
La Administración de la Justicia Laboral en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

*Alfredo Farid Barquet Rodríguez**

Marco Legal

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, por mandato constitucional y conforme a otras disposiciones legales, es la institución cuya principal función es impartir justicia de manera pronta y expedita, mediante el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo. Entre sus principales objetivos están armonizar las diferencias entre el capital y el trabajo, evitar que las discrepancias deriven en confrontaciones que dañen al aparato productivo e impedir que los intereses de unos predominen sobre los de otros, al margen del derecho.

La fracción II del Artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal dispone que corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

procurar el equilibrio entre los factores de la producción, de conformidad con las prescripciones legales relativas. A su vez, la fracción VII establece también como atribución de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, coordinar la integración y establecimiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y de las comisiones que se formen para regular las relaciones obrero-patronales, que sean de jurisdicción federal, así como vigilar su funcionamiento.

De acuerdo con el mandato constitucional contenido en la fracción XX del Artículo 123, y las disposiciones relativas de la *Ley Federal del Trabajo*, corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos laborales, tanto individuales como colectivos, que se susciten entre trabajadores y patrones, en aquellas actividades productivas y de servicios cuya competencia sea exclusiva de la Federación.

* Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Dicha fracción del Artículo 123 constitucional establece, literalmente, la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los siguientes términos:

"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".

La Junta es, entonces, un Tribunal con plena jurisdicción, que tiene a su cargo la tramitación y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patronos, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas. (Artículo 604 de la *Ley Federal del Trabajo*). Su competencia está determinada, además, por la fracción XXXI del Artículo 123 Constitucional y en los Artículos 527 y 528 de la *Ley Federal del Trabajo*. Constituye asimismo un Tribunal tripartita, de acuerdo con lo previsto en el Artículo 605 de la *Ley Federal del Trabajo*.

Este Tribunal funciona en pleno o en Juntas Especiales, según lo establezca la clasificación de las ramas de la industria y, en el caso de las Juntas Especiales, establecidas fuera de la capital de la República, por competencia territorial. En el Distrito Federal funcionan actualmente 21 Juntas Especiales y en el interior del país 34, además de 12 oficinas auxi-

liares que no realizan actividades propiamente jurisdiccionales.

Estructura Administrativa

La estructura orgánica de la Junta comprende las siguientes áreas: Tres Secretarías Generales: de Acuerdos, de Consultoría Jurídica y de Coordinación Administrativa; Diez Secretarías Auxiliares, entre las cuales destacan, por su carácter jurídico, las de Huelgas, Huelgas Estalladas, Conflictos Colectivos, Información Técnica, Control Procesal, Amparos y Diligencias. El resto atiende básicamente aspectos administrativos del Tribunal.

Cuenta también con nueve Departamentos, entre ellos el de Registro de Contratos Colectivos y el de Peritajes, de acuerdo con el Artículo 625 de la Ley, el personal jurídico de las Juntas se compone de actuarios, secretarios, auxiliares y presidentes de Junta Especial, así como de personal técnico y administrativo. El total de servidores públicos actualmente en la Junta es de 1,611, de este personal 776 corresponden al área jurídica y 835 a la administrativa y de otras disciplinas.

La justicia laboral impartida por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es administrada con insuficiencias pecuniarias, a pesar de la voluntad del Estado por dotarla de los medios necesarios, e

incrementar su presupuesto con regularidad, y pese al esfuerzo de sus recursos humanos por desempeñar con presteza las funciones propias del Tribunal, como resultado del notable crecimiento que experimenta regularmente la actividad procesal en materia de trabajo, y sobre todo a partir de la crisis que afectó a la economía nacional al iniciarse 1995.

En consideración a tales circunstancias, y dada la relevancia social de su función, por los requerimientos de la estructura productiva en esta etapa crítica, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se ha planteado la necesidad de transformar su organización y funcionamiento, a fin de responder cada vez más eficientemente a las nuevas exigencias de modernización de nuestro sistema de justicia y a las demandas que el impacto de la actual situación económica provoca en las relaciones sociales de producción.

A partir de un diagnóstico enriquecido con las opiniones de los sectores interesados, así como de abogados, académicos y dirigentes, se ha llevado a cabo una revisión crítica de la organización y funcionamiento de este Tribunal, a fin de que sea capaz de responder a las exigencias de transformación de nuestro sistema de justicia, pues si bien la Junta no pertenece al Poder Judicial, es un órgano de jurisdicción especializada, de naturaleza formalmente administrativa y materialmente judicial, que se encuadra dentro de ese mismo sistema.

En este sentido, un elemento fundamental para continuar avanzando consiste en la desconcentración administrativa del Tribunal, que le permita aplicar en forma directa los recursos que tiene asignados por transferencias presupuestales, con lo que se superarían obstáculos y trámites innecesarios que dificultan su operación e impiden, en ocasiones, el adecuado desarrollo de sus funciones sustantivas, así como también pugnar por la equiparación de las condiciones de trabajo de su personal con las de otros órganos de naturaleza similar.

Para transformar su estructura y funciones, la Junta ha contado en forma decidida con el respaldo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Sólo con ese auxilio hará realidad una modernización que permita capacitar y profesionalizar al personal; desconcentrar sus funciones; aproximar las actividades jurisdiccionales a las zonas geográficas con mayor demanda; coordinar e interrelacionar a la Junta Federal con las locales, y reforzar los procesos de cómputo e informática para dinamizar sus procedimientos, entre otros requerimientos inmediatos e ineludibles.

Asimismo, dentro del programa de aproximación de la justicia laboral a la población que demanda la posibilidad de acceder a ella de manera oportuna, se establecieron en el transcurso de 1995, dos nuevas Juntas Especiales: la dedicada a atender de manera exclusiva los

conflictos laborales de las universidades públicas, autónomas por ley; y la de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas.

Se tiene previsto, para el futuro inmediato, la creación de nuevas Juntas Especiales en otros estados de la República que carecen de estos órganos de administración de justicia, para concretar la demanda reiterada de los sectores sociales de varias entidades del país que aún no disponen de los mencionados tribunales de carácter federal.

Operación y funciones

En materia de relaciones laborales, en México existe una política clara y precisa, que permite a los sectores sociales involucrados en la producción económica, regular libremente las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo; es decir, la legislación laboral otorga a los grupos sociales, representantes de los trabajadores y patrones, la facultad para dictar las normas que regulan sus condiciones de trabajo, con la sola limitante de no afectar las garantías y derechos mínimos a favor de los trabajadores, contenidos en el Artículo 123 constitucional y en la *Ley Federal del Trabajo*.

Para respaldar esos principios, la política laboral del gobierno mexicano se fundamenta en la prevención y solución de los

conflictos laborales, mediante instituciones y mecanismos legales que protegen los derechos y conquistas de los trabajadores y, en particular, en la actividad conciliatoria, por ser ésta una instancia voluntaria a que se sujetan los actores económicos en conflicto; es decir, presupone la buena voluntad de las partes para llegar a un convenio y para lograr resultados positivos en sus respectivos intereses.

Los contratos colectivos, a su vez, representan uno de los procedimientos formales con que cuentan los trabajadores para concertar acuerdos, convirtiéndose en eficaces instrumentos jurídicos que ejercen una indiscutible influencia en la dinámica del desarrollo social y económico del país.

Como ya se apuntó, la insuficiencia de recursos asignados a la Junta deviene no sólo del monto de las asignaciones, sino también del crecimiento numérico de la población trabajadora y del aumento constante de los conflictos entre los factores de la producción. Ello ocurre así, de igual modo, a pesar de la transformación que ha tenido lugar en la actitud y el criterio entre trabajadores y empresarios, quienes tienden en la actualidad, de preferencia, al diálogo y la negociación para alcanzar acuerdos benéficos para ambos sectores, antes que a hacer estallar los conflictos.

Es función de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje actuar como el medio

óptimo para anticipar la confrontación y para convenir y resolver controversias. Por ello, entre sus principales objetivos está el de dar fluidez a las negociaciones mediante la conciliación, y procurar, como es su deber, justicia pronta y expedita.

Para cumplir también con esos objetivos, el Tribunal ha permanecido pendiente de la evolución de las relaciones entre los sectores productivos y ha procurado atender, con objetividad e imaginación, la multiplicidad de modalidades que han adquirido las controversias obrero-patronales, debido a la complejidad y diversidad de la planta industrial en el proceso actual de transformación tecnológica.

La Junta ha tendido a intensificar la función conciliatoria y a estimular el diálogo entre los actores sociales del trabajo, con el propósito de encontrar formas satisfactorias de acuerdo e impedir que las controversias se prolonguen, ocasionando costos que repercutan negativamente en la situación económica de las empresas o que perjudiquen el bienestar de los trabajadores.

El trabajo es un derecho garantizado en nuestra Constitución, que ha de mantener su calidad de factor de la producción, capaz de aportar a la economía los valores que se desprenden de su eficiencia y productividad. Asimismo, deberá seguir contribuyendo al desarrollo económico

como elemento distribuidor de la masa monetaria y de catalizador racional del consumo, en la medida que su esfuerzo sea recompensado con un sano poder adquisitivo.

Algunos aspectos cuantitativos

Los resultados que se han alcanzado en este proceso de avenimiento y conjunción de intereses, indispensable para superar esta etapa, han sido posibles también gracias a la excelente disposición de trabajadores y empresarios, quienes han preferido el entendimiento a la confrontación.

Para dar una idea de la magnitud de asuntos que conoce este tribunal, no resulta ocioso mencionar que durante 1995 se presentaron 7,676 emplazamientos a huelga, de los cuales estallaron 96.

Por lo que respecta a demandas individuales, en el mismo año se recibieron 44,611.

En el propio año de 1995 se recibieron 803 demandas de conflictos colectivos.

De enero a septiembre de 1996 la Junta Federal ha recibido 4,199 emplazamientos, que comparados con los 4,350 del mismo período de 1995, representan un 3.5% menos. Al mismo mes han ocurrido 41 estallamientos de huelga, que

comparados con los 81 de 1995, equivalen a una disminución del 49.4%. Esto evidenciaría la tendencia y actitud actual de trabajadores y empresarios, quienes prefieren el diálogo y la negociación para llegar a acuerdos que beneficien a ambas partes y protejan la planta productiva y el empleo.

Por lo que respecta a los juicios individuales, el Tribunal recibió en los primeros nueve meses de 1996, 38,492 demandas, que comparadas con las 35,276 recibidas en el mismo período del año anterior, representan un 9.1% de incremento.

Al analizar las distintas cifras aquí mencionadas, podríamos hallar notables muestras de la intensidad y el dinamismo que caracteriza a las actividades de la Junta. Por ejemplo, en lo que respecta solamente al renglón de las demandas individuales recibidas durante 1995, si éstas ascendieron a 44,611; por mes se habrían presentado 3,718; por día 124; y por hora 5; o sea, aproximadamente, una demanda individual cada 12 minutos.

Conclusiones

Impartir justicia no puede constituir una aspiración abstracta para la Junta, sino un objetivo específico que debe cumplirse concretamente, día tras día, en cada requerimiento procesal. Este tribunal ha hecho acopio de voluntad y esfuerzo para modernizarse con el fin de sacudir inercias e impulsar una transformación verdadera, tangible y evidente en las funciones de la Junta.

La sociedad mexicana cree en la vigencia de la ley; es decir, confía en que mediante el cumplimiento de las leyes podrá conseguir el reconocimiento de sus derechos y alcanzar la justicia si, cuando mereciéndola, ésta se le regatea, escamotea o se le deniega.

La justicia, así, representa el fin último de la ley, pero ambas son inseparables, conllevan idénticos objetivos: justicia sin ley, menoscaba al derecho; ley sin justicia, endurece el orden social. Derecho, ley y justicia son, entonces, preceptos íntimamente vinculados a las funciones de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE
ESTRUCTURA ORGANICA

JUNTA FEDERAL DE
CONCILIACION Y
ARBITRAJE
ESTRUCTURA ORGANICA
JULIO 1996

