presidente y el total de los representantes del trabajo y del capital. Funciona también en grupos especiales los cuales conocen de los conflictos suscitados en determinadas ramas de la industria formados con un representante de la industria interesada, uno de los trabajadores y el presidente del grupo especial, quien actúa como autoridad ejecutora de diversas resoluciones.

Las funciones del Pleno de las Juntas de Conciliación y Arbitraje Locales son: Conocer en Conciliación y Arbitraje de los conflictos colectivos que afecten a todas las industrias representadas en la Junta; decide sobre la competencia que se provoque entre las Juntas Especiales cuando por virtud de una declinatoria se declare la incompetencia de la Junta; conoce también de los conflictos colectivos Y jurídicos que afecten a todas las industrias y desde luego a los Conflictos Individuales de trabajo.

La actividad fundamental de las Juntas o Grupos Especiales es el conocimiento de los conflictos individuales o colectivos, que surgen en la rama industrial que les corresponde.

Por su parte el Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje tiene como facultades el de integrar la Junta en Pleno y los Grupos Especiales y vigilar la actividad total de las Juntas.

Por lo que se concluye que la competencia de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje es determinada por el artículo 700 Frac. III de la ley Federal del Trabajo en razón de la ubicación de la empresa o negocio, delimitando así la jurisdicción de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje que



atendiendo a los principios de equidad e in partición de justicia pudiere tener las facultades para resolver cualquier conflicto por tratarse de controversias laborales donde los intereses son los mismos.

**3.5 LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, COMPETENTE PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS FEDERALES.- ARTICULO 700 FRAC. III, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se integra con un representante del gobierno, uno de los representantes del trabajo y uno de los patrones, designados por las diversas ramas de la industria o de otras actividades de conformidad con la clasificación y convocatoria que expide la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y habrá uno o varios secretarios generales según se juzgue conveniente de acuerdo a lo establecido por el artículo 605 de la Ley Federal del Trabajo.

El funcionamiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje puede ser en Pleno o en Juntas de grupos especiales, el Pleno lo integran el Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, los representantes de los trabajadores y los representantes de los patrones en su totalidad, cuando un conflicto afecte a dos o más ramas de la industria o de las actividades representadas en la Junta.

Su competencia en razón de territorio es determinada por el artículo 700 Frac. III de la ley Federal del Trabajo, en relación con el artículo 606 de la misma ley de donde se desprende que se ocupara única y exclusivamente de los conflictos en toda las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne(82),

(82). Artículo 606 de la Ley Federal del Trabajo

con las funciones que al efecto establecen los artículos 591 a 600, de la Ley Federal del Trabajo cuya función principal es la actividad conciliatoria, con excepción de reclamos cuyos montos no rebasen el importe de tres meses de salario, en el que fungen como Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Sin embargo, actualmente no esta funcionando ninguna, debido a que con la reforma procesal a la Ley Laboral, en 1980, se quedaron sin materia de trabajo, ya que las funciones de conciliación que tienen asignada en la ley, las absorbió las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje, al incorporar a la primera audiencia de los juicios laborales la etapa de conciliación.

Es la autoridad jurisdiccional laboral, de naturaleza colegiada, de carácter tripartito, porque la integran representantes de trabajadores, patrones y gobierno, presidiéndola este último competente para resolver los "conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, solo entre aquellos o solo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas"(83) en las empresas de jurisdicción federal, contenidas en la fracción XXXI de la Constitución Mexicana y 527 de la Ley Federal del Trabajo.

Funciona en Pleno y en Juntas Especiales.

1.- El Pleno. Se integra con el presidente de dicha Junta y la totalidad de los representantes de los trabajadores y patrones(84) y es competente para resolver conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de ramas de la Industria de las actividades representadas en la Junta.

(83). Artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo.

(84). Artículo 607 de la Ley Federal del Trabajo.

Existe una competencia que permite una integración parcial de la Junta Federal, cuando haya un conflicto que afecte a dos o más ramas de la industria o de las actividades representadas en la Junta, caso en el que se integrará con el presidente y los respectivos representantes de los trabajadores y patrones.(85)

2. Las Juntas Especiales. Se integran con un presidente un representante de los trabajadores y uno de patrones.

Estas son competentes para resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o actividades representadas en ella.(86)

La competencia de estas juntas está determinada por su ubicación en el territorio nacional.

Así, las ubicadas en el Distrito Federal, tienen la competencia para conocer los conflictos individuales y colectivos que se susciten en las empresas de las industrias y actividades asignadas a éstas, y los colectivos de estas que se susciten en cualquier parte del país.

Las instaladas en los estados de la República, son competentes para resolver solo los conflictos individuales que se susciten en las empresas de jurisdicción federal en esas entidades.

En cuanto al funcionamiento de dichas juntas, si bien la ley laboral describe los procedimientos como rápidos y expeditos, en realidad son realmente tortuosos, debido a que las Juntas Especiales han diseñado prácticas jurisdiccionales contrarias totalmente a la ley como el no desahogar en un solo momento la primera y segunda audiencia del procedimiento ordinario, desahogando ambas en varias audiencias, con intervalos de tiempo bastante prolongados, de manera

(85). Artículo 608 de la Ley Federal del Trabajo.

(86). Artículo 616 Fracción I, de la Ley Federal del Trabajo.

que en lugar de tardar dos meses, un juicio laboral ordinario llega a durar hasta un año, solo en la Junta Especial de Conciliación y Arbitraje correspondiente, ya que será aparte el lapso de tiempo que se llevará el amparo, y posteriormente todo lo relacionado con la ejecución (requerimiento, embargo, remate, etc.), violando con ello " tanto la ley laboral como, por consecuencia, el artículo 17 de la Constitución Federal.

### 3.5.1 LOS CONFLICTOS COLECTIVOS FEDERALES Y LAS JUNTAS ESPECIALES FORANEAS. - ARTICULO 606 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

De conformidad con lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es un Tribunal con plena jurisdicción, que tiene a su cargo la tramitación y decisión de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente ligados con ellos, y su competencia esta determinada por la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional y por el artículo 700 Frac. III de la Ley Federal del Trabajo.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se integra con un representante del gobierno, uno de los representantes del trabajo y uno de los patrones, designados por las diversas ramas de la industria o de otras actividades de conformidad con la clasificación y convocatoria que expide la Secretaria del Trabajo y Previsión Social y habrá uno o varios secretarios generales según se juzgue conveniente de acuerdo a lo establecido por el artículo 605 de la Ley Federal del Trabajo.

El funcionamiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje puede ser en Pleno o en Juntas de grupos especiales, el Pleno lo integran el Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, los representantes de los trabajadores y los representantes de los patrones en su totalidad, cuando un conflicto afecte a dos o más ramas de la industria o de las actividades representadas en la Junta. Las Juntas especiales o grupos funcionarán independientemente del pleno de la junta a través de los Presidentes especiales que son los que normalmente integran las juntas en los conflictos individuales y no así en los conflictos en donde en todo

momento debe intervenir el titular o presidente de la junta por tal motivo las juntas especiales se integran con el presidente de la junta especial en los demás casos y con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones como ocurre en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas especiales o grupos funcionarán independientemente del Pleno de la Junta a través de los Presidentes especiales que son los que normalmente integran las Juntas en los conflictos individuales y no así en los conflictos en donde en todo momento debe intervenir el titular o Presidente de la Junta, por tal motivo las Juntas Especiales se integran con el Presidente de la Junta Especial en los demás casos y con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones como ocurre en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas Especiales o grupos se constituyen de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades diversas que determina la jurisdicción federal y que como ya se dijo se encuentran en la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional.

"El artículo 606 de la Ley Federal del Trabajo señala que las Juntas Especiales establecidas fuera de la capital de la República les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne.

Las facultades de las Juntas Especiales están contempladas en el artículo 616 de la Ley Federal del Trabajo Vigente y que para mayor ilustración se transcribe a continuación.

Artículo 616.- Las Juntas Especiales tienen las facultades y obligaciones siguientes:

- I. Conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas;
- II. Conocer y resolver los conflictos a que se refiere el artículo 600 Fracción IV, que se susciten en el lugar en que se encuentran instaladas;
- III. Practicar la Investigación y dictar las resoluciones a que se refiere el artículo 503;
- IV. Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones del Presidente en ejecución de los laudos;
- V. Recibir en depósito los contratos colectivos y reglamentos interiores de trabajo. Declarado el depósito se remitirá el expediente al archivo de la Junta; y
- VI. Las demás que le confieran las Leyes."

De lo anterior podemos resumir que las facultades de las Juntas Especiales son:

"DE ARBITRAJE porque deben conocer los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o las actividades representadas en ellas".

DE INVESTIGACION DE DEPENDENCIA ECONOMICA como el caso de la muerte de un trabajador por riesgo de trabajo. Las Juntas Especiales deben investigar quienes son los

dependientes económicamente de los trabajadores fallecidos con motivo del riesgo de trabajo y con audiencia de las partes, determinar quién tiene derecho a la indemnización de acuerdo al artículo 503 de la Ley laboral.

DE REVISION la ley señala que las juntas especiales deben recibir en depósito los contratos colectivos de trabajo y los reglamentos interiores de trabajo y una vez decretado el depósito remitir el expediente al archivo.

Por otro lado el artículo 612 de la Ley Federal del Trabajo señala que el Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje debe reunir ciertos requisitos para ocupar ese puesto como es el tener título legalmente expedido de Licenciado en Derecho, tener por lo menos cinco años de ejercicio profesional posteriormente a la adquisición del título referido y haberse distinguido en estudios de Derecho del Trabajo, que dicho Presidente será nombrado por el Presidente de la República y por ley se le otorgan los mismos emolumentos que corresponden a los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación(87).

(87) De Buen Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, S. A., páq.178 y 179.

## **CAPITULO CUARTO**

### **LA PROBLEMÁTICA ACTUAL DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS FEDERALES.**

**4.1.- Desventajas de la Reglamentación Legal Actual de los  
Conflictos Colectivos Federales.**

**4.2.- Propuesta de Solución a los Conflictos Colectivos Federales  
Citados fuera del Distrito Federal.**

#### 4.1.- DESVENTAJAS DE LA REGLAMENTACIÓN LEGAL ACTUAL DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS FEDERALES.

Tomando en consideración que el origen para determinar los conflictos se da por el artículo 123 Constitucional, considero que una de las desventajas con las que nos encontramos es la división de competencias en relación de actividades como al respecto me permito señalar: 1.- En relación a la materia, es decir, por la actividad que realiza la empresa, contemplada en la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional, apartado "A", 2.- En cuanto al territorio esta clasificado en tres: a).- El lugar de la celebración del contrato del trabajo, b).- El lugar de la prestación de los servicios y 3.- El domicilio legal de la empresa; también existen algunas otras actividades como consecuencia de las relaciones laborales que corresponden exclusivamente a la Junta Federal de Conciliación Y arbitraje siendo éstas los conflictos de Higiene y seguridad y los de capacitación y Adiestramiento, ya que si bien es cierto que actualmente nuestra actual reglamentación para la resolución de los Conflictos Colectivos Federales se encuentra regulada por el artículo 606 de la Ley Federal del Trabajo, especificando los conflictos que le corresponde resolver a las Juntas Especiales, también lo es que debido a su limitación en cuanto a los conflictos colectivos, delimita con esto el funcionamiento de dichas juntas, ya que se debe de tomar en consideración que nuestra legislación laboral describe los procedimientos como rápidos y expeditos y con dichas delimitaciones solo los hace tortuosos.

Por otro lado, considero que otra de las desventajas es el decreto emitido el 2 de julio de 1976 por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a la junta federal, donde se desprende la creación de las juntas

especiales en la mayoría de los Estados de la República y zonas económicas, para conciliar y resolver los conflictos laborales, aunque únicamente respecto a los individuales, ya que los colectivos hasta la fecha se continúan tramitando ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México Distrito Federal, lo que implica, que cualquier empresa o sindicato de algún Estado del país tendrá que acudir a la Ciudad de México para tramitar sus asuntos, representando serios problemas de tiempo y también económicos.

Así tenemos otra de las desventajas consideradas por el suscrito es la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas, contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en mas de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, ya que con tales disposiciones solo delimita las funciones de la Junta Federal, si tomamos en consideración que las autoridades federales contaran con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente con lo que se corrobora que si afecta a los Interese de los trabajadores por que no implementar que las Juntas especiales Federales resuelvan los Conflictos Colectivos.

#### 4.2 PROPUESTA DE SOLUCIÓN A LOS CONFLICTOS COLECTIVOS FEDERALES CITADOS FUERA DEL DISTRITO FEDERAL.

Considero que dado que el artículo 123 Constitucional es el fundamento raíz que determina las instancias para la solución de los conflictos laborales de acuerdo a los apartados "A" y "B"; de los cuales se da una gran similitud como al respecto me permito señalar:

El artículo 123 Constitucional de su apartado "A" fracción I, especifica que la jornada máxima será de *ocho* horas, esto mismo nos menciona la fracción I del apartado "B"; la fracción II nos indica, que la jornada máxima en el trabajo nocturno será de siete horas, esto mismo contiene la fracción I del apartado "B".

La fracción IV del apartado "A" nos menciona que por cada seis días de trabajo habrá uno de descanso por lo menos, dicha disposición también la encontramos en la fracción II del apartado "B"; en cuanto a la fracción V que nos habla de los derechos de la mujer que *la* protegen durante *el* embarazo, también se contemplan en el inciso "c" de la fracción XI del apartado cuanto a las fracciones VI, VII, Y VIII que hablan del salario mínimo y su protección, los trabajadores sujetos apartado "B" también tienen esos derechos en las fracciones IV, V, Y VI del apartado "B".

Los derechos por trabajo extraordinario o comúnmente llamados de horas extras, se especifican en la fracción XI y también los encontramos en la fracción I del mencionado apartado "B"; en cuanto al derecho a la

vienda que especifica la fracción XII, lo encontramos en la fracción XI inciso "f" del apartado "B".

El derecho a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores lo encontramos en la fracción XIII del apartado "A", y para los que están sujetos al apartado "B"; se especifica en la fracción VII al mencionarse: "el Estado organizará escuelas de administración pública" (mencionar artículo), en cuanto a la protección e indemnización por accidentes de trabajo y enfermedades, nos ampara la fracción XIV, y este derecho también existe en los incisos "a" y "b" de la fracción XI del apartado "B".

El derecho a la higiene y seguridad en las fuentes de trabajo que ordena la fracción XV para los trabajadores en general, lo encontramos en la fracción XI del apartado "B".

Uno de los logros principales en las luchas del movimiento obrero es el derecho de asociación, sindicación y huelga que se establecen las fracciones XVI, XVII Y XVIII del apartado "A", y lo mismo existe para los que laboran en el gobierno federal de acuerdo a lo estipulado en la fracción X del apartado "B".

Para la solución de los conflictos laborales, el artículo 123 constitucional nos menciona dos instancias de acuerdo a los apartados "A" y "B"; la fracción XX del apartado "A" nos dice que será la Junta de Conciliación y Arbitraje, y la fracción XII del apartado "B" nos indica que es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, cuya integración de ambas instituciones es idéntica: un representante de los trabajadores, un representante de los patrones y un representante del gobierno.

La fracción XXI del apartado "A" nos menciona el derecho que tienen los patrones para indemnizar a un trabajador de acuerdo a la ley, en el caso de que ya no quieran continuar con una relación laboral y por lo tanto el no someterse a la decisión y de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el mismo derecho se , contempla en la fracción IX del apartado "B" cuando menciona: "en o los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de Ley."

El derecho a la indemnización o a la reinstalación a la fuente de trabajo, cuando un trabajador es despedido, lo encontramos en la fracción XXII del apartado "A", estos mismos derechos le asisten al trabajador burócrata de acuerdo a la fracción IX del apartado "B"; en cuanto a la obligación patronal de brindar Seguridad Social a los trabajadores la especifica la fracción XXIX del apartado "A", y para los trabajadores sujetos al apartado "B" lo ordena la fracción XI; en el caso de una unificación legislativa laboral, sería benéfico ya que unificaría la asistencia social, evitándose así la multiplicidad de instituciones y de recursos.

Por último, la fracción XXXI del apartado "A" nos menciona la competencia de las juntas locales Y federales, pero esto no significaría ningún problema ya que los trabajadores del gobierno sujetos al apartado "B" también tienen su institución para el conocimiento Y tratamiento de sus conflictos luego entonces, lo que se trata es unificar nuestro derecho en cuanto a la impartición de la justicia laboral, que redundará en beneficio de las partes productivas, de la institución encargada de la justicia laboral Y de nuestro país.

Entre los apartados que hemos analizado, encontramos pequeñas diferencias que no implican retroceso de derechos de los trabajadores ni aumenta de responsabilidades para las patronos, ya que únicamente precisan algunos derechos Y conceptos jurídicos de las partes, veamos; La fracción III, del apartado "A" menciona los derechos de los menores de edad Y que no lo encontramos en el apartado "B"; la fracción IX del apartado "A" se refiere al reparto de las utilidades, tampoco lo encontramos en el apartado "B", sin embargo, estos dos preceptos no impiden la unificación laboral, ya que en el caso del gobierno que se rige por el apartado " B" y de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, se encuentra exento del pago del reparto de utilidades, tal y como lo dispone el arto 126 fracción V.

La fracción X del apartado "A" obliga al patrono a pagar los salarios del trabajador en moneda del curso legal, Y aunque esto no lo menciona el apartado "B" tampoco impediría la unificación de la impartición de la justicia laboral, ya que el pago actual de los salarios es similar tanto para el patrono gobierno como empresa.

La fracción XV menciona la obligación de los patronos para observar en sus empresas las medidas de higiene y seguridad y aunque en forma expresa no se contempla en el apartado "B" si se observa de acuerdo a la fracción XI inciso "a" de dicho apartado; la fracción XIX nos habla de los paros: de los patronos por exceso de producción, situación que no sería aplicable al gobierno, ya que no se trata de una empresa de producción pero que tampoco le perjudicaría.

La fracción XXIII del apartado "A" nos habla de la preferencia que tienen los trabajadores para el cobro de sus derechos en relación

a otros créditos o deudas de las empresas, y aunque no se contempla en el apartado "B" se da por hecho; la fracción XXIV se refiere a que las deudas de los trabajadores con sus patrones sólo serán responsables los mismos trabajadores y no podrán exigirse a los miembros de sus familias, esto tampoco se contempla en el apartado "B" pero no perjudicaría al gobierno ni a sus trabajadores.

La fracción XXV menciona la gratuidad en la colocación de los trabajadores, y aunque en forma expresa no se menciona en el apartado "B" sí se sobreentiende; la fracción XXVI que menciona los requisitos de los contratos de trabajo para aquellos que van a laborar en el extranjero, el apartado "B" no lo menciona pero no significa impedimento alguno para la de la justicia laboral.

La fracción XXVII del apartado "A" precisa cuales son las condiciones nulas en la relación laboral aunque se estipulen en los contratos de trabajo, éstos no existen en el pero tampoco perjudicarían, por el contrario, reforzarían los derechos de las partes; la fracción XXVIII favorece a trabajadores al establecer el patrimonio familiar, y tampoco se expresa en el apartado "B", pero que no le perjudicaría al gobierno como patrono y sí ayudaría al trabajador burócrata. Finalmente, la fracción XXX menciona el derecho de los trabajadores para constituir cooperativas, situación que tampoco existe en el apartado "B" pero que no implicaría mayor obligación para el gobierno patrono.

Así como en el apartado "A" existen algunas disposiciones que no se contemplan en el apartado "B" lo mismo sucede con este apartado que contiene, aunque mínimas, disposiciones existen en el "A" pero que dichos derechos se encuentran establecidos en la Ley Federal del Trabajo; veamos:

La fracción VII del apartado "B" habla de que "la designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes"; más adelante en la fracción VIII de dicho apartado dice: "Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad", aunque éstos no se expresan en el apartado "A", se encuentran precisados en la Ley Federal del Trabajo en el capítulo de capacitación y adiestramiento y de derechos de antigüedad y preferencia.

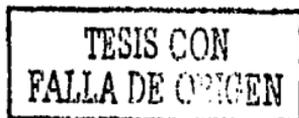
Las diferencias fundamentales entre el apartado "B" y el "A", son en cuanto a la impartición de justicia, en el segundo párrafo de la fracción XII del apartado "B" dice: "Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltos por el pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación", así mismo, la fracción XIII de dicho apartado, se refiere a la aplicación de leyes especiales para los trabajadores militares, marinos, de seguridad pública y del servicio exterior en cuanto a su relación laboral con el gobierno. Estas son las partes que tratamos en el presente trabajo y dada la incongruencia de la existencias de diversos tribunales laborales para la impartición de justicia, proponemos la unificación de todos ellos.

La fracción XIII bis del apartado "B" se refiere a los trabajadores del sistema bancario, a la fecha con la privatización de la banca el problema jurídico es más claro, es decir, los trabajadores de las instituciones bancarias que actualmente se encuentran sujetos al apartado "B" deben estar; en el apartado "A" del 123 Constitucional.

Por último, la fracción XIV del apartado "B" se refiere a los trabajadores de confianza del gobierno y aunque no se especifique en el apartado "A" cuales son los trabajadores de confianza de la empresas, esto se encuentra claramente establecido en el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que luego entonces, si de los apartados "A" y "B" del artículo 123 constitucional de los que nos hemos referido anterior mente de los cuales el suscrito cree que no existen diferencias que signifiquen restricción de derechos o incremento de obligaciones de las partes interesadas en las relaciones laborales, es de considerar que mi propuesta versa en que si ambas instituciones su integración es idéntica para la resolución de los conflictos, es decir un representante de los trabajadores, un representante de los patrones y un representante del gobierno, por que no otorgar facultades al presidente de la junta especial o al auxiliar para que estos puedan resolverlos los conflictos colectivos y no necesariamente se tengan que remitir a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para su resolución; para tal efecto considero que dado que el articulo 618 de la Ley Federal del Trabajo el cual especifica las Obligaciones y Facultades de los Presidentes de las Juntas Especiales, tendría que ser reformado y con dicha reforma que este pueda sufrir, otorgarle facultades para la resolución de los conflictos colectivos.

Ya que considero que por tratarse de conflictos que afectan a los intereses de los trabajadores la junta especial los puede resolver y con esto evitar el derroche de recursos económicos, humanos y materiales de los cuales se destinarían al mantenimiento de varios tribunales que imparten justicia laboral, sin dejar de mencionar el ahorro económico para los trabajadores y con todo



esto, también evitaremos el trámite innecesario, otorgándose seguridad jurídica y economía procesal a los participantes en la relación laboral.

La reforma que se plantea al artículo 618 de la Ley Federal del trabajo, traería como consecuencia reformas también a los artículos 606 párrafo tercero, 616, y 700 fracción tercera de la Ley Federal del Trabajo, cabe aclarar que dichas reformas no significará retroceso en los derechos y obligaciones establecidas, pues considero que toda modificación en pro de lo derechos de los trabajadores es benéfica ya que solo se estaría adecuando positivamente la impartición de justicia en esta rama del derecho.

## CONCLUSIONES

Las conclusiones que se anotan a continuación no pueden considerarse como definitivas, pues el trabajo contiene opiniones que pueden motivar el desarrollo de investigaciones en otras áreas o líneas, sin embargo, emito mi punto de vista a manera de conclusiones que contienen aspectos esenciales a los que nos ha conducido este trabajo.

**PRIMERA.-** En el ámbito del derecho comparado, los sistemas jurídicos analizados tienen como instancia central para la solución de las controversias laborales a los tribunales dependientes, incluyendo al que nosotros pertenecemos el Romano-Germánico, como lo evidencian España, Brasil etc.. En el Common Law sucede lo mismo, son los Tribunales del Poder Judicial los que resuelven los conflictos laborales es el caso de los Estados Unidos de Norte América e Inglaterra.

**SEGUNDA.-** Desde el origen del sistema socialista se planteó la eliminación de la división de poderes y su fuerte crítica al derecho, acusándolo de ser el instrumento de la clase dominante ésta se mantenga en el poder, resulta que en dicho sistema y como ejemplo la ex URSS, la División de Poderes lejos de ser eliminada fue retomada y el derecho ha ocupado un lugar fundamental en la concreción de sus planes, inclusive en los Fábricas, Cooperativas etc. fuertemente sostenidos del derecho.

**TERCERA.-** De acuerdo al artículo 123 constitucional de 1917 y del análisis de los debates del constituyente, podemos concluir que se acordó la existencia de un solo tribunal laboral que ventilara todos los asuntos de todo tipo de trabajador, y el hecho de que los constituyentes hayan manifestado que no estaban de acuerdo en que los asuntos laborales se tramitaran ante los tribunales del fuero común, ello no significaba que las jurisdicciones laborales no fueran tribunales pues la inquietud del constituyente fue únicamente en el sentido de que los tribunales laborales fueran distintos y de su facultad para dirimir las controversias.

**CUARTA.-** Aún cuando el derecho constituye un orden coercitivo, en la práctica presenta graves problemas de eficacia, debido a una diversidad de factores. Dichos problemas afectan también al derecho laboral.

**QUINTA.-** La administración de Justicia en México respecto de los conflictos de competencia Federal adolece de deficiencias provocadas por la delimitación de facultades a la Junta Especial en cuanto a la resolución de conflictos colectivos por las irregularidades que en la práctica se convierten en obstáculos para su buen funcionamiento.

**SEXTA.-** Los problemas para la eficacia del orden jurídico en México, están vinculados a la existencia de un deficiente estado de derecho, al presidencialismo arbitrario, a la falta de una real división de poderes, la insuficiente difusión de las leyes y los factores reales de poder.

**SÉPTIMA.-** El otorgar facultades al presidente de la Junta especial o al auxiliar permitirá atender todo tipo de conflicto laboral según la necesidad, esto nos evitará la grave situación que hoy vivimos el de

que las Juntas Federales resuelvan, además de evitar en viajar a la ciudad de México Distrito Federal para la atención de los asuntos de la competencia federal.

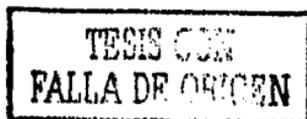
**OCTAVA.-** Como lo hemos planteado la erogación o extensión de facultades del tribunal que proponemos, evitará también el derroche de recursos económicos, humanos y materiales que hoy se destinan al mantenimiento de varios tribunales que imparten justicia labora, y con todo esto, también evitaremos el trámites innecesarios, otorgándose seguridad jurídica y economía procesal a los participantes en la relación laboral.

## PROPUESTA

**PRIMERA.-** Con las anteriores consideraciones, se concluye en el presente trabajo que dado que el artículo 123 Constitucional nos menciona las instancias para la solución de los conflictos laborales de acuerdo a los apartados "A" y "B"; la fracción XX del apartado "A" nos dice que será la Junta de Conciliación y Arbitraje, y la fracción XII del apartado "B" nos indica que es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, por lo que considero que si ambas instituciones su integración es idéntica para la resolución de los conflictos, es decir un representante de los trabajadores, un representante de los patrones y un representante del gobierno, se propondría que nuestra Ley Federal del Trabajo que delimita a las juntas especiales en la resolución de los conflictos colectivos, se pueda otorgar facultades al Presidente de la Junta Especial o al Auxiliar para que estos puedan resolverlos y no necesariamente se tengan que remitir a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para su resolución dadas las circunstancias actuales de nuestra justicia.

**SEGUNDA.-** Ante todo se debe de considerar que se toma en cuenta que en los apartados "A" y "B" del artículo 123 constitucional, no existen grandes diferencias que signifiquen restricción de derechos o incremento de obligaciones de las partes interesadas en las relaciones laborales, para no poder otorgar facultades al presidente de la junta especial o al auxiliar para que estos puedan resolverlos los conflictos colectivos y no necesariamente se tengan que remitir a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para su resolución.

**TERCERA.-** Se requiere modernizar las leyes del trabajo actualizando su contenido y suprimiendo las delimitaciones para la resolución de los conflictos, cuyas limitaciones solo obstaculizan su pronta resolución a favor de los trabajadores.



## **BIBLIOGRAFIA**

- 1.- ABDEL-MALEK ANOUAR.- Sociología del Imperialismo, versión española por Mónica Mansour, Publicado por la Dirección General de Publicaciones de la UNAM.- México 1977
- 2.- AGOSIN MANUEL y RIBEIRO VICENTE.- Las Inversiones Extranjeras en América Latina y el Caribe: Tendencias recientes y Perspectivas.- Publicadas por el Sistema Económico Latino Americano.- En el Texto Titulado Políticas de Ajuste.- Editorial.- Nueva Sociedad.- Venezuela 1987.
- 3.- BARAJAS MONTES DE OCA SANTIAGO.- Sistemas para la Formación de Empresas de los Trabajadores.- Editado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM.- México 1988.
- 4.- BODENHEIMER EDGAR.- Teoría del Derecho.- traducción de Vicente Herrero.- Editorial.- FCE., México 1994.
- 5.- CASTOREÑA, J. JESÚS, manual de Derecho Obrero, 2º edición, México, D. F., p. 231.
- 6.- CEPEDA, VILLARREAL, RODOLFO, Concepto y Clasificación de los Conflictos de Trabajo, Revista del Trabajo, Tomo XXX, Numero 119.
- 7.- COLL TATIANA, FERNANDEZ T., JORGE BELARMINO, MORENO WONCHE RAUL, PEREZ ARCE FRANCISCO, RHI SAUSI JOSE LUIS, SAIZ PALOMA, TAIBO II PACO IGNACIO Y VAZQUEZ HORACIO.- Lucha Obrera en México.- Editorial.- Editorial Popular de los Trabajadores, México 1983.

- 8.- DAVID RENE.-Los Grandes Sistemas Jurídicos, Traducción de la 2da. Edición francesa por Pedro Bravo Gala.-Editorial Aguilar, Madrid.
- 9.- DE BUEN NÉSTOR, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, S. A., páq.178 y 179.
- 10.- DE LA CUEVA, MARIO, Derecho Mexicano del Trabajo tomo II, Editorial Porrúa, S.A., México, D. F., 1959
- 11.- FLORIS MARGADANT GUILLERMO.- Panorama de la Historia Universal del derecho.- Editorial.- Miguel Ángel Porrúa, cuarta edición, México 1991
- 12.- G. LOZANO MARIO.- Los Grandes Sistemas Jurídicos, versión castellana de Alfonso Ruíz Miguel.-Editorial.- Debate, colección Universitaria, Madrid 1982
- 13.- KERNIG C. D. . - Marxismo y Democracia, Enciclopedia de Conceptos: Básicos.- traducción del alemán al español por Agustín Alonso Fernández.- editorial.- Ediciones Rioduero, Madrid 1975 "
- 14.- LUDWIG-KARL GUNSCHE y LANTERMANN KLAUS.- Historia de la Internacional Socialista.- Editorial.- Nueva Imagen, colección Nueva Sociedad, México 1979
- 15.- LUQUE DORING HOMERO A. Tte. Coronel de Infantería.- Apuntes de Documentación Militar.- Editorial.- Ediciones Ateneo S.A. segunda reimpresión, México 1985
- 16.- ORGANIZACION INTERNACIONAL DELTRABAJO.- Actualidad Laboral.- Publicado por el Instituto Nacional de Estudios del Trabajo de México, México 1981.
- 17.- PALAVICINI FELIX F.- Historia de la Constitución de 1917 dos tomos.- Editado por el Gobierno del Estado de Querétaro y el Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana de la Secretaría de Gobernación.- México 1987

- 18.- PÉREZ BOTIJA EUGENIO, Derecho del Trabajo, Nueva Enciclopedia Jurídica, T. I.,  
Barcelona España, 1950, p. 302.
- 19.- SOMAVIA JUAN, TRAJTENBERG RAUL y GABRIEL VAL DES JUAN.- Movimiento  
Sindical y Empresas Transnacionales.- Editorial.- Nueva Imagen, México 1979
- 20.- TRUEBA URBINA ALBERTO.- Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.- Editorial.-  
Porrúa S.A., segunda edición, México 1973

### **LEGISLACIONES**

- 1.- Ley Federal del Trabajo, comentada por Climent, Beltrán Juan, Segunda Edición,  
Editorial, Esfinge, México, D. F. 2. - Constitución Política de los Estados Unidos  
Mexicanos, comentada, por José Martínez, Talleres Litográficos de la Escuela Nacional  
de Artes Gráficas, México, D. F., 1974.
- 3.- Ley Federal. del Trabajo, comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba  
Barrera, Trigésima Sexta Edición, Editorial Porrúa, S. A., México, D. F., 1963.
- 4.- Ley Federal del Trabajo, comentada por Alberto Trueba Urbina, Octogésima Segunda  
edición, México, D. F., 2001.
- 5.- Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.- publicada en el Diario Oficial de la  
Federación el 26 de mayo de 1995.
- 6.- Código Civil, comentado por Luis Muñoz.
- 7.- Reglamento Interior de la Secretaría de la Defensa Nacional.- Publicado en el diario  
oficial de la Federación el 11 de Mayo de 1977.