

CAPÍTULO IV
IMPARTICIÓN DE JUSTICIA SOCIAL

I. Planteamiento	55
II. Definición	56
III. Naturaleza de los órganos que imparten justicia laboral	57
IV. Juntas de Conciliación y Arbitraje. Carácter federal	58

CAPÍTULO IV

IMPARTICIÓN DE JUSTICIA SOCIAL

I. PLANTEAMIENTO

Las circunstancias sociales, económicas y políticas como fuentes reales de las normas han determinado también la evolución del Estado. A partir de las crisis generales que se desencadenan en los últimos treinta años, se cuestiona la legitimidad del modelo estatal predominante y se replantea la relación entre el gobierno y la sociedad, revalorando así mismo la influencia del Poder Judicial como verdadero protector del individuo en sociedad.

Por otro lado, retomando el origen del orden jurídico como las reglas mínimas de convivencia social, encontramos a simple vista como fundamento inicial el de impedir la autotutela de los derechos al establecer órganos especializados e imparciales para dirimir las controversias entre los sujetos que participaban en determinada sociedad. Sin embargo, las situaciones demográfica, económica y tecnológica contemporáneas rebasan la estructura de los órganos encargados de impartir justicia, ya que éstos, como parte misma del aparato gubernamental, se encuentran cuestionados con relación a su eficacia y legitimidad.

En este mismo contexto se ha generado un importante movimiento denominado “acceso a la justicia” que pugna por reducir los obstáculos para lograr que la impartición de justicia sea expedita, imparcial, independiente de los otros Poderes y accesible a todos los sujetos de la comunidad.⁹⁶

⁹⁶ Cfr. Capelletti, Mauro, *Dimensiones de la justicia en el mundo contemporáneo*, trad. de Héctor Fix-Fierro, México, Porrúa, 1993.

La nueva apreciación de los sistemas judiciales ha afectado sin duda la consideración sobre la impartición de justicia laboral; justicia que, por su propia naturaleza, requiere de mayor agilidad procesal debido al carácter de las prestaciones que se reclaman. Si es genérico el principio de “justicia retardada es justicia denegada”, éste se hace fundamental en las relaciones obrero-patronales.

Los cuestionamientos sobre el acceso a la justicia social recaen obviamente sobre los órganos encargados de velar por hacer efectivos los derechos tutelados por las normas positivas. Esta situación ha generado una serie de transformaciones a nivel internacional sobre la naturaleza y competencia de las autoridades jurisdiccionales laborales en búsqueda de soluciones efectivas.

II. DEFINICIÓN

Describíamos antes la difícil situación de la definición conceptual del término *impartir*, de tal suerte que, a fin de evitar repeticiones, reiteraremos su comprensión como el ejercicio realizado por los órganos encargados de efectuar la función jurisdiccional, con independencia de que se ubiquen dentro o fuera del Poder Judicial.⁹⁷

La naturaleza misma de la justicia social implica consideraciones específicas al tratar de aplicarla mediante los órganos competentes, de tal suerte que los principios procesales laborales aceptados y protegidos por numerosas legislaciones positivas, principalmente las latinoamericanas son los siguientes:

- Publicidad: por regla general todas las audiencias deben ser públicas.

⁹⁷ Sánchez-Castañeda, Alfredo, “Una visión sistemática de la procuración de justicia laboral en México”, *Relaciones laborales en el siglo XXI*, Kurczyn Villalobos, Patricia (coord.), México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas-Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2000, p. 290.

- Gratuidad: no debe haber costas en los juicios laborales.⁹⁸
- Inmediatez: los funcionarios de los tribunales deben intervenir de forma directa en la tramitación del proceso.
- Oralidad: las actuaciones judiciales deben hacerse de manera verbal.
- Instancia de parte: se acciona el aparato judicial a petición del interesado.
- Tutelar: en beneficio del trabajador y en consecuencia la determinación de asignar la carga de la prueba al patrón.

III. NATURALEZA DE LOS ÓRGANOS QUE IMPARTEN JUSTICIA LABORAL

La organización tripartita de los órganos que imparten justicia había sido considerada la forma ideal de resolver los conflictos de trabajo. El caso ejemplar vigente es la propia estructura de la Organización Internacional del Trabajo; aunque no es un órgano jurisdiccional, su integración por representantes de los empleadores, trabajadores y gobiernos, ha sido en sí misma una legitimación constante de los acuerdos adoptados y un fundamento primordial para la validez y eficacia de los convenios y recomendaciones que de ella emanan. No obstante, existe una tendencia significativa respecto a la independencia que deben tener los órganos jurisdiccionales en la impartición de justicia laboral. En nuestro país es interesante conocer la evolución de los tribunales laborales, con un fuerte arraigo de representación tripartita, como la original de los consejos prudentes franceses.

⁹⁸ Las legislaciones, tanto nacionales como extranjeras, regulan tal imposición, a veces equiparándolas a las leyes del proceso civil y en otras ocasiones disminuyendo sus costos.

IV. JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. CARÁCTER FEDERAL

El Poder Constituyente de México que realizó la norma fundamental de 1917, reconoció en la misma los derechos sociales, mismos que para el objeto de nuestro estudio limitaremos al artículo 123 que regula la cuestión laboral.

El reconocimiento de estos derechos laborales dio origen a una proliferación de legislaciones reglamentarias de carácter estatal, que, en cuanto a las formas de organizar la justicia laboral, dieron lugar a la creación de diversidad de tribunales locales.

La realidad, que siempre rebasa a las normas, no obstante ser su fundamento, dio lugar a otra concepción de los conflictos laborales. Esto se debió, principalmente, a dos aspectos recurrentes: en primer lugar, algunos conflictos de trabajo eran, por sí mismos, de interés nacional, a pesar de estar localizados geográficamente en algún punto del territorio; en segundo lugar, y no por ello menos importante, algunos conflictos abarcaban a dos o más entidades y por lo tanto “no podían ser resueltos por las juntas de los estados, porque trascendían los límites de su jurisdicción”.⁹⁹

Aunado a lo anterior, en 1920, durante el periodo presidencial de Adolfo de la Huerta, fue creado el Departamento Especial de Trabajo que dependía directamente de la Presidencia de la República con el fin de intervenir en los conflictos suscitados entre el capital y el trabajo. Esta situación originó numerosos problemas de competencia ya que sólo tres órganos tenían facultades para intervenir en las controversias laborales: el departamento del Trabajo, perteneciente a la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo; el gobierno del Distrito Federal y el nuevo Departamento creado por De la Huerta. Este último tendría facultades en los conflictos que abarcaran más de una entidad federativa.¹⁰⁰

⁹⁹ Cueva, Mario de la, *Derecho mexicano del trabajo*, cit., nota 46, p. 52.

¹⁰⁰ Cfr. Bensunsan, Graciela, “La legislación laboral heredada de las luchas revolucionarias: del Constituyente a la Ley Federal del Trabajo de 1931”, 75

La consecuencia lógica de esta situación era la inseguridad jurídica que se daba en dos vertientes: la diversidad de competencias y la de interpretaciones en casos similares. El problema se acentuaba en ciertas ramas de la industria tales como la textil, ferrocarrilera, minera y petrolera, cuyas controversias se resolvían de muy distintas formas al plantearse el conflicto en un estado o en otro.

Esta situación provocó la creación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en 1927, y dos años más tarde, la federalización de la materia laboral, según la reforma constitucional publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 6 de septiembre de 1929, fundamento de la Ley Federal del Trabajo de 1931, cuya vigencia se extendió por más de cuarenta años.

Esta ley reguló las distintas etapas del proceso al establecer una primera audiencia de conciliación, demanda y excepciones y una segunda relativa al ofrecimiento y admisión de pruebas. Al finalizar las diligencias se elaboraba un dictamen que debía ser aprobado por los integrantes de la junta y, de ser así, el laudo se dictaba “a conciencia”, sin recurrir a las reglas procesales de otras ramas del derecho para la apreciación de las pruebas. La ley otorgó facultades a los presidentes para que una vez aprobado el laudo lo efectuaran.

Esta ley estuvo en vigor hasta la aprobación de la nueva Ley Federal del Trabajo que entró en vigor el 1o. de mayo de 1970. La normatividad reciente en ese entonces, consideró principalmente la integración de juntas especiales federales para funcionar en las entidades; y obvió el requisito de la integración de los representantes obreros y patronales durante la instrucción del proceso, no así en la etapa de resolución, en la cual su presencia seguía siendo indispensable.

Por lo que se refiere a las normas procesales, se ratificó la oralidad como predominante en el juicio laboral, se simplificaron las

años de sindicalismo mexicano, México, Instituto de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, 1986, p. 277.

60 LA JUSTICIA LABORAL: ADMINISTRACIÓN E IMPARTICIÓN

notificaciones y los trámites incidentales, el plazo de caducidad de la instancia se aumentó a seis meses en beneficio del actor promovente y se suprimió la incompetencia por inhibitoria para efectos de evitar dilaciones en el proceso. En el proceso ordinario se concentró en una audiencia única la conciliación, demanda y excepciones, y se estableció la posibilidad de efectuar diligencias para mejor proveer a fin de aumentar las facultades de los integrantes de la junta para cerciorarse de los hechos de la manera más eficaz que fuese posible. Finalmente, en materia de pruebas se incluyó la inspección y se mejoró el desahogo de la pericial.¹⁰¹

Esta ley se modificó diez años después de su inicio, lo que se ha considerado la reforma procesal más importante en la materia hasta el momento.¹⁰²

¹⁰¹ Cfr. Buen, Néstor de, *Derecho procesal del trabajo*, 2a. ed., México, Porrúa, 1990, pp. 134 y 135.

¹⁰² Se tiene conocimiento de un Anteproyecto de Código de Procedimientos Laborales redactado por representantes de la nueva cultura laboral.