

521  
28j



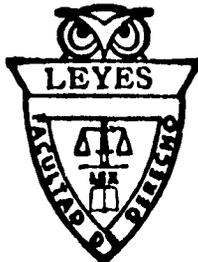
**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**INOPERANCIA DE LA CONCILIACION  
EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.**

**TESIS PROFESIONAL**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
CARLOS MARAVILLAS LEMUS



CIUDAD UNIVERSITARIA, MEXICO, D. F.,

1995

**FALLA DE ORIGEN**

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

A MIS PADRES:

María Teresa, porque su perseverancia, lágrimas y desvelos me han impulsado inevitablemente a seguir su ejemplo plasmándolo en el hombre que soy. GONZALO ANGEL, que con su disciplina, apoyo y comprensión ha conformado el equipo al que todos aspirábamos.

A MIS HERMANOS:

Sergio, Daniel y Miguel Angel, porque su unión y su apoyo incondicional han significado para mí un tesoro invaluable.

A MIS HERMANOS:

Arturo, María Guadalupe y Mario, por su valioso ejemplo que me ha enseñado el camino que debo seguir en la vida.

A MI ESPOSA Y A MI HIJO:

Georgina, que con el amor y el respeto que siempre nos hemos mostrado encontremos juntos como hasta ahora la senda del éxito y de la felicidad.

Jorge Carlos, porque su existencia me ha inspirado confianza y admiración por la vida, comprometiéndome a guiarlo por el camino del bien.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO, por haberme brindado la  
oportunidad de desarrollarme como  
profesionista.

## I N D I C E .

### INTRODUCCION.

#### CAPITULO PRIMERO: ANTECEDENTES HISTORICOS.

1.- RESEÑA HISTORICA DE LA CONCILIACION EN MEXICO .....	1
2.- LA CONCILIACION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 .....	14
3.- LA CONCILIACION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970 .....	22
4.- LA CONCILIACION EN LAS REFORMAS DE 1980 A LA LEY LABORAL .....	26
5.- JUSTIFICACION DE LA CONCILIACION .....	31
A).- JUSTIFICACION DOCTRINAL .....	32
B).- JUSTIFICACION LEGAL .....	35

#### CAPITULO SEGUNDO: LA CONCILIACION Y SU AFINIDAD CON OTRAS INSTITUCIONES LABORALES.

1.- CONFLICTOS DE TRABAJO .....	39
A).- CONCEPTO .....	39
B).- CLASIFICACION .....	42
2.- ORGANOS ENCARGADOS DE LA ADMINISTRACION DE LA JUSTICIA OBRERA.	47
3.- FACULTAD DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE PARA INTER VENIR COMO CONCILIADORES EN LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.....	52
4.- CONCEPTO DE CONCILIACION .....	57

#### CAPITULO TERCERO: LA CONCILIACION EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.

1.- MARCO CONSTITUCIONAL DE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO .....	64
2.- LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE COMO TRIBUNALES DE EQUIDAD .....	68

3.- JURISDICCION DE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO .....	74
4.- LA CONCILIACION COMO MEDIO PARA RESOLVER LOS CONFLICTOS DE TRABAJO .....	79

CAPITULO CUARTO: INOPERANCIA DE LA CONCILIACION.

1.- LA ETAPA DE CONCILIACION DENTRO DEL PROCEDIMIENTO LABORAL .....	83
2.- INCUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS FORMALES DE LA ETAPA DE CONCILIACION QUE ESTABLECE LA LEY .....	87
3.- EXHORTACION DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE PARA QUE LAS PARTES LLEGUEN A UN ARREGLO CONCILIATORIO .....	99
4.- LA CONCILIACION Y LA TRANSACCION .....	102
5.- EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES .....	107
CONCLUSIONES .....	116
BIBLIOGRAFIA .....	120

3.- JURISDICCION DE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO .....	74
4.- LA CONCILIACION COMO MEDIO PARA RESOLVER LOS CONFLICTOS DE TRABAJO .....	79

CAPITULO CUARTO: INOPERANCIA DE LA CONCILIACION.

1.- LA ETAPA DE CONCILIACION DENTRO DEL PROCEDIMIENTO LABORAL .....	83
2.- INCUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS FORMALES DE LA ETAPA DE CONCILIACION QUE ESTABLECE LA LEY .....	87
3.- EXHORTACION DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE PARA QUE LAS PARTES LLEGUEN A UN ARREGLO CONCILIATORIO .....	99
4.- LA CONCILIACION Y LA TRANSACCION .....	102
5.- EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES .....	107
CONCLUSIONES .....	116
BIBLIOGRAFIA .....	120

## I N T R O D U C C I O N .

En toda convivencia humana surgen inevitablemente diferencias que deben ser resueltas para la conservación de la armonía social. Desde la creación de los primeros pueblos la solución de los conflictos era primordial para la consecución de la paz social, surgiendo figuras tendientes a dirimir controversias que se suscitaban. En México, en atención a la creación de un Capítulo especial sobre la regulación de las relaciones obrero patronales en la Constitución de 1917 con lo que propiamente nace el Derecho del Trabajo en nuestro país, se hizo necesario la integración de Autoridades laborales para la tramitación y resolución de los conflictos de trabajo, tarea que recae hasta nuestra fecha en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Una de las formas de solución de los problemas laborales, materia del presente trabajo, es la conciliación que se desarrolla en una etapa especial dentro del procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, figura que como se detallará en esta investigación, no está adecuadamente estudiada, no obstante ser una vía idónea para dirimir dichas diferencias. Se hace necesario un análisis pormenorizado de dicha institución a fin de resaltar su importancia dentro del procedimiento laboral para finalmente concluir sobre la conveniencia en su observancia, así como la consideración sobre las disposiciones constitucionales y legales de las que deriva.

Finalmente se debe hacer una apreciación de la forma en que dicha etapa se desarrolla actualmente dentro del procedimiento ordina-

rio laboral, pues es evidente que en la práctica diaria ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje se dejan de aplicar cuestiones formales para lograr una mejor aplicación y funcionamiento de la conciliación, en especial por lo que respecta a la prohibición de que las partes estén representadas o asesoradas en dicha etapa conciliatoria, ~~ordenamiento~~ que resulta debatible considerando que dicha prohibición podría incluso resultar inconstitucional o en su caso contraria al espíritu que persigue la Ley Laboral conforme a la naturaleza y creación del Derecho del Trabajo en México.

No se debe dejar de observar que nuestro Derecho del Trabajo nació por la necesidad de conseguir un equilibrio jurídico entre los factores de la producción para atenuar la explotación desmedida que ejerce el capital sobre la clase trabajadora, ya que un equilibrio económico no sería posible como se demuestra a través de la historia de la humanidad, por tanto, la exigencia de una comparecencia personal de las partes nos hace imaginar la representación antigua del patrón sometiendo física y laboralmente al trabajador; lo anterior nos lleva a reflexionar que la prohibición de que las partes estén asesoradas en la etapa de conciliación, en especial tratándose de la parte mas débil como lo es el trabajador nos conduce inevitablemente a la prehistoria del Derecho del Trabajo.

## CAPITULO I

### ANTECEDENTES HISTORICOS

#### 1.- RESEÑA HISTORICA DE LA CONCILIACION EN MEXICO.

El Derecho Mexicano del Trabajo es el resultado de un largo proceso de lucha entre la clase que detenta el capital y la clase trabajadora que representa en todo momento el grupo social explotado dentro del proceso de producción que encontramos en la economía de cada Nación. Esta lucha constante y continua, ha dado como resultado en nuestro país una serie de disposiciones legislativas tendientes a buscar el equilibrio entre el capital y el trabajo. Hasta antes de nuestra Guerra de Independencia, no existe ningún vestigio que pudiera ser considerado como protector de la clase trabajadora; fué después de consumada ésta, cuando observamos la aparición de algunas reglamentaciones en beneficio de la clase trabajadora desprotegida, sin embargo se estuvo muy lejos de nacer el Derecho del Trabajo.

Al triunfo de la Revolución de Ayutla que permitió la expulsión definitiva del General Santa Ana del poder, el Presidente Comonfort, nombrado en sustitución del General Juan Alvarez el 11 de diciembre de 1855, reunió al Congreso Constituyente en la Ciudad de México el día 17 de febrero de 1856 para el efecto de formular un proyecto de Constitución. En el Constituyente de 1857 estuvo a punto de nacer el derecho del Trabajo; pero pese a que no se consagró, en realidad ningún derecho social, en las discusiones del proyecto en lo que se refiere a

su artículo cuarto se señalaba lo relativo a la libertad de industria y de trabajo.

A decir del maestro Mario de la Cueva,<sup>1</sup> la vigencia de la Constitución de 1857, confirmó en nuestro país la era de la tolerancia; nuestros juristas en un sentido humano de larga tradición, al elaborar el Código Civil de 1870, procuraron dignificar al trabajo declarando que la prestación de servicios no podrá ser equiparada al contrato de arrendamiento, porque el hombre no es ni podrá ser tratado como las cosas; el mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de trabajo, formaron un solo título, aplicable a todas las actividades del hombre; sin embargo, la condición de los trabajadores no acusan mejoras importantes en aquéllos años.

El 1º de julio de 1906, el Partido Liberal Mexicano con Ricardo Flores Magón como Presidente, publicó un manifiesto en el que están delineados algunos de los principios e instituciones en favor del Derecho del Trabajo, señalando la necesidad de crear las bases generales para una legislación humana del trabajo; mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salario para nacionales y extranjeros, prohibición del trabajo de los menores de catorce años, jornada máxima de ocho horas; descanso ~~hebreo~~ obligatorio, fijación de los salarios mínimos; reglamentación del trabajo a destajo; pago del salario en efectivo, prohibición de los descuentos y multas;

---

<sup>1</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T.I., Décima primera edición, Porrúa, México, 1988, pp. 41 y 42

pago semanal de las retribuciones; prohibición de las tiendas de raya; anulación de las deudas de los campesinos, reglamentación de la actividad de los medieros, del servicio doméstico y del trabajo a domicilio; indemnización por los accidentes de trabajo; higiene y seguridad en las fábricas y talleres; habitaciones higiénicas para los trabajadores.

Unos años antes de Nuestra Revolución armada, se produjeron algunos intentos para la defensa de los trabajadores como son la Ley sobre Accidentes de Trabajo del Estado de México a solicitud de su Gobernador José Vicente Villada y la promulgada en el Estado de Nuevo León por el ~~Gobernador~~ Bernardo Reyes, también regulando los Accidentes de Trabajo, pero no se garantizaron ni en forma legal y menos constitucional alguna protección en cuanto a condiciones de trabajo. En ésta época estallaron varios movimientos huelguísticos que representaron una demostración de fuerza del Gobierno contra los obreros de los centros mineros y algunas otras industrias que como los de Río Blanco, Nogales y Santa Rosa, Veracruz, se demostró el desequilibrio absoluto entre los dos factores de producción con predominio total del capital sobre el trabajo.

El 20 de noviembre de 1910 estalló la Revolución proclamada en el Plan de San Luis de 5 de octubre de ese mismo año. Al triunfo del movimiento armado, el Jefe de la Revolución, Don Francisco I. Madero, en su campaña por la Presidencia, ofreció promulgar leyes para mejorar la situación del obrero y elevarlo de nivel intelectual y cultural.

Una vez que Madero alcanzó la Presidencia de la República, crea a iniciativa suya, El Departamento de Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, que tenía como propósito la solución equitativa de los conflictos de trabajo.

El 13 de diciembre de 1911 el Congreso de la Unión a través de un decreto crea dicha oficina para intervenir en los conflictos laborales.

El 22 de febrero de 1913 fueron asesinados el Presidente y Vicepresidente de la República, Don Francisco I. Madero y Don José María Pino Suárez, con lo cual se inició un nuevo movimiento armado en contra de Victoriano Huerta, encabezado por Venustiano Carranza, Gobernador del Estado de Coahuila, quien asumió la Jefatura de la Revolución Constitucionalista, quien negó la legitimidad del usurpador y se invitó a las Entidades Federativas a luchar por sus derechos. Al triunfo de ésta el propio Carranza convocó a una Convención de militares, que comenzó en la Ciudad de México el 1º de octubre de 1914 y continuó en Aguascalientes, donde los ciudadanos armados se dividieron en tres fracciones Carrancistas, villistas y Zapatistas. Para el 12 de diciembre de 1914 Venustiano Carranza expidió el decreto de reformas y adiciones al Plan de Guadalupe.

Este programa político y social es el punto de partida de la legislación social de nuestro país, tanto sustancial como procesal. También expidieron leyes en plena lucha revolucionaria, para intervenir en los conflictos de trabajo, los Gobernadores y comandantes militares

en los Estados de la República, entre los que debemos mencionar los de Yucatán, Veracruz y Coahuila.

El Gobernador provisional y comandante militar del Estado de Yucatán Eleuterio Avila, expidió el 11 de septiembre de 1914, un decreto en donde estableció en el artículo 11 la siguiente disposición:

" Para vigilar el cumplimiento de esta ley, prevenir y solucionar las diferencias que surjan en las relaciones entre el capital y el Trabajo y para llevar a la práctica por cuenta del Estado, la inmigración de braceros destinados a las labores de campo, se crea una sección que se denominará de Inmigración y Trabajo dependiente de la Secretaría General de Gobierno. Un decreto reglamentará la organización y funcionamiento de esta oficina ".<sup>2</sup>

Posteriormente Salvador Alvarado, General en Jefe del Cuerpo del Ejército del Sureste, Gobernador y comandante militar del Estado de Yucatán, en uso de las facultades extraordinarias de que se hallaba investido por el C. Primer Jefe del Ejército Constitucionalista encargado del Poder Ejecutivo de la Unión, expidió con fecha 14 de mayo de 1915 un decreto creando Consejos de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que surjan entre el capital y el trabajo, y en el cual expresó; en relación a la conciliación:

---

<sup>2</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición, Porrúa, México, 1973, p. 9.

" Considerando que es necesario establecer una forma práctica para solucionar los conflictos que a diario surgen entre el capital y el trabajo;

Que hoy son mucho más frecuentes tales conflictos por ser éste un período de transición en el que pugnan, en abierta lucha, los intereses de una y otra parte;

Que prácticamente se ha dado el ejemplo de la relativa facilidad de la solución de las huelgas y demás fricciones entre el capital y el trabajo y que, para el éxito de cualquier gestión, sólo se requiere el análisis sereno y concienzudo de las cuestiones que se ventilan;

Que es indispensable dar margen para que patronos y obreros se entiendan de mutuo acuerdo y así se establezca una corriente de relaciones que provoque un acercamiento racional y puedan entenderse mejor, ya que ambas fuerzas deben mirarse con simpatía y respeto y no con repulsión y odio, como hasta hoy;

Que para hacer una labor que perdure y ~~produzca~~ produzca los favorables resultados que se desean, precisa cimentar sólidamente las bases en que se inician las agrupaciones obreras y de dichas bases la más esencial es el reconocimiento recíproco de derechos y deberes que establezca el respeto de las entidades activas e inteligentes del país;

Que deseando el gobierno de mi cargo la descentralización

paulatina del poder a pesar del régimen militar a que está sujeto el país y tomando en consideración la iniciativa que a este respecto presenta el abogado consultor de la Sección de Inmigración y Trabajo de la Secretaría General del Gobierno he tenido a bien decretar:

ART. 1º. Se establece con el carácter de permanente un Consejo de Conciliación y Comité de Arbitraje para que, como lo indica su nombre intervenga como tribunal de investigación y resolución en los conflictos que surjan entre el capital y el trabajo.

ART. 7º. Como se dice en el artículo primero el Consejo tendrá a su cargo la solución de todos los conflictos, huelgas y fricciones entre el capital y el trabajo, formando en cada caso el expediente relativo con las demandas de una parte, que serán presentadas dentro de 48 horas de iniciada la huelga o causa que motive el descontento, con la respuesta de la otra parte, que se emitirá dentro de igual término con una acta de conciliación que se levantará a virtud de las observaciones que hagan las partes representadas cada una por tres de sus miembros ante el Consejo, con las investigaciones que en el término de 48 horas haga éste y con su resolución que emitirá dentro de las 24 horas siguientes. Si pronunciada la resolución dentro de 24 horas no se apelare de ella para ante el tercero en discordia, se considerará firme la resolución; en caso contrario el tercero pronunciará su fallo, que será inapelable dentro de las 24 horas siguientes.

ART. 10. La sentencia que dicte el Consejo o el tercero en discordia en su caso, surtirá los efectos de un convenio formalmente

celebrado y deberá respetarse por el término que se estipule".<sup>3</sup>

Asimismo el General Alvaro Obregón expidió después una nueva Ley del Trabajo que en lo relativo a conflictos de trabajo y órganos en en cargados de su resolución señaló:<sup>4</sup>

## **CAPITULO II. CONCILIACION Y ARBITRAJE OBLIGATORIO.**

### **SECCION 1ª.**

Art. 25. Para resolver las dificultades entre los traba jadores y patronos, se establecen Juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje con la organización y funcionamiento que expresa esta ley. Estas Juntas y el Tribunal para el arbitraje obligatorio, se encargarán de aplicar en toda su extensión las leyes de trabajo, teniendo completa libertad y amplio poder ejecutivo dentro de esta le- gislación. Esta organización, en esencia, constituye un poder independiente de manera que el trabajo y el capital ajusten sus dife- rencias automáticamente, buscando siempre la forma más justa para am- bos, sin acudir a las huelgas que siempre son nocivas para los in- tereses de todos.

### **SECCION 2ª.**

-----  
<sup>3</sup> Ibidem, pp. 9 y 10.

<sup>4</sup> Ibidem, pp. 11, 12 y 13.

ART. 27. En cada distrito industrial habrá una "Junta de Conciliación", cuyo objeto es normar las relaciones entre patronos y obreros, arreglándose diferencias y vigilando el cumplimiento de las leyes de trabajo con la forma y poderes que le confiere esta ley.

ART. 34. Las "uniones" y "federaciones industriales" ya sea de patronos o de obreros, tienen derecho a entablar una demanda, ya sea pidiendo un nuevo "convenio industrial" terminado el plazo anterior, o denunciando una violación cometida por cualquiera de las partes. Los inspectores tienen obligación de denunciar cualquier violación a las leyes o convenios industriales.

Las demandas se presentarán ante las "Juntas de Conciliación" en el caso de que el convenio pedido o la violación, sean exclusivos a un "distrito industrial". Cuando el conflicto afecte a los demás distritos industriales, entonces la promoción se hará directamente ante el "Tribunal de Arbitraje" que para este efecto funcionará como "Junta de Conciliación"; sin perjuicio de ejercer después sus funciones propias si no hubiere conciliación amigable.

ART. 35. Cuando se presente una denuncia en la forma indicada por el reglamento, sobre un nuevo convenio o violación, el quejoso, al hacer la demanda, nombrará delegados en número no mayor de tres; el inspector o secretario que reciba la demanda; citará a la otra parte, notificándole que debe nombrar igual número de delegados para que, constituida de este modo la Junta de Conciliación, que deberá reunirse en un plazo no mayor de cinco días, a partir del día en que se presente

la queja, comience a funcionar para hacer la investigación mas completa del asunto en cuestión.

ART. 38. Constituída la Junta con los delegados conforme lo marca el artículo 35 procederá dentro de un plazo que no exceda de quince días a hacer las investigaciones necesarias y verificar las Juntas de Avenencia.

ART. 39. Si no se llega a ningún acuerdo, se remitirá el expediente al expirar el plazo de quince días fijados al "Tribunal de Arbitraje" en donde tendrán ~~personalidad~~ los mismos delegados nombrados ante la "Junta de Conciliación".

ART. 40. Es el deber de la Junta durante el "período de conciliación" esforzarse para hacer llegar a las partes a un acuerdo, ya sea provisional como experimentación o definitivo con la forma de convenio industrial.

Otro Estado de la República que se preocupó por buscar una solución de los conflictos entre trabajadores y patrones, fue el de Veracruz, cuando el General Cándido Aguilar, Gobernador y comandante militar, por decreto de 19 de octubre de 1914 dispuso:

" ART. 12. Las respectivas Juntas de Administración Civil, oíran las quejas de patrones y trabajadores y dirimirán las diferencias que entre ellos se susciten, oyendo a los representantes de gremios y sociedades y en caso necesario el correspondiente inspector del

Gobierno ".<sup>5</sup>

El movimiento legislativo del Estado de Coahuila, del año de 1916 es de importancia menor al registrado en los Estados de Veracruz y Yucatán; ya que solo se limitó a copiar disposiciones ya conocidas y solo agregó algunas cuestiones de interés.

El 28 de septiembre de 1916, Gustavo Espinoza Mireles, Gobernador del Estado, promulgó un decreto creando una Sección de Trabajo que constaría de tres departamentos; el primero de estadística y publicación, un segundo de propaganda y conciliación y el tercero de protección y legislación.

El Departamento de conciliación y protección tenía por misión intervenir como intermediario amigable o árbitro en las diferencias que surgieran entre patronos y trabajadores, pero siempre a solicitud de las partes.

El Departamento de legislación, en ejercicio de la función que le fue encomendada, formuló una iniciativa de ley que se promulgó por el Gobernador Espinoza Mireles el 27 de octubre de 1916.

La Ley reprodujo íntegramente el Proyecto Zubarán, agregándole tres capítulos; sobre participación de los beneficios, conciliación y arbitraje y sobre accidentes de trabajo.

---

<sup>5</sup> Ibidem, p. 17.

Los artículos nueve y siguientes, capítulo octavo de la Ley, se ocupaban de la conciliación y del arbitraje.

La función conciliatoria correspondía al departamento respectivo de la Sección de Trabajo, ~~de la~~ ~~además~~, atento a lo dispuesto en el artículo noveno, ejercerse, sea por los inspectores que se nombraban, sea por los ~~Presidentes~~ Municipales. La intervención de éstos funcionarios era ~~meramente~~ conciliatoria y, en caso de fracaso, quedaba expedita a los interesados su acción para ~~deducirla~~ ante los Tribunales Judiciales.

Ante esta inquietud de legislar los conflictos de trabajo en las Entidades Federativas del país y a la vez por la fuerza creciente del movimiento social, el Jefe de la Revolución decidió adoptar las medidas legislativas necesarias para dar satisfacción al nuevo pensamiento y el 14 de septiembre de 1916, convocó Venustiano Carranza al pueblo a que eligiere representantes a una asamblea constituyente que determinara el contenido futuro de la Constitución.

El derecho sustantivo y procesal del trabajo nacieron simultáneamente con el artículo 123 de la Constitución de 1917 como normas exclusivas, tutelares y reivindicatorias de los obreros, jornaleros, empleados particulares y del Estado, ~~domésticos~~, artesanos y de los trabajadores en general, en la producción económica o en cualquier prestación de servicios, y para que su aplicación en el proceso como instrumentos, a fin de hacer efectivo la tutela y reivindicación de los propietarios ante las Juntas de Conciliación

y Arbitraje.

La Exposición de Motivos del Proyecto de artículo 123, en relación con la solución de los conflictos de trabajo, expresamente señaló:

" Sabido es como se arreglaban las desavenencias surgidas entre los patronos y los trabajadores del país: se imponía en todo caso la omnímoda voluntad de los capitalistas, por el incondicional apoyo que le brindaba el poder público; se desperdiciaba un acervo cuando se atrevían a emplear medios colectivos para disputar un modesto beneficio a los opulentos burgueses. Los Códigos pocon hablan de la prestación de servicios consecuentes con los principios seculares que los inspiraron, se desentienden de la manifiesta inferioridad del trabajador respecto del principal para celebrar los contratos correspondientes. Hoy es preciso legislar sobre esta materia y cuidar de que la ley sea observada y que las controversias sean resueltas por organismos adecuados, para que no sean interminables y onerosas las diligencias: la conciliación y el arbitraje satisfacen mejor que la intervención judicial esta necesidad, desde todos los puntos de vista que se le considere este problema. "6

En el Anteproyecto de Constitución presentado por Venustiano Carranza en Querétaro, se había señalado que sólo el Congreso tendría facultades para dictar leyes en materia de trabajo. Esta tesis fue

-----  
6 Ibidem, pp. 21 y 22.

desechada y en el proemio del artículo 123 se concedió la facultad para hacerlo, tanto al Congreso como a los Gobiernos de los Estados, por lo que sus legislaturas expidieron leyes laborales que constituyen los primeros Códigos de trabajo del régimen constitucional del país.

## **2.- LA CONCILIACION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.**

La facultad otorgada a las Legislaturas Locales en el párrafo introductorio del artículo 123 de la Constitución de 1917, motivó a muchas Entidades Federativas a expedir leyes sobre el trabajo; que en sus disposiciones procesales, reglamentaban la organización y atribuciones de las Juntas Municipales de Conciliación y Centrales de Conciliación y Arbitraje, como Tribunales de Trabajo; así como los procedimientos para la tramitación y resolución de los conflictos laborales y las medidas para la ejecución de los Laudos. El sistema procesal estructurado por esas leyes se inspiró en el procedimiento común, pero con las modalidades propias de la nueva disciplina; entre otras se estableció la oralidad mediante la celebración de audiencias públicas y se redujeron los términos para tramitar los conflictos. En casi todas aquéllas disposiciones se consagraba la supletoriedad de sus normas por las del procedimiento civil.

Por virtud de la Jurisprudencia que en principio sustentó la Suprema Corte de Justicia, de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje carecían de imperio para ejecutar sus Laudos, algunas leyes locales expedidas dentro de la época en que esa jurisprudencia estaba vigente ( de 1917 a 1923 ), establecieron que la ejecución de los Laudos

correspondían a los Tribunales Judiciales; otras como las de Yucatán y Veracruz, facultaron a las Juntas para ejecutar sus Laudos. A partir de 1924 la jurisprudencia que definió la jurisdicción laboral declaró que las Juntas son Tribunales de Trabajo con potestad ejecutoria o imperio, influyó consiguientemente en la legislación local. El 27 de noviembre de 1917, el Congreso de la Unión expidió la Ley sobre Juntas de Conciliación y Arbitraje para el Distrito y Territorios Federales. Con fundamento en el artículo 12 de esta Ley, el Presidente de la República dictó el decreto de 8 de marzo de 1926, que reglamentó el funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.

Contiene el decreto mencionado un cuerpo de disposiciones, inspiradas en la contextura jurídica de las leyes locales del trabajo, pero con mejoramiento de su técnica y del procedimiento.

En lo que se refiere a la Organización de las Juntas disponía:  
" Las diferencias y conflictos que surjan entre patronos y trabajadores, deberán sujetarse al conocimiento y decisión de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y para el efecto habrá:

I.- Una Junta de Conciliación y Arbitraje en la capital del Distrito Federal, y

II.- Una Junta Municipal de Conciliación en cada cabecera de municipalidad, a excepción de la Ciudad de México.

El artículo primero señaló la integración tripartita de las Juntas: " La Junta Central de Conciliación y Arbitraje, se compondrá de un representante de los trabajadores y uno de los patronos por cada industria o por la unión de trabajadores diversos, y uno del Gobierno del Distrito."<sup>7</sup>

En la competencia de las Juntas se consideró nuevamente la figura de la conciliación y conforme al artículo 38 dispuso que las Juntas Municipales eran únicamente de conciliación y su intervención se limitaba a procurar un avenimiento entre las partes. Conforme a los artículos 42 al 47, las Juntas Municipales conocían de todas las diferencias y conflictos que se suscitaban entre patronos y trabajadores, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, en materia de trabajo o por hechos íntimamente relacionados con el, ya sea que estas cuestiones fueran individuales o colectivas, dentro del límite de su jurisdicción. Y las Juntas de Conciliación y Arbitraje conocían de los mismos conflictos, en grado de Arbitraje, funcionando en pleno o en las juntas especiales.

El Poder Revisor de la Constitución modificó en el año de 1929 el párrafo introductorio del Artículo 123 de nuestra Carta Magna y propuso que la Ley del Trabajo sería unitaria y se expediría por el Congreso Federal, pero su aplicación correspondía a las autoridades federales y a las locales mediante una distribución de competencias incluida en la misma reforma. Así se abrió el camino para la expedición

---

<sup>7</sup> Ibidem, pp. 90 y 91.

de una Ley Federal del Trabajo aplicable en toda la república.

El Primer Proyecto de Código Federal de Trabajo fue presentado en el mes de julio de 1929, elaborado por los juristas Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñarritu, pero encontró una fuerte oposición en las Cámaras y en el movimiento obrero lo que determinó que fuera rechazado.

En el año de 1931, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto, en el que tuvo intervención principal el Licenciado Eduardo Suárez, y al que ya no se le dió el nombre de Código, sino de Ley. Fue discutido en Consejo de Ministros y remitido al Congreso de la Unión, donde fue ampliamente debatido y previo un número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931.

En la exposición de motivos de la Ley se consigna la teoría procesal de la misma y sobre todo la conveniencia del arreglo pacífico de los conflictos a través de la figura que nos ocupa, la conciliación:

" La solución pacífica de los conflictos:

47. El Congreso Constituyente, al crear las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no quiso darles funciones de Tribunales de Trabajo, es decir, no pretendió establecer una verdadera jurisdicción para resolver las controversias de derecho entre patronos y obreros. Pretendió establecer corporaciones de carácter administrativo

desprovistas de imperio para ejecutar sus propios laudos, y destinados a prevenir los conflictos o a proponer solución para ellos, siempre que tuvieran carácter puramente económico. Esto ha sido demostrado de manera concluyente en los trabajos que prepararon la redacción de la fracción XX del Artículo 123 de la Constitución, y por el estudio comparado de las Leyes de Bélgica y de los Estados Unidos, que les sirvieron de modelo. Durante los años que siguieron a la promulgación de dicho Código Político ésta fue también la interpretación que le dió la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

De acuerdo con esta jurisprudencia los conflictos individuales deberán ser resueltos, a falta de Tribunales de Trabajo, por los Tribunales Comunes.

La necesidad de resolver por procedimientos más rápidos y con más justas normas las controversias entre obreros y patronos obligó a la Suprema Corte a variar su jurisprudencia y a establecer que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no tienen solamente la función de proponer soluciones a los conflictos económicos, sino que también les asiste jurisdicción, como verdaderos Tribunales que son, para resolver los conflictos entre patronos y obreros sobre la aplicación de la Ley y sobre interpretación y cumplimiento de los contratos ".<sup>8</sup>

La Ley creó por primera vez un título especial para regular el procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y el cual

---

<sup>8</sup> Ibidem, p. 95.

fue de observancia general en toda la República. Así el Título IX hizo mención al procedimiento en el cual se señaló los lineamientos y etapas conforme al cual debería sujetarse.

La conciliación por su importancia en la prevención de conflictos laborales, fue contemplada desde el Capítulo I del Título IX que hacía referencia a las disposiciones generales del procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y en su artículo 465 dispuso:

" Durante el período de conciliación no se admitirá en las audiencias, la intervención de asesores de las partes. Estas deberán comparecer personalmente, salvo que la Junta consienta en que sean representadas, en casos debidamente justificados, a juicio de la misma ".<sup>9</sup>

El Capítulo IV del Título en mención, reguló el procedimiento ante las Juntas Centrales y Federal de Conciliación y Arbitraje, dentro del cual señaló también la forma en la cual debería llevarse a cabo la conciliación, como una etapa previa a la tramitación y resolución de los conflictos obrero-patronales; la cual conforme a la Ley debería sujetarse a las siguientes normas:

---

<sup>9</sup> LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y OTRAS LEYES LABORALES. Comentarios y Jurisprudencia por Juan B. Climent Beltran, Esfinge, México 1967, p. 278.

" ART.-511.- Presentada ante las Juntas Centrales o Federal de Conciliación y Arbitraje reclamación que deban conocer unas u otra, el Presidente de la Junta la turnará al Grupo Especial que corresponda, el que señalará para el mismo día, las horas para la celebración de una audiencia de conciliación y otra de demanda y excepciones debiendo tener lugar ambas a más tardar dentro de los diez días siguientes a la fecha en que la demanda sea turnada al Grupo Especial que corresponda y apercibiéndose al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo si no comparece a la audiencia de conciliación, y por confesada la demanda en sentido afirmativo si no comparece a la audiencia de demanda y excepciones.

La notificación respectiva se hará cuando menos tres días antes de la fecha de las audiencias, entregándose al demandado copia de la demanda que hubiere acompañado la parte actora en su caso.

Cuando el demandado, por cualquier motivo no pueda ser citado en el lugar en donde radica la Junta, será aumentado dicho plazo a razón de un día por cada 50 kilómetros o fracción.

ART. 512.- El día y hora señalados para que tenga verificativo la audiencia de conciliación, el patrón y el trabajador interesados comparecerán ante la Junta personalmente o por medio de representante legalmente autorizado. El acto de conciliación se celebrará desde luego en la forma siguiente:

I. Comenzará el actor exponiendo su reclamación, esto es, lo

que pide, y la causa o título que tiene para ello. Esta exposición podrá hacerse dándose lectura a la promoción inicial del expediente. Además, podrá hacerse manifestación de los fundamentos legales que le apoyen;

II. Contestará el demandado lo que crea conveniente en defensa de sus intereses y podrá también exhibir los justificantes en que funde sus excepciones;

III. Después de la contestación podrán los interesados replicar o contrareplicar, si quisieren;

IV. Si no hay avenencia entre ellos, la Junta procurará avenirlos como un componedor amigable, y para el efecto, el Presidente o su auxiliar, consultando al parecer de los otros representantes, propondrá la solución que a su juicio sea propia para determinar el litigio, demostrando a los litigantes la justicia y equidad de la proposición que se les haga en vista de sus respectivas alegaciones, y

V. Si las partes llegan a un acuerdo, la solución propuesta pondrá término al conflicto.

ART. 513.- Si las partes no pueden encontrar ni aceptar una conciliación, la Junta la declarará terminada.

ART. 514.- Si no comparecen el actor o el demandado a la audiencia de conciliación o resultan mal representados en ella, la

Junta los tendrá por inconformes con todo arreglo.

ART. 516.- El acta en que consta el arreglo convenido, deberá ser entregada en copia a las partes, y el convenio, con aprobación de la Junta, tendrá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo, debiendo llevarse a efecto por los trámites de la ejecución del mismo, previo mandamiento del Presidente de la Junta ".<sup>10</sup>

### 3.- LA CONCILIACION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

A decir del Maestro Mario de la Cueva,<sup>11</sup> la elaboración de la nueva ley del trabajo, configuró un proceso democrático de estudio y preparación de una ley social, un precedente de la mayor trascendencia para el ejercicio futuro de la función legislativa.

En el año de 1960 el Presidente Adolfo López Mateos, ordenó la integración de una Comisión que habría de estudiar la reforma sustancial de la Ley Federal del Trabajo de 1931. Dicha Comisión fue integrada por el Secretario de Trabajo y Previsión Social Licenciado Salomón González Blanco, el Maestro Mario de la Cueva y los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Local y Federal, Licenciados Ramiro Lozano y María Cristina Salmorán de Tamayo. El Anteproyecto sirvió de base a importantes reformas constitucionales de 1952, sin embargo no fue presentado a las Cámaras.

---

<sup>10</sup> Ibidem, pp. 288, 289 y 290.

<sup>11</sup> DE LA CUEVA, Mario. ob. cit., p. 55.

En 1967 el Presidente Gustavo Díaz Ordaz renovó los trabajos incorporando a la Comisión al Licenciado Alfonso López Aparicio, a fin de que preparara un segundo proyecto. En los primeros días de 1968 el Secretario de Trabajo informó al Presidente de la República que el nuevo Proyecto estaba concluido. Fue entonces cuando el titular del Poder Ejecutivo decidió que se enviara una copia del que se llamó Anteproyecto a todos los sectores interesados para que expresaran su opinión y formularan las observaciones que juzgaran convenientes.

Con las observaciones de los trabajadores y empresarios y con las sugerencias que había recibido de otros sectores, la Comisión redactó el Proyecto final. En diciembre de 1968, el Presidente envió a la Cámara de Diputados la Iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo. Fue entonces cuando se escenificó ante las comisiones unidas de Diputados y Senadores un segundo proceso democrático para la elaboración de las leyes: Otra vez desfilaron los representantes de los trabajadores y de los empresarios a expresar sus observaciones y sugerencias con la mayor libertad. La promulgación de la Nueva Ley la hizo el Presidente Díaz Ordaz el 2 de diciembre de 1969, entrando en vigor el día 1º de mayo de 1970.

La conciliación dentro del procedimiento laboral en la Ley Federal del Trabajo de 1970, fue considerada en el Título Catorce que se denominó Derecho Procesal del Trabajo, y así el Capítulo V reguló el procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica; y al efecto el artículo 752 indicó:

" El Pleno a la Junta Especial señalará día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes a la fecha en que reciba la demanda, y apercibirá al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo y de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo si no concurre a la audiencia.

La notificación será personal y se hará tres días antes de la fecha de la audiencia, por lo menos, entregando al demandado copia de la demanda.

Si el demandado no puede ser notificado en el lugar de residencia de la Junta, se aumentará el término a que se refiere el párrafo anterior, a razón de un día por cada cien kilómetros o fracción ".<sup>12</sup>

Por su parte el artículo 753 dispuso la forma de llevar a cabo la etapa de la conciliación, que contemplaba también en la misma audiencia, la etapa de demanda y excepciones:

" La audiencia a que se refiere el artículo anterior se celebrará de conformidad con las normas siguientes:

I.- La Junta exhortará a las partes para que procuren un

-----  
<sup>12</sup> LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Segunda edición, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1979, pp. 417 y 418.

arreglo conciliatorio. El Auxiliar y los demás representantes, después de oír sus alegaciones, podrán proponer la solución que a juicio sea propia para terminar el conflicto y harán ver a las partes la justicia y equidad de su proposición;

II.- Si las partes llegan a un convenio, se dará por terminado el conflicto. El convenio, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;

III.- Si no llega a un convenio, se dará por concluído el período de conciliación y se pasará al de demanda y excepciones;

IV.- El actor expondrá su demanda, precisando los puntos petitorios y sus fundamentos. Siempre que se demande el pago de salarios o indemnizaciones, deberá indicarse el monto del salario diario o las bases para fijarlo. Si el actor en su exposición ejercita acciones nuevas o distintas a las ejercitadas en su escrito inicial, la Junta señalará nuevo día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones. En esta segunda audiencia no podrá el actor ejercitar nuevas o distintas acciones;

V.- En su contestación, opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos que comprenda la demanda, afirmándolos, negándolos, expresando los que ignore, siempre que no sean propios, o refiriéndolos como crea que tuvieron lugar. Podrá adicionar su exposición de hechos con los que juzgue convenientes. Se tendrán por admitidos los hechos sobre los que

el demandado no suscitare expresamente controversia, sin admitírsele prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho.

VI.- Las partes podrán replicar y contrarreplicar brevemente,  
y

VII.- Si se opone reconvencción, se abrirá un período conciliatorio, y terminado, podrá el reconvenido producir su contestación o solicitar se señale nuevo día y hora para hacerla ".<sup>13</sup>

Si no concurre el actor, disponía el artículo 754, se le tendrá por inconforme con todo arreglo y por reproducido en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial. Si no concurre el demandado, se le tendrá por inconforme con todo arreglo y por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

Finalmente conforme el artículo 756, si ninguna de las partes concurre a la audiencia, se archivará el expediente hasta nueva promoción.

#### **4.- LA CONCILIACION EN LAS REFORMAS DE 1980 A LA LEY LABORAL.**

El 18 de diciembre de 1979, el Presidente de la República José

---

<sup>13</sup> Ibidem, pp. 418, 419 y 420.

el demandado no suscitare expresamente controversia, sin admitírsele prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho.

VI.- Las partes podrán replicar y contrarreplicar brevemente,  
y

VII.- Si se opone reconvencción, se abrirá un período conciliatorio, y terminado, podrá el reconvenido producir su contestación o solicitar se señale nuevo día y hora para hacerla ".<sup>13</sup>

Si no concurre el actor, disponía el artículo 754, se le tendrá por inconforme con todo arreglo y por reproducido en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial. Si no concurre el demandado, se le tendrá por inconforme con todo arreglo y por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

Finalmente conforme el artículo 756, si ninguna de las partes concurre a la audiencia, se archivará el expediente hasta nueva promoción.

#### **4.- LA CONCILIACION EN LAS REFORMAS DE 1980 A LA LEY LABORAL.**

El 18 de diciembre de 1979, el Presidente de la República José

---

<sup>13</sup> Ibidem, pp. 418, 419 y 420.

López Portillo presentó a la consideración de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión una iniciativa para la modificación de los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que reformaba además, artículos de la Ley que fijaban el procedimiento de la huelga y una adición a la parte final del artículo 47, en relación a la obligación por parte del patrón de dar aviso al trabajador de la causa o causas del despido, con lo anterior se llevó a cabo una verdadera revolución procesal; que llevaba implícita un doble propósito, por un lado aparecía en el Derecho Procesal Laboral la idea tutelar que caracteriza el derecho individual del trabajo, y por otro la idea de la igualdad de las partes dejó de ser un presupuesto para convertirse en una meta.

Los principales autores de la reforma de 1980 fueron el Secretario de Trabajo y Previsión Social Pedro Ojeda Paullada, el jurista Jorge Trueba Barrera quien llevó a cabo la elaboración del anteproyecto; el Subsecretario "A" del Trabajo Guillermo González López y el entonces Director General de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de Trabajo, Pedro Cervantes Campos.

Las características más notables de esta reforma según lo señala Néstor de Buen Lozano<sup>14</sup> son las siguientes:

a).- Contiene la expresión concreta y comprometedora de los

---

<sup>14</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición, Porrúa, México, 1990, p. 136.

principios generales del derecho procesal.

b).- La concentración procesal que reúne en una sola audiencia las etapas del procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c).- La nueva distribución de la carga de la prueba.

d).- Problemas de la representación legal.

e).- La nota de mayor trascendencia esta dada por la tutela que a partir de la reforma ejercen las Juntas de Conciliación y Arbitraje sobre los trabajadores y que les impone la obligación de mejorar las demandas de aquéllos, incorporando nuevas acciones que deriven de los hechos expuestos o agregando prestaciones omitidas o planteadas en cuantía menor a la debida.

El principio de concentración procesal dió como resultado que dentro del mismo procedimiento ordinario, quedara ubicada la etapa de conciliación, la de demanda y excepciones y la de ofrecimiento y admisión de pruebas, como quedó establecido finalmente en el artículo 875; que a diferencia de la Ley de 1970 comprendía solamente dos etapas, ampliando un estado procesal más referente al ofrecimiento y admisión de pruebas.

El artículo 876 fracción I, contiene una innovación muy especial al destacar en forma solemne la importancia de la etapa

conciliatoria, ya que impone la obligación de que las partes comparezcan personalmente a la Junta sin abogados patronos, asesores o apoderados, con el propósito de darle una mayor eficacia a la conciliación.

Otros cambios fundamentales que se introdujeron en la reforma a la Ley de 1970 atendieron, sobre todo, a la mejoría de las condiciones de trabajo y a la incorporación del derecho de los trabajadores a tener casa habitación.

La reforma procesal del trabajo entró en vigor a partir del 1º de mayo de 1980, señalando en el Título Catorce el Nuevo Derecho Procesal del Trabajo al que deberán someterse los conflictos que surjan entre trabajadores y patronos en sus relaciones de trabajo. El Capítulo XVII que fijó el procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, reguló la forma de llevar a cabo la etapa conciliatoria sujetándose a los siguientes artículos:

" Artículo 873. El Pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado

de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.

Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días.

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

I.- Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados;

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

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

IV.- Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta, por una sola vez,

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

V.- Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y

VI.- De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones ".<sup>15</sup>

#### **5.- JUSTIFICACION DE LA CONCILIACION.**

El nacimiento de la institución de la conciliación dentro del procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje como fórmula de solución de los conflictos obrero-patronales, surgió de la necesidad humana que obliga a la convivencia pacífica dentro de la sociedad. Para varios estudios del derecho del trabajo, la conciliación es una figura que debe observarse obligadamente previa al procedimiento laboral, teniendo como finalidad principal evitar un pleito futuro. Esta necesidad de conciliar los intereses en pugna, se instituye desde la creación legislativa de la etapa de conciliación en nuestra Ley Federal del Trabajo por la exigencia propia de dos clases

---

<sup>15</sup> LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Sexagésima octava edición, Porrúa, México, 1992, pp. 408, 409 y 410.

en contante fricción; el trabajo y el capital.

**A).- JUSTIFICACION DOCTRINAL.**

Para poder entender la existencia de la conciliación es necesario conocer la opinión de los autores del derecho del trabajo en México a través de textos especializados en la materia.

En su obra Derecho Procesal del Trabajo, Armando Porras y López<sup>16</sup> nos dice: La conciliación se ha practicado por todos los pueblos de la tierra, la paz, la tranquilidad en el hogar, como célula de la sociedad; la paz la tranquilidad en las grandes organizaciones humanas y entre éstas entre sí; la paz la tranquilidad entre las grandes y pequeñas naciones fue, es y será, la mayor preocupación humana, la conciliación es considerada como el mejor de los medios para alcanzar esa paz y tranquilidad tan anhelada por todo género humano. A propósito del derecho procesal del trabajo, la conciliación debe preferirse, aún al mismo laudo para la solución de los conflictos de trabajo, pues mientras el laudo produce consecuencias profundamente enojosas para las partes, la conciliación, a semejanza de la transacción produce efectos menos molestos; por ello, la sabiduría popular ha dicho: "Mas vale una mala transacción que un buen pleito".

Por su parte Francisco Gómez refiere que la institución de la

---

<sup>16</sup> PORRAS Y LOPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Textos Universitarios, México, 1971, pp. 211 y 212.

conciliación es quizá la más importante que contempla nuestro Derecho Procesal Laboral. "No exageramos al afirmar que la función conciliatoria, es la columna vertebral para preservar y conservar en armonía las relaciones obrero patronales. A pesar de ser una de las llamadas formas anormales de terminar los conflictos, es y seguirá siendo, una de las figuras autocompositoras de litigio más deseadas por las partes en pugna, y la más recomendable para la solución de los conflictos desde cualquier punto de vista en el orden, económico, político y social ".<sup>17</sup>

Agrega el mismo autor,<sup>18</sup> que es innegable que la conciliación, representa la fórmula necesaria e indispensable para el establecimiento de la paz social que tanto deseamos y vital en ocasiones como factor de equilibrio en todos los órdenes de la vida, desde la célula familiar, hasta las mismas naciones. Finalmente señala que el Derecho, como instrumento regulador y estabilizador de las conductas de los hombres no podía permanecer ajeno a la institución de la conciliación, que juega un papel tan trascendental para la conservación del orden social en convivencia y armonía. Para ello encontramos en todas las ramas del derecho, que la conciliación participa con gran intensidad como una figura jurídica constante socorrista para la solución de los conflictos.

---

<sup>17</sup> ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1991, p. 261.

<sup>18</sup> Ibidem, pp. 261 y 262.

Alberto Trueba Urbina nos refiere por su parte que " El acto conciliatorio en el proceso laboral es muy importante, por la función activa de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pues si las partes no han encontrado entre ellas la avenencia, las Juntas tienen la obligación legal de procurar averirlas como componedoras amigables...<sup>19</sup>, siendo oportuno señalar que la intervención de un tercero que ayude a las partes en conflicto a encontrar la causa de los obstáculos, que procure una solución oportuna a las pretensiones immoderadas, que advierta sobre las ventajas y desventajas de seguir el procedimiento laboral, se hace indispensable.

Concluimos con la opinión de Amado Porrás y López quien hace la siguiente observación: "La fase procesal de la conciliación es tan importante como la misma sentencia o laudo en materia de trabajo. En efecto, los conflictos obrero patronales colectivos son los que tienen mas hondas repercusiones sociales en la colectividad, por ello, el Estado se siente justamente inquieto cuando las relaciones entre los trabajadores y los empresarios no son armónicas, pues no se puede olvidar que una ola de conflictos obrero patronales, inclusive, puede poner en peligro a las instituciones sociales públicas, representadas aquí por el propio Estado; de aquí la transcendencia de la conciliación como el mejor de los medios para llevar a cabo la armonía entre los factores de la producción y, en consecuencia, es de mayor importancia

---

<sup>19</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado Teórico - Práctico de Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, México, 1965, p. 263.

el estudio que se haga de esta institución de la conciliación ".<sup>20</sup>

#### B).- JUSTIFICACION LEGAL.

La importancia de la conciliación proviene en forma directa de nuestra propia legislación de trabajo. Como lo señala Arturo Valenzuela " La hipervalorización de la conciliación es un principio propio de nuestra legislación de trabajo. El artículo 123 constitucional en su fracción XX estableció fundamentalmente la preponderancia que sobre todo procedimiento tiene el de la conciliación, para obtener una mejor solución de los conflictos jurídicos laborales.

La conciliación tiene por objeto rehacer la voluntad de las partes, y se estima por nuestra legislación que es el procedimiento más indicado para resolver los conflictos jurídicos de trabajo, de la manera más conforme a los intereses de las partes ".<sup>21</sup>

En el Derecho del Trabajo, cuya principal característica en relación con los conflictos, es el de ser un derecho profundamente humano, la conciliación se encuentra a un nivel de preeminencia en el aspecto procedimental, a grado tal, que se eleva al rango de solemnidad, pues no es posible seguir el trámite de cualquier conflicto, sin antes agotar la instancia conciliatoria. Tanto la teoría como por la práctica,

-----

<sup>20</sup> PORRAS Y LOPEZ, Armando, ob. cit., p. 211.

<sup>21</sup> VALENZUELA, Arturo. Derecho Procesal del Trabajo, Trigésima segunda edición, José M. Cájica, Jr. S.A., México, 1959, p. 173.

así como por su consignación jurídica en las leyes que nos rigen, la conciliación ha sido considerada como un verdadero presupuesto procesal necesario e indispensable, ya que sin intentarse, no puede integrarse ni por lo mismo desarrollarse válidamente la relación jurídico procesal.

La nueva legislación laboral le ha conferido singular importancia a la conciliación, de acuerdo con lo que se manifiesta en la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo, en la que se acentuó también el principio de inmediatez, al requerirse la presencia física de las partes o sus representantes en las audiencias que se celebran, puesto que su ausencia puede traerle consecuencias procesales adversas que, aún cuando son propias de todo proceso, en el laboral adquieren un significado especial. En efecto, sabemos que las Juntas son tribunales de conciencia, de integración tripartita con características predominantemente sociales y que su función se debe de desarrollar con la participación de todos los interesados, especialmente si se toma en cuenta que la conciliación es la superación voluntaria de las diferencias entre las partes y esta función conciliatoria constituye la parte esencial de sus atribuciones, y antes de establecer y precisar la litis, debe buscarse el acuerdo, superando las controversias y alcanzar la solución justa por esta vía; para lograrlo, el principio de inmediatez puede constituirse como un buen punto de partida.

La idea de legislador al crear la conciliación dentro del procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje fue la de evitar las dificultades en las relaciones laborales, ahorrar

el tiempo y la energía que se invierten en los juicios para resolver los conflictos de trabajo, con beneficio de los trabajadores y el patrón; para las Juntas y en general para la sociedad.

## CAPITULO II

### LA CONCILIACION Y SU AFINIDAD CON OTRAS INSTITUCIONES LABORALES.

La historia del Derecho del Trabajo en México, justifica y explica el desarrollo de la institución de la conciliación y hace necesario el estudio de figuras laborales ligadas a su propia existencia para lograr comprender su naturaleza y finalidad dentro del procedimiento laboral; por lo que en el presente Capítulo, se pretende señalar la ubicación de la conciliación como una consecuencia natural de los conflictos laborales, mismos que representan la contienda entre trabajadores y patrones, obligando al Estado a la creación de autoridades de trabajo con el objeto de que intervengan como terceros y procurar la avenencia entre las partes contendientes. Una vez conformado el conflicto laboral y fijado el motivo de la diferencia, la finalidad principal del Estado, se enfoca a la realización de una solución pacífica, tratando de alcanzar dicho propósito a través de otra institución laboral como lo son las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que actúan en principio como un componedor amigable para la solución de las controversias en materia laboral, antes que entrar a un verdadero procedimiento en donde se imponga una condena para cualquiera de las partes; función impuesta por el propio Estado en la búsqueda de la mejor administración de la justicia obrera; situación que por medio de la práctica constante define y precisa la función de la conciliación.

La idea anterior se encuentra apoyada por la jurisprudencia

sustentada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación que a través de su Cuarta Sala señaló:

" CONFLICTOS DE TRABAJO, NATURALEZA ESPECIAL DE LOS. Los conflictos obrero patronales, debido a su naturaleza especial, han requerido para su resolución, no sólo la presencia de organismos peculiarmente constituidos, investidos de jurisdicción especial, así como de un procedimiento especial, sino que dentro de ese procedimiento ha sido necesarios métodos o sistemas también especiales, que tienden a solucionar dichos conflictos, de la manera más justa y equitativa. las diversas legislaciones de trabajo han reconocido y aceptado a la conciliación y al arbitraje como los métodos más adecuados para solucionar esta clase de conflictos, considerando a la primera, como el sistema que tiene por objeto rehacer la voluntad misma de las partes, y consecuentemente, el indicado para resolver estos conflictos de la manera más equitativa, y al arbitraje, como el sistema que tiene por objeto suplir la voluntad de las partes, cuando ésta falte ".<sup>22</sup>

#### 1.- CONFLICTOS DE TRABAJO.

##### A).- CONCEPTO:

Gramaticalmente la palabra conflicto, se deriva del latín

---

<sup>22</sup> LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, ob. cit., p. 737.

confligere que significa chocar. Se define "como lo más recio de un combate. Punto incierto del resultado de una pelea combate y angustia de ánimo. Apuro situación de difícil salida o tendencias opuestas ".<sup>23</sup>

El Diccionario Jurídico Mexicano editado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, nos define al conflicto de trabajo de la forma siguiente:

" Noción jurídica. En Sentido lato son conflictos de trabajo, las controversias que pueden presentarse en las relaciones laborales. En sentido extricto, son las diferencias que pueden suscitarse entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, como consecuencia o con motivo del nacimiento, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo ".<sup>24</sup>

Baltasar Cavazos Flores<sup>25</sup> nos señala que por conflicto de trabajo se entiende todo aquél procedente de la prestación de servicios retribuidos por el patrono al trabajador; esto es, de la actividad laboral.

---

<sup>23</sup> Diccionario Porrúa de la Lengua Española. Trigésima segunda edición, Porrúa, México, 1991, p. 188.

<sup>24</sup> Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México, Porrúa, Quinta edición, México, 1992, pp. 619 y 620.

<sup>25</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. 38 Lecciones de Derecho Laboral. Séptima edición. Trillas, México, 1992, p. 351.

Para Bermúdez Cisneros " el conflicto de trabajo es toda situación jurídica que se produce como consecuencia de la alteración contractual ocasionada en el desarrollo o en la extensión de una relación jurídica laboral, y que se plantea entre los sujetos de la misma o entre las partes de un convenio colectivo ".<sup>26</sup>

Armando Porrás y López propone la siguiente definición:  
" Los conflictos de trabajo son las controversias jurídico económicas, que surgen con motivo de la ampliación de la tutela de la Ley a la relación de trabajo individual o colectivo ".<sup>27</sup>

El mismo autor agrega que los conflictos de trabajo son manifestaciones de la lucha de clases, es decir, los conflictos de trabajo, tal y como son en nuestra época, constituyen la más clara y rotunda manifestación de la lucha de las dos clases: la clase desposeída de los bienes satisfactores y presatisfactores, que es la mayoritaria, en contra de la clase poseedora de las riquezas que es la minoritaria.

Concluimos este tema haciendo una referencia que sobre la denominación de conflictos de trabajo refiere Jesús Castorena: " La designación de los choques obrero-patronales con el término conflictos, no carece de intención. Expresa al mismo tiempo que el sentido de combate la idea de aprieto, de dificultad casi insuperable para la

---

<sup>26</sup> BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. ob. cit. p. 41.

<sup>27</sup> PORRAS Y LOPEZ, Armando. ob. cit. pp. 72 y 73.

solución de las diferencias. El Derecho y las autoridades sabían de las controversias jurídicas y las denominaban pleitos, contiendas, etc., y si hubieron de hechar mano a un término diverso de los usuales fue seguramente porque estos no alcanzaban a significar la importancia o el sentido cabal de la idea que se quería expresar. Se ofrecían como conflictos los problemas de trabajo, porque generalmente se les acompañaba de la violencia y, además, porque se carecía de normas para regularlos, y de medios para ponerles fin ".<sup>28</sup>

#### B).- CLASIFICACION:

Conforme al artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo que previene: " Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600, fracción IV ";<sup>29</sup> se infiere que la Ley admite la existencia de tres clases de conflictos:

##### I.- Entre trabajadores y patrones.

---

<sup>28</sup> CASTORENA, Jesús. Manual de Derecho Obrero. Sexta edición, Ale, México, 1984, p. 297.

<sup>29</sup> LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, ob. cit., p. 322.

II.- Entre trabajadores.

III.- Entre patrones.

La Exposición de Motivos de la Ley, establece por otro lado, que los conflictos de trabajo han sido clasificados por la doctrina y la jurisprudencia de conformidad con dos criterios:

1ª De acuerdo al interés en juego, se dividen en individuales o colectivos.

2ª Según su naturaleza, en conflictos de orden jurídico y de orden económico.

El maestro Mario de la Cueva resalta dos características de los conflictos de trabajo que resultan de particular importancia: primeramente, una de las personas que intervengan en el conflicto, por lo menos, debe ser sujeto de una relación de trabajo; y en segundo lugar, la materia sobre la que verse el conflicto debe estar regida por las normas del Derecho del Trabajo.

Para el desarrollo del tema sobre los conflictos de trabajo, nos avocaremos solamente a la clasificación que de los mismos propone Mario de la Cueva en su obra *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo II*,<sup>30</sup> por considerar que es la más completa, puesto que en ella se encuentran

-----  
<sup>30</sup> DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo II, Séptima edición, Porrúa, México, 1993, pp. 512 a 527.

contempladas la mayoría de las clasificaciones que varios autores consideran dentro de sus textos del Derecho del Trabajo.

Así entonces atenderemos a la clasificación bipartita de los conflictos de trabajo, que nace como consecuencia de la naturaleza del Derecho del Trabajo:

- a).- Conflictos principales, trabajo-capital.
- b).- Conflictos ocasionales, trabajadores y sindicatos entre sí.

#### **CONFLICTOS TRABAJO-CAPITAL.**

En la medida en que existan relaciones entre trabajadores y patrones, y así tendrán que ser en tanto subsista el sistema capitalista de producción, no podrán desaparecer las diferencias y controversias, porque ese régimen descansa en la explotación del trabajo por el capital. Por lo tanto, pertenecen a la esencia de las relaciones entre trabajadores y patrones, o si se prefiere, pertenecen a la naturaleza de las relaciones en una sociedad dividida en clases sociales. Estos conflictos trabajo capital se subdividen en conflictos individuales y colectivos por una parte, y por otra en conflictos jurídicos y económicos.

#### **CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS.**

Conforme al derecho individual, constitutivo del aspecto

central del estatuto laboral que se denomina parte nuclear; la cual se define como la suma de principios, normas e instituciones que se dirigen directamente al hombre, podemos decir que los conflictos individuales son los que afectan únicamente los intereses particulares de una o varias personas.

El derecho colectivo es la parte primera y fundamental de la envoltura protectora, que a su vez, es el conjunto de principios, normas e instituciones que contribuyen a la creación de la parte nuclear y a asegurar la vigencia y efectividad del derecho del trabajo; aplicando este concepto a los conflictos colectivos se indica que son los que afectan la vida misma del derecho individual o las garantías de su creación, vigencia y efectividad.

El criterio que sirve de base para la anterior clasificación, es la naturaleza de los intereses afectados, que pueden ser individuales o particulares, o bien; generales o colectivos.

#### **CONFLICTOS JURIDICOS Y ECONOMICOS.**

Los conflictos jurídicos se presentan en todas las ramas del derecho; público, privado y social, por lo tanto, tienen una sola definición general: son los que se suscitan en toda clase de personas sobre la interpretación y aplicación de las normas jurídicas, cualquiera que sea su fuente, constituciones, leyes, tratados, costumbres, contratos, etc.

Los conflictos económicos, propios del Derecho del Trabajo, son los que se motivan por la creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones de prestación de los servicios y de una manera general, siempre que se afecten los intereses económicos de las comunidades obreras.

Del análisis de la clasificación anterior, se puede concluir que se dan tres clases de términos:

a).- Los conflictos individuales son siempre de naturaleza jurídica.

b).- Los conflictos colectivos pueden ser jurídicos, los cuales pueden darse en formas más o menos similares en otras ramas del derecho.

c).- Los conflictos colectivos también pueden ser de naturaleza económica, que constituyen una serie de monopolio del Derecho del Trabajo.

#### **CONFLICTOS ENTRE TRABAJADORES.**

Se presentan en tres tipos: conflictos intersindicales, entre trabajadores individuales y entre los sindicatos y sus agremiados.

Los conflictos intersindicales son los que se producen entre dos o más sindicatos de trabajadores por la titularidad de los

derechos y acciones sindicales y por la facultad de representación de los intereses colectivos de las comunidades obreras ante las autoridades de trabajo.

Los conflictos entre trabajadores son los que se suscitan entre trabajadores de una misma empresa en ocasión de los derechos de preferencia, antigüedad y ascensos.

Se trata de conflictos de naturaleza individual que se resolverán asignando a alguno de los contendientes la preferencia o el ascenso correspondiente.

Los conflictos entre los sindicatos y sus agremiados, son los que se originan entre el sindicato y sus agremiados, con motivo de la aplicación de las cláusulas de preferencia y exclusión o de las disposiciones estatutarias.

Son conflictos de naturaleza originariamente individual, porque ocurren entre un sindicato, persona jurídica, y uno o varios de sus miembros, y porque la sentencia que se dicte no afectará los derechos de los restantes miembros de la comunidad, ni el interés general de la misma.

## **2.- ORGANOS HONORARIOS DE LA ADMINISTRACION DE LA JUSTICIA OBRERA.**

En relación a este tema Mario de la Cueva nos dá el siguiente concepto: " Entendemos por administración de la justicia obrera el

conjunto de instituciones y procedimientos que tienen asignada la tarea de lograr el respeto de las normas de trabajo, la paz social y el triunfo de los valores humanos sobre las fuerzas económicas ".<sup>31</sup>

En un principio en nuestro país, la administración de la justicia obrera estaba sujeta a las disposiciones civiles que versaban sobre la prestación de servicios que contenían los Códigos Civiles, lo que determinaba que las controversias obrero patronales fueran de la competencia de los Tribunales Judiciales ordinarios; sin embargo, a través de la lucha de la clase desprotegida y después de consagrada nuestra Revolución Mexicana de 1910, se logró la creación de un precepto especial para regular las relaciones de trabajo; el artículo 123 que se plasmó por primera vez en la Constitución de 1917 implantó que los conflictos de trabajo fueran del conocimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; las cuales representaron instituciones ajenas a los sistemas judiciales tradicionales y que buscaban por medio de sus juicios laborales alcanzar un sentido eminentemente social; lo que justifica en forma plena la creación de órganos que conocieran en forma especial sobre la administración de la justicia obrera.

La magnitud social y económica de los conflictos obrero patronales, constituyó un factor importante en la formación y aplicación del derecho del trabajo, quien reclamaba una intervención efectiva y rápida para la solución de los conflictos. El cumplimiento del derecho del trabajo, dada su finalidad obliga a su cumplimiento aún

---

<sup>31</sup> Ibidem, p. 528.

en contra de la voluntad de los trabajadores; derivado de estas exigencias, se ha producido la creación de un grupo de autoridades dotadas de una estructura y función especial.

Pero el derecho del Trabajo no solamente impuso la creación de nuevas autoridades, también cambió el principio político de la estructuración del Estado; es decir, a las autoridades de trabajo se les estructuró conforme a la división de la sociedad en clases, es así como encontramos una organización tripartita compuesta por representantes de los trabajadores, patronos y del Estado.

La creación de organismos especializados para conocer y resolver los conflictos de trabajo se han creado con bases constitucionales, compuestas por licenciados en derecho con una preparación especial que les permite proponer una justa solución, conociendo de asuntos individuales y colectivos, organizados jerárquicamente y con un sentido eminentemente social tratando de resolver las diferencias sobre bases de estricta justicia. Con base en lo anterior se crearon las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que en México son los organismos encargados de la administración de la justicia obrera.

Tomando en consideración la forma de gobierno en nuestro país, que encuentra su fundamento en el artículo 40 constitucional señalando que " Es voluntad del pueblo mexicano constituirse en una república representativa, democrática, federal, compuesta de Estados Libres y soberanos en todo lo concerniente a su régimen interior; pero unidos en

una Federación establecida según los principios de esta Ley fundamental ";<sup>32</sup> encontramos la razón de la existencia de una división de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en Federal y Local; pues la aplicación de las leyes del trabajo corresponden tanto a la Federación como a los Estados conforme lo dispone la fracción XXXI Apartado A) de la Constitución.

Para el maestro Mario de la Cueva las Juntas de Conciliación y Arbitraje son una de las instituciones más originales y extraordinarias destinadas a la administración de la justicia en todos los pueblos y en todos los tiempos; y además agrega: " nacieron entre nosotros en los años de la Revolución constitucionalista por un clamor de los obreros, que sabían de los jueces salidos de las filas de la burguesía y los complicados procedimientos civiles que exigían la intervención de un abogado cuyos honorarios no podían pagar, eran barreras infranqueables para el triunfo de la justicia. Fueron el resultado magnífico de una gran batalla para independizar la justicia obrera del poder judicial ".<sup>33</sup>

En México, la organización judicial del trabajo se encuentra establecida en la Ley Federal del Trabajo, que precisa que la justicia laboral se impartirá mediante Juntas Federales y Locales de Conciliación y Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje. Estos

---

<sup>32</sup> CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Porrúa, México, 1993, p. 41.

<sup>33</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, ob. cit., p. 529.

Tribunales están integrados por un representante obrero, uno patronal y otro del Gobierno que funge como Presidente del Tribunal.

Para el objeto del presente estudio, debemos hacer una referencia sobre las Juntas que conocen del procedimiento laboral, por una parte las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje que son instituciones creadas por el artículo 621 de la Ley y reguladas por disposiciones subsecuentes, en las que se establece que serán el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal quienes podrán establecer una o más Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, en sus respectivos Estados o territorios.

En cuanto al origen de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la solución de los problemas nacionales requirió que se hiciera una distinción de preferencia o primacía de algunos de los problemas que aquejaban al país y que, en virtud de la importancia del sector del que provenían, por la relevancia del área que afectaban o bien por la materia a la que concernían, hacían necesaria la intervención de otra autoridad que revistiera el carácter de federal. De esta forma, se pretendió dotar de especialidad en el trato, manejo y solución de los problemas generados en algunas áreas de trabajo en el panorama nacional.

Podemos decir que esta es, en sentido amplio, la organización judicial del trabajo que se encarga de la administración de la justicia obrera en nuestro país.

**3.- FACULTAD DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE  
PARA INTERVENIR COMO CONCILIADORES EN LOS CONFLICTOS DE TRABAJO,**

Podemos afirmar que el Derecho en general, reconoce y practica desde su creación, los actos de conciliación dentro del procedimiento ante los Tribunales Judiciales en las controversias que se suscitan en las relaciones entre los hombres. El Derecho del Trabajo hizo de la conciliación una función permanente en la que el Estado, por medio de los órganos competentes, trata de conciliar las diferencias entre el trabajador y el capital.

La primera forma de intervención del Estado en los conflictos de trabajo la constituyó la conciliación, considerada como una función propia de esos órganos creados especialmente para intentarla; en un principio mediara o no acción o petición de parte y procurando realizarla gestionando entre las partes, indagando las causas de la diferencia, proponiendo soluciones y en caso de fracasar intentando someter el conflicto a un árbitro. En la actualidad, la conciliación ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje jamás es espontánea, sólo la prevee la Ley en los conflictos sometidos a su conocimiento como una parte del procedimiento laboral. De no mediar promoción de parte, los Tribunales de Trabajo ignoran la existencia de los conflictos.

El Congreso Constituyente de 1917 creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje facultándolas inicialmente para prevenir conflictos y proponer soluciones conciliatoriamente como organismos de carácter administrativo.

En opinión de Trueba Urbina, " la aplicación de los sistemas de conciliación y arbitraje en los conflictos de trabajo, tan sólo vino a significar en la práctica la substitución de la voluntad de las partes en conflicto por quienes intervenían en la conciliación y ejercían el arbitraje para decidir imparcialmente el conflicto; por la conciliación se llegaba a un acuerdo entre las partes que los teóricos denominaron de autocomposición y por el arbitraje la substitución de la voluntad de las partes en conflicto se efectuaba a través de un tercero, juez o tribunal, que decidía el conflicto para conservar el equilibrio entre aquéllas, independientemente de las personas en pugna y del fondo de las controversias laborales, esto es, la función era meramente objetiva, por cuyo motivo la doctrina estimó el arbitraje como un acto de hetero-composición ".<sup>34</sup>

Conforme a la Ley Federal del Trabajo, si las partes no se concilian privadamente, los órganos laborales tienen la obligación de procurar la conciliación como trámite obligatorio en los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, así como en los colectivos económicos.

La conciliación debe celebrarse ante autoridad competente tal como lo previene el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, de donde se desprende que será la autoridad quien, haciendo ver al trabajador y al patrón los inconvenientes que implica persistir en el

---

<sup>34</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Sexta edición, Porrúa, México, 1982, p. 189.

intento de llevar el juicio laboral hasta sus últimas consecuencias. También les advertirá sobre las ventajas de abreviar la controversia si ambas partes ceden un poco en sus pretensiones, el funcionario que intervenga en el acto debe instruir a los interesados acerca de sus derechos y obligaciones laborales para que tengan pleno conocimiento de la justicia y equidad que existe en la solución que se propone.

En relación a la competencia para conocer de la conciliación, la jurisprudencia sustentada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación nos indica:

" CONCILIACION, AUTORIDAD COMPETENTE PARA CONOCER DE ESE PROCEDIMIENTO.- Las bases contenidas en el artículo 123 constitucional, y particularmente en su fracción XX, resultarían notoriamente contrarias si se permitiera al actor escoger la autoridad que a su juicio debiera ejercitar la función conciliatoria, como si se tratara de una competencia prorrogable y sujeta a la voluntad de las partes, como es la competencia por razón del territorio, lo que no sucede tratándose de la competencia funcional, que por ley se asigna a cierta autoridad de determinado lugar, por ser para ella más fácil y eficaz el desarrollo de la función que expresamente se le encomienda. De otro modo dejaría de observarse el derecho de igualdad entre las partes, y en muchos casos éstas no podrían concurrir personalmente, sino por medio de su representante, casi siempre incapacitado para conciliar. La realización de la conciliación fuera del lugar

del trabajo, constituiría un serio obstáculo para conseguir el objeto que el legislador persiguió con ella, obstáculo que, tratándose de lugares demasiado lejos, como sucede especialmente en las juntas de jurisdicción federal, llegaría a privar de defensa en muchos casos, a los interesados, hasta en el arbitraje que inmediatamente y sin demora se siguiera; no se llevaría a efecto la función conciliatoria por la autoridad capacitada, como lo sería la del lugar, a la que el legislador le encomendó de manera especial y, en fin, no se ejercitaría la conciliación en la forma y términos en que la ley la reglamenta, como condición necesaria y previa para que pueda continuar el arbitraje ".<sup>35</sup>

Como conclusión podemos decir que los organismos a quienes se les ha encomendado la función de conciliar hasta nuestros días, son las Juntas de Conciliación y las Juntas de Conciliación y Arbitraje; en su ámbito Federal o Local que conocen de los conflictos que se encuadran a la disposición constitucional que contiene el artículo 123 Apartado A), y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje tratándose del Apartado B) de dicho precepto. Al respecto y para el efecto del estudio de nuestro tema, transcribimos la siguiente tesis jurisprudencial que contempla a la conciliación como una labor propia de los órganos creados para la administración de la justicia obrera:

---

<sup>35</sup> JURISPRUDENCIA Y TESIS SOBRESALIENTES. Actualización II Laboral, Editorial Francisco Barrutieta, Mexico, 1975, p. 59.

" CONCILIACION, ESENCIA JURIDICA DE LA.- La conciliación es la parte del proceso laboral que se caracteriza por buscar un avenimiento entre el capital y el trabajo, con la finalidad expresada por el Constituyente desde las discusiones del artículo 123 de nuestra Constitución Política Federal, de que se llegue a una solución amistosa que evite, por una parte, los trámites molestos y engorrosos, a la par que tardados en múltiples ocasiones, de un juicio en la forma establecida por nuestras leyes; por la otra, el desamparo en que quedan los trabajadores ante los desiguales intereses que se oponen, cuando existe una razón justificada en sus pretensiones o cuando los dependientes económicos del trabajador dejan de recibir bruscamente y sin operar otros elementos que las causales circunstancias, lo necesario para subsistir. En todas estas situaciones se han buscado fórmulas conciliatorias que permitan al patrón reconocer su responsabilidad directa o indirecta en un acto derivado del trabajo y de ahí que la función de nuestro procedimiento laboral está encaminada, en esencia, a encontrar esas fórmulas con la ayuda de la autoridad del trabajo; que lo son lo mismo las Juntas de Conciliación que las Juntas de Conciliación y Arbitraje diseminadas en todo el país, para facilitar esta labor inicial a la cual deben quedar circunscritas las controversias derivadas de los expresados factores de la producción, capital y trabajo. Es en apoyo de esta tesis, consagrada por la doctrina universal de la materia, que en nuestro sistema procesal se han estructurado tanto las Juntas Permanentes como las Juntas Accidentales de conciliación, establecidas en los propios lugares donde se encuentran los centros de trabajo, para dar celeridad a las resoluciones que se adopten, para buscar la concordia entre trabajadores

y patronos y para llegar precisamente a los convenios o arreglos que los diversos conflictos ameriten, cuando las partes estén anuentes a ello. Asimismo se encuentra establecido en nuestra legislación laboral que la opinión de los conciliadores en forma alguna se impone a las partes interesadas, sino que solo se les da a conocer para que la acepten o la rechacen y para que, en esta última situación ocurran en arbitraje a dirimir sus diferencias legales por los medios que la propia ley provee, oponiéndose y apoyando sus excepciones con las pruebas de que dispongan o de que puedan disponer y que estén permitadas. En ningún instante del proceso laboral se impone a las partes contendientes la conciliación y consecuentemente tampoco puede imponerseles la opinión que se dicte por las Juntas de Conciliación, cualquiera que sea la naturaleza de éstas, pues como lo expresa el artículo 352 de la Ley, tratándose de las Juntas Federales de Conciliación, su intervención en los asuntos que le competen se limita a procurar que dichas partes lleguen a un entendimiento ".<sup>36</sup>

#### 4.- CONCEPTO DE CONCILIACION.

Conciliar (del latín conciliare) significa según el diccionario de la lengua Española; Poner de acuerdo. Conformar dos o más proposiciones o doctrinas al parecer contrarias. Ganarse, granjearse ".<sup>37</sup> Esta circunstancia puede ser intentada por espontánea

---

<sup>36</sup> Ibidem, p.p. 126 y 127.

<sup>37</sup> DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA, Ediciones Culturales Internacionales, México, 1991, sin p.

voluntad de cualquiera de las partes o por la mediación de un tercero, quien advertido de las diferencias no hace otra cosa que ponerlos en presencia para que antes de que accionen busquen la coincidencia.

El Diccionario Jurídico Mexicano nos refiere que la conciliación " es el acuerdo a que llegan las partes en un proceso, cuando existe controversia sobre la aplicación o interpretación de sus derechos que permite resulte innecesario dicho proceso. Es asimismo el acto por el cual las partes encuentran una solución a sus diferencias y la actividad que sirve para ayudar a los contendientes a encontrar el derecho que deba regular sus relaciones jurídicas ".<sup>38</sup>

Para la Organización Internacional del Trabajo, la conciliación en una práctica consistente en utilizar los servicios de una tercera parte neutral, para que ayude a las partes en conflicto a allanar sus diferencias y llegar a una transacción amistosa o a una solución adoptada de común acuerdo.

La Exposición de Motivos de la Iniciativa Presidencial sobre Reformas al Proceso Laboral de 1980,<sup>39</sup> hizo referencia a la conciliación indicando que " es un camino que permite abreviar el tiempo que pueda durar un conflicto de intereses; evita que se entorpezca la producción

---

<sup>38</sup> DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO. ob. cit., p. 568.

<sup>39</sup> NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Tematizada y Sistematizada, Baltasar Cavazos Flores et. al., Vigésima tercera edición, Trillas, México, 1988, pp. 416 y 419.

y en general las actividades económicas, contribuye a mantener la armonía en el seno de las empresas y logra que el principio participativo de los factores de la producción en el proceso económico se consolide ". Asimismo agrega en su parte final: " La Iniciativa destaca a la conciliación como un medio y un camino que deberá recorrerse plenamente, antes que cualquier diferencia de intereses pueda convertirse en conflicto. La conciliación es una institución al servicio de la justicia, históricamente es un medio idóneo para resolver los conflictos, aminorando gastos y tiempo, que propician el encuentro entre trabajadores y empleadores ante la autoridad que con su amigable intervención, contribuye a la solución del conflicto.

Cuando la conciliación no sea posible, el procedimiento que se propone y que recoge la valiosa experiencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, permitirá llegar a soluciones justas y a obtenerlas en plazo razonable. La paz social a cuyo mantenimiento pueden contribuir las reformas y adiciones propuestas a la Ley Federal del Trabajo, en un presupuesto necesario para que el desarrollo del país alcance su plena realización. La actual conjuntura histórica que nos toca vivir, presenta ciertamente un reto a todas las áreas, pero también sitúa ante un conjunto de oportunidades que debemos aprovechar y que hará posible que México ocupe el lugar que le corresponde ".

En la Jurisprudencia mexicana, en ocasión de las Juntas de Conciliación, encontramos una explicación amplia sobre lo que se debe entender por conciliación; de esta manera la Suprema Corte de Justicia

de la Nación ha sustentado:

" JUNTAS DE CONCILIACION. SUS OPINIONES TIENEN FUERZA LEGAL CUANDO NO SON IMPUGNADAS POR LAS PARTES. La conciliación es la parte del proceso que se caracteriza por buscar un avenimiento entre el capital y el trabajo, con la finalidad expresada por el constituyente desde las discusiones del artículo 123 de nuestra Constitución Política Federal, de que se llegue a una solución amistosa que evite, por una parte, los trámites molestos y engorrosos a la par que tardados en múltiples ocasiones, de un juicio en la forma establecida por nuestras leyes, y por la otra, el desamparo en que puedan quedar los trabajadores ante los desiguales intereses que se oponen, cuando existe una razón justificada en sus pretensiones o, cuando como en el caso que se examina, los dependientes económicos del trabajador dejan de recibir bruscamente y sin operar más elementos que las causales circunstancias, lo necesario para subsistir... "40

En México algunos estudiosos del Derecho del Trabajo, han analizado la figura de la conciliación proponiendo sus propios conceptos; sin embargo, se debe mencionar que son muy pocos los autores mexicanos que se refieren a este tema observándose la necesidad de un análisis pormenorizado de esta institución laboral, máxime la importancia que ha alcanzado en nuestros días en la solución de los conflictos obrero-patronales ante las Juntas de Conciliación y

---

40 JURISPRUDENCIA Y TESIS SOBRESALIENTES. Actualización I Laboral, ob. cit., p. 350.

Arbitraje; así entonces apuntamos los estudios realizados por algunos doctrinarios de nuestro país.

Trueba Urbina define la conciliación " como la avenencia que, sin necesidad de juicio, tiene lugar entre partes que discuten acerca de sus derechos en su caso concreto, y de las cuales trata de entablar un pleito contra la otra ".<sup>41</sup> En su misma obra el autor agrega: " entendemos por conciliación los actos de las partes que por sí mismas, o con intervención del órgano jurisdiccional del Estado, previene un conflicto mediante arreglo amistoso que no lesione los derechos sociales consagrados por las leyes de protección y auxilio de los trabajadores ".<sup>42</sup>

La conciliación como etapa primera del proceso, puede mirarse desde dos ángulos distintos según nos explica Mario de la Cueva; "vista del lado de las partes, tiene por objeto ayudarlas a que encuentren la solución justa de sus diferencias y considerada del lado del conciliador es la actividad que sirve para ayudar a los contendientes a encontrar el derecho que regula o que debe regular en el futuro sus relaciones jurídicas "; asimismo nos refiere que; " la Constitución y la Ley reconocieron a la conciliación como un procedimiento válido para poner fin a los conflictos, esto es, el orden jurídico otorgó validez a los convenios a que lleguen las partes y lo hizo porque colocó entre ellas una cuña: el conciliador, comisionado para vigilar el respeto de la

---

<sup>41</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. ob. cit., p. 190.

<sup>42</sup> Idem.

justicia ".<sup>43</sup>

En opinión de Porras y López,<sup>44</sup> la conciliación puede explicarse conforme a dos puntos de vista; el psicológico y el jurídico: En el primero " la conciliación es el estado anímico en el cual las voluntades concurren, espontáneamente, para la realización de un objetivo concreto "; y desde el punto de vista jurídico " la conciliación es el procedimiento por virtud del cual las partes encuentran sus derechos y obligaciones de acuerdo con principios universales de derecho. Ampliando, para explicar este concepto, diremos que la conciliación, como la equidad, constituyen verdaderos auxiliares para entender y ampliar la ley positiva, pero como es frecuente la existencia en ella de lagunas, entonces, la conciliación como la equidad cubre dichas lagunas, porque si la ley puede tener graves fallas, y la ley es imperfecta, en cambio el derecho, la ciencia jurídica no las tienen, porque el derecho es perfecto ".

Para Jesús Castorena la conciliación es un elemento más de los procesos jurisdiccionales: " La conciliación no tiene por objeto extinguir obligaciones. Supone la existencia permanente de relaciones jurídicas entre los hombres. Se recurre a la conciliación cada vez que, o se presentan nueva situaciones, o que el régimen establecido lesiona los intereses de un sector en beneficio de otro. La conciliación sienta bases diversas de las establecidas; crea fórmulas nuevas de convivencia

---

<sup>43</sup> DE LA CUEVA, Mario. Tomo I. ob. cit., pp. 384 y 385.

<sup>44</sup> PORRAS Y LOPEZ, Armando. ob. cit, p. 203.

pacífica; en una palabra, instituye un régimen diverso al anterior ".<sup>45</sup>

---

<sup>45</sup> CASTORENA, Jesús. Procesos del Derecho Obrero. sin editorial, México, p. 41.

### CAPITULO III

#### LA CONCILIACION EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.

##### 1.- MARCO CONSTITUCIONAL DE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO.

Como se apuntó en el Capítulo anterior, los Organos encargados de la Administración de la Justicia obrera, que conocen de los conflictos obrero patronales, lo son las Juntas de Conciliación y Arbitraje que tienen su origen en el Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional y que por lo tanto, emanan de un mandato de nuestra Constitución que obliga a los involucrados a someter ante ellas sus diferencias.

El Congreso Constituyente que se reunió en la Ciudad de Querétaro a finales del año de 1916 y principios de 1917, mostró dos tendencias acerca de la configuración que deberían de otorgarse a los órganos que se les encomendarían la resolución de las controversias de carácter laboral:

a).- La diputación de Yucatán y especialmente la del diputado obrero Héctor Victoria, que pretendía el establecimiento en cada Entidad Federativa de un Tribunal de Arbitraje similar al que funcionaba en aquél Estado, en virtud de la legislación expedida por Salvador Alvarado el 14 de mayo y el 11 de diciembre de 1915; partiendo de la base de que se trataba de verdaderos tribunales, la citada diputación propuso que se hiciera mención expresa de los mismos en el

artículo 13 Constitucional, excluyéndolos de la prohibición de los tribunales especiales.

b).- La segunda corriente es la que encabeza José Natividad Macías, quien redactó el Proyecto de Ley de Trabajo, publicado en Veracruz en 1915, que sirvió de apoyo a la Comisión Especial presidida por el ingeniero Pastor Rouaix. Esta corriente se inclina por el arbitraje que se practicaba en esa época en Inglaterra y Bélgica. El diputado Macías expresó que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para cumplir su misión no deberían ser unos verdaderos tribunales, pues si lo fueran, serían mas corrompidos y dañosos para los trabajadores que los tribunales que ha habido en México.

No obstante la existencia de diversos criterios, el constituyente de 1917 debería atender a las necesidades propias de nuestro país, siguiendo los lineamientos y el pensamiento que derivó de la lucha de los trabajadores mexicanos, por lo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no serían como los viejos tribunales civiles o del orden común que existían en todos los pueblos del mundo, serían una jurisdicción de nuevo cuño, la jurisdicción social del trabajo, una jurisdicción de equidad, porque en lugar de aplicar un derecho abstracto, tendrían como destino el derecho social, en el que están unidos los principios de justicia y equidad.

Finalmente la redacción del artículo 123 de la Constitución, facultó a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como las únicas competentes para conocer, resolver y ejecutar sus resoluciones en

conflictos de naturaleza laboral tanto individuales como colectivas. Si bien es cierto que a estos órganos durante muchos años se les negó la potestad de ejecutar sus propias resoluciones, con posterioridad, la Corte reconoció dicha facultad como fundamental para que las Juntas pudiesen impartir justicia laboral.

Es así como el Constituyente de 1917 al elevar al nivel constitucional los derechos mínimos de la clase trabajadora, creó, además, los órganos jurisdiccionales para la resolución de los conflictos que se suscitaban entre los factores de la producción, por lo que la fracción XX del artículo 123 Constitucional estableció:

" 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 los patronos y uno del gobierno ".<sup>46</sup>

En atención a esta disposición se crearon en varios Estados de la República Leyes de Trabajo expedidas por los Congresos Locales, pues el párrafo introductorio del artículo 123, así como la fracción X del artículo 73 de la Constitución, les daba facultad para expedir dichas leyes; sin embargo en el año de 1931, entra en vigor la Ley de Trabajo que significó la federarización de la legislación laboral, quedando derogadas todas las leyes de la materia y desapareciendo de

---

<sup>46</sup> CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, ob. cit., pp. 116 y 117.

igual forma los órganos jurisdiccionales que se habían creado en atención a ellas, los cuales conocían de los conflictos derivados de la relación de trabajo. En virtud del Decreto promulgado por el entonces Presidente de la República Venustiano Carranza, publicado el 3 de diciembre de 1917 en el Diario Oficial, se crearon las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal y Territorios Federales. El artículo 1º del Decreto, que señalaba sobre la composición tripartita y procedimiento sumamente expedito, expresó:

" Los Gobernadores del Distrito Federal y de los Territorios Federales; dentro de sus respectivas jurisdicciones, procederán desde luego a citar a los obreros y empresarios, para que nombren unos y otros un representante por cada industria, dentro de los tres días siguientes, nombrando dichas autoridades en el mismo plazo el representante dentro del término citado; lo nombrará el Gobernador del Distrito Federal a Territorios ".<sup>47</sup>

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, se creó por Decreto del Presidente Plutarco Elías Calles, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 27 de Septiembre de 1927.

La organización de estos Tribunales de Trabajo, la encontramos establecida en la Ley Federal del Trabajo; que precisa que la justicia laboral se impartirá mediante Juntas Federales y Locales de Conciliación

---

<sup>47</sup> CLIMENT BELTRAN, Juan. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo, Esfinge, México, 1989, p. 62.

y Arbitraje, acatando la disposición constitucional que deriva del Artículo 123 Apartado "A", en su fracción XXXI. El principio general conforme a lo establecido por el artículo 124 de Nuestra Carta Magna, es que la aplicación de las normas de trabajo corresponde en primer lugar a las autoridades de los Estados y por excepción le compete a las autoridades federales.

En conclusión, diremos que las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje son competentes para conocer de las Ramas Industriales y de las Empresas que expresamente señala el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo en concordancia por lo ordenado por la fracción XXXI del Apartado "A" del artículo 123 constitucional.

En tanto que, las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje están facultadas para avocarse al conocimiento de todos los demás asuntos y controversias laborales no señalados expresamente en el artículo 123 citado.

## **2.- LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE COMO TRIBUNALES DE EQUIDAD.**

Podemos considerar a la equidad como uno de los conceptos más antiguos, invocada incluso antes que la idea de justicia. La Real Academia Española, define a la equidad como "la igualdad de ánimo, templanza habitual; propensión a dejarse guiar por el sentimiento del deber o de la conciencia, más bien que por las prescripciones rigurosas de la justicia o por el texto terminante de la ley. Justicia natural

por oposición a la letra de la ley positiva ".<sup>48</sup>

Del anterior concepto se desprende que la equidad puede ser observada como justicia natural, razón o conciencia que suple el silencio o confusión de las leyes,

El concepto filosófico de la equidad como la define Aristóteles en su *Ética a Nicómaco*, nos dice que es la apelación a la justicia en cuanto se dirige a corregir la ley en la cual se expresa la justicia, la naturaleza misma de la equidad es la rectificación de la ley cuando se muestra insuficiente por su carácter universal, en esencia son similares equidad y justicia. La ley tiene necesariamente carácter general y por lo tanto, a veces demuestra ser imperfecta o de difícil aplicación a casos particulares; en tales casos, la equidad interviene para juzgar, no a partir de la ley, sino a partir de la justicia que la ley misma está dirigida a realizar, por lo tanto, la equidad es superior, no a lo justo en sí, sino a lo justo formulado en la ley que, por razón de su universalidad esta sujeta al error.

Conforme a lo anterior, aunque la equidad no se diferencia mucho de la idea de justicia, ambos conceptos no son análogos, pues lo equitativo tiende a mejorar lo justo, se hace presente cuando la norma general no considera al caso sometido convirtiéndose como una norma no legislada o cuando la ley no es clara en su elaboración o su interpretación resulta dudosa, puede ser considerada como la expresión

---

<sup>48</sup> DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA, ob. cit., s.p.

de la idea de justicia no encerrada dentro de los límites del derecho positivo, sino de su esfera y acepción más alta, lo que podría denominarse elemento filosófico del derecho.

Del concepto filosófico de la equidad, se pasó a su idea jurídica como un factor importante en la aplicación del derecho positivo y como un criterio de interpretación y aplicación de la ley. Según Rafael de Pina, "la equidad se entiende como el atributo de la justicia, que cumple la función de corregir y enmendar el derecho escrito, restringiendo unas veces la generalidad de la ley y otras entendiéndola para suplir sus deficiencias, con el objeto de atenuar el rigor de la misma ".<sup>49</sup>

En el Derecho Mexicano la equidad tiene una doble función:

1.- Es una fuente supletoria por cuanto es lo justo más allá de la ley escrita y su enderezamiento a rectificación.

2.- Es un principio de interpretación que obliga al juzgador, a mirar no a la Ley, sino al legislador, no a la letra ni al hecho, sino a la intención, no a la parte, sino al todo.

Por lo que respecta al Derecho del Trabajo; el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, nos hace mención de la equidad como fuente

---

<sup>49</sup> DE PINA, Rafael, et. al., Diccionario de Derecho. Porrúa, México, 1992, p. 270.

jurídica del derecho substancial y procesal del trabajo, de aplicación obligatoria respetando el orden jerárquico señalado en la Ley, plasmando por otra parte en su artículo 2ª que " Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones ";<sup>50</sup> acatando en esta forma la disposición constitucional que deriva del Artículo 123, en cuanto a que la justicia social no solo tiene por finalidad nivelar los factores de la producción o las relaciones laborales en donde protege y tutela a la clase trabajadora, sino que persigue la reivindicación de los derechos de los trabajadores tendientes al equilibrio frente a la clase dominante que ostenta los bienes de producción.

Sobre estas bases, la clase trabajadora en México, impuso la creación de Tribunales de Trabajo que coincidieran con la naturaleza y fines del naciente Derecho del Trabajo, creándose las Juntas de Conciliación y Arbitraje que consagra la idea de justicia social y de equidad en las relaciones laborales; al respecto el maestro Mario de la Cueva señala: " Las Juntas de Conciliación y Arbitraje y el intérprete en general, deben procurar que sus interpretaciones coadyuven a la realización de las finalidades de las normas. Para lograr este resultado, es preciso, ante todo, que el intérprete se aparte del formalismo que aísla al derecho de la realidad que le dió vida y se sumerja en los datos que proporcionaron al legislador las fuentes materiales, pues

-----

<sup>50</sup> LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, ob. cit., p. 21.

solamente entonces podrá aprender al sentido auténtico de las normas y su consecuente finalidad ".<sup>51</sup>

La equidad que encontramos en los actos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se manifiesta en el propósito de juzgar atendiendo no sólo a la norma escrita que contiene el derecho del trabajo, sino el análisis que realiza al caso concreto de que conoce, buscando resolver los conflictos de la manera más justa apegándose a los preceptos de la Ley y a la vez interpretándolos para no lesionar los derechos de cada parte del asunto del que conocen, situación que se desprende de su propia naturaleza impuestas por el Derecho del Trabajo; pues las Juntas de Conciliación y Arbitraje se aparta de los viejos Tribunales Civiles porque su destino es la defensa de la justicia social, supliendo la deficiencia de la queja de los trabajadores en cada caso en particular por ser la parte vulnerable en las relaciones obrero-patronal.

Para ilustrar las anteriores ideas apuntamos la siguiente jurisprudencia sustentada por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia:

" 262.- CONFLICTOS OBRERO-PATRONALES, NATURALEZA ESPECIAL DE LOS.- Los conflictos obrero patronales, debido a su naturaleza especial, han requerido para su resolución, no solo de la presencia de organismos

---

<sup>51</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I., ob. cit., p. 142.

peculiarmente constituidos, investidos de jurisdicción especial, así como de un procedimiento especial, sino que dentro de este procedimiento ha sido necesaria la reaparición de métodos o sistemas también especiales, que tienden a solucionar dichos conflictos, de la manera más justa y equitativa. Las diversas legislaciones de trabajo han reconocido y aceptado a la conciliación y al arbitraje, como los métodos más adecuados para solucionar esta clase de conflictos, considerando a la primera como el sistema que tiene por objeto rehacer la voluntad misma de las partes, y consecuentemente, el más indicado para resolver estos conflictos de la manera más equitativa, y al arbitraje, como el sistema que tiene por objeto suplir la voluntad de las partes, cuando ésta falle ".<sup>52</sup>

No es nuestra intención el demostrar que los Tribunales Ordinarios no realizan planos de justicia o de equidad, la situación que se trata de resaltar es que las Juntas de Conciliación y Arbitraje debe conocer de los conflictos de una forma especial; siempre con la obligación de tutelar los derechos del trabajador sin lesionar los del patrón en busca de una resolución equitativa que deriva del propio fin del derecho laboral, en especial con medios de solución de los conflictos como lo son la conciliación materia del presente trabajo y el arbitraje.

---

<sup>52</sup> LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, ob. cit., p. 737.

### 3.- JURISDICCION DE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO.

La antigua concepción Romana acerca de la facultad de dirigir la administración de justicia a través de la *iurisdictio*, que se entendía como la facultad de conceder o denegar un *actio*, es decir, de permitir o prohibir el acceso al arbitraje de jueces privados, quedaba sujeta a requisitos especiales en cuanto a territorio, la materia, la cuantía y el grado, requisitos, por lo tanto, que determinaban la competencia.

Dicha actividad jurisdiccional presupone la existencia de las siguientes facultades: *notio* (de conocer del conflicto de derecho), *vocatio* (de obligar a las partes en conflicto, y aún a los terceros, a comparecer a juicio en los términos del emplazamiento), *coertio* (de emplear la fuerza para el cumplimiento de las resoluciones), *inditium* (de decir el conflicto) y por último *executio* ( de ejecutar las resoluciones ).

El actual concepto de jurisdicción que se utiliza dentro de nuestro derecho, trae una influencia directa del *iurisdictio*, pero con sus propias modalidades, ahora podemos señalar que se refiere a la facultad del Estado para resolver con base en su soberanía y por conducto de sus órganos idóneos, las controversias surgidas en su territorio.

Juan B. Climent nos indica que "como concepto de jurisdicción puede decirse que es la potestad del Estado, ejercida a través de sus

órganos, de aplicar la ley en los litigios que se someten a su conocimiento, juzgando la controversia planteada y haciendo cumplir lo juzgado. De ahí se advierte estos elementos: una potestad, o sea un atributo de la soberanía del Estado, la potestad de juzgar y el imperio, hacer cumplir lo juzgado, porque si no se ejecuta lo juzgado, se convertiría en una declaración platónica del acto de juzgamiento ".<sup>53</sup>

La jurisdicción, nos dice Miguel Borrel Navarro, " es la potestad para administrar justicia atribuída a los jueces y tribunales, quienes la ejercen aplicando las normas jurídicas generales a los casos concretos que le someten a su consideración y deban decidir con arreglo a derecho ".<sup>54</sup>

El concepto jurídico de la jurisdicción que nos proporciona Rafael de Pina en su Diccionario Jurídico, nos dice que " es la potestad para administrar justicia atribuída a los jueces, quienes la ejercen aplicando las normas jurídicas generales y abstractas a los casos concretos que deben decidir", y agrega "la jurisdicción puede definirse como la actividad del Estado encaminada a la actuación del derecho positivo mediante la aplicación de la norma general al caso concreto puede deducirse, a veces, la necesidad de ejecutar el contenido

---

<sup>53</sup> CLIMENT BELTRAN, Juan. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo, ob. cit., p. 17.

<sup>54</sup> BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Tercera edición, Sista, México 1992, p. 457.

de la declaración formulada por el juez y entonces la actividad jurisdiccional no es ya meramente declarativa sino ejecutiva también. La actividad que los jueces realizan en el proceso es, por lo tanto, no solo declarativa sino también ejecutiva de la resolución que se dicte, cuando sea necesario... "55

Cuando hablamos de la jurisdicción enfocada al ámbito laboral, debemos obligadamente hacer una consideración sobre la autonomía del Derecho del Trabajo en relación al Derecho Civil, necesidad que se observa en la propia historia de los logros de la clase trabajadora, como apunta Miguel Borrel Navarro al señalar; " el Derecho del Trabajo se forma por causas que le son específicas, su materia está delimitada con toda precisión y su contenido doctrinal no es similar al de las otras ramas de la Ciencia del Derecho ",<sup>56</sup> y sigue diciendo " es en efecto un derecho autónomo porque como se afirma por distinguidos analistas laborales, tiene autonomía jurisdiccional, legislativa, científica, didáctica, doctrinal y hasta histórica ".<sup>57</sup>

En base a estas opiniones podemos concluir que el Derecho del Trabajo tiene también plena autonomía jurisdiccional, ya que el Estado al realizar una de sus funciones más importantes como lo es la aplicación de la Ley, creó previamente Tribunales investidos de poder para ello, con una estructuración Tripartita como señalamos en el

---

55 DE PINA, Rafael, et. al., Diccionario de Derecho, ob. cit., p. 339.

56 BORREL NAVARRO, Miguel. ob. cit., p. 6.

57 Idem.

capítulo anterior; especializados en el Derecho del Trabajo y con independencia del poder judicial, es por eso que la jurisdicción del trabajo es uno de los grandes capítulos del Derecho Procesal del Trabajo, así entonces encontramos que la fracción XX del Artículo 123 Constitucional Apartado A dispone que "las diferencias 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, de los patronos y del gobierno ".<sup>58</sup>

Así, por mandato constitucional, el Estado actúa a instancia de los particulares para activar la función jurisdiccional tendiente a proteger el interés subjetivo que tutela la Ley, evitando a la vez que haya perturbaciones sociales, es decir, hay un interés social del Estado en el cumplimiento de la Ley en busca de la finalidad básica que se traduce en garantizar la paz social a través de la realización de la justicia social.

La jurisdicción del trabajo tiene como propósito el conocimiento de las acciones que surjan con motivo de las relaciones obrero-patronales por parte de los tribunales constituidos especialmente para ello, con la finalidad de atemperar la explotación del hombre por el hombre y de procurar que los derechos de los trabajadores se reivindicuen.

---

<sup>58</sup> CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, ob. cit.,

p. 52.

Es pertinente apuntar cuando es procedente recurrir a la jurisdicción laboral, Miguel Bermúdez Cisneros se basa en dos puntos capitales:

" a).- La calidad de las personas que intervienen en el conflicto;

b).- El objeto material del mismo ".<sup>59</sup>

Los sujetos de una relación de trabajo son los trabajadores y los patrones; los primeros como "la persona física que presta a otra, física o jurídica, un trabajo personal subordinado ",<sup>60</sup> cuyas características que debe satisfacer es que la relación sea con motivo de una prestación de un servicio subordinado, independientemente del acto o causa que le dió origen y el patrón como " la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores ",<sup>61</sup> en donde se ratifica el principio de la relación de trabajo olvidando la vieja tésis de la relación contractual que se contemplaba en la Ley Federal del Trabajo de 1931.

El objeto material de un conflicto laboral, lo debe ser la existencia de una relación de trabajo que liga al trabajador y al

---

<sup>59</sup> BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Ob. cit., p. 52.

<sup>60</sup> LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, ob. cit., p. 26.

<sup>61</sup> Ibidem, p. 28.

patrón; cabe transcribir el comentario que al respecto hace Mario de la Cueva: " la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dió origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de los derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los Convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley de sus normas supletorias ".<sup>62</sup>

#### **4.- LA CONCILIACION COMO MEDIO PARA RESOLVER LOS CONFLICTOS.**

La necesidad que surge de resolver los conflictos laborales a través de medios que no lesionen los intereses de las partes en contienda, ha creado a la conciliación como una figura que debe observarse obligatoriamente previa al procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje que tiene como objetivo resolver la controversia. Las partes contendientes coinciden en encontrar una fórmula que ayude a atemperar las diferencias y resuelva el conflicto; el trabajador buscando satisfacer sus necesidades más elementales para la subsistencia y la de su familia y el patrón con el propósito de no dañar su producción dentro de la empresa, puesto que finalmente representa en todos los casos, el centro de trabajo de

---

<sup>62</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T.I., ob. cit., p. 187.

varios trabajadores de donde adquieren los elementos necesarios para su sustentación.

El régimen tutelar que integra el Derecho del Trabajo atribuye al trabajador derechos básicos e impone al Estado la creación de autoridades jurisdiccionales cuya misión es preservar la tranquilidad y la armonía en la consecución del equilibrio entre los factores de la producción, que tiene como finalidad las normas de trabajo, explica la existencia de la conciliación que se desarrolla en el procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La conciliación en nuestros días ha adquirido especial importancia dentro del proceso laboral como una de las formas autocompositivas para la solución de los conflictos debido a su efectividad y a su práctica constante, situación que se hace realidad con figuras jurídicas que derivan de ella como lo son la transacción, los convenios y la equidad.

La etapa conciliatoria significa en la mayoría de los casos, una clara intención de llegar a un acuerdo que finalice el conflicto laboral, esto se puede lograr por medio de concesiones mutuas que se hacen las partes respecto de sus pretensiones iniciales siguiendo los lineamientos de la transacción, una figura que deriva del Derecho Civil y que aplicada en el campo del Derecho Laboral adquiere especial eficacia al realizarse ante la autoridad jurisdiccional.

La culminación de la transacción y en su caso, el acuerdo a

que lleguen las partes deberá plasmarse en un documento formal que señale los términos en que las partes resuelvan la controversia, dicho convenio será nulo en cuanto signifique renuncia de derechos para los trabajadores, quedando obligada la Junta a examinar dicha cuestión y el de declarar que ese convenio produce todos los efectos jurídicos inherentes a un Laudo en su caso.

Señala José Dávalos<sup>63</sup> que la ventaja que representa que el convenio tenga la categoría de laudo, o sea de resolución total y definitiva de la Junta, es que si en un momento dado el patrón se negare a cumplir todo o parte de ese convenio, el trabajador tiene la facultad de solicitar y obtener que la Junta lo ejecute sobre bienes de la empresa; es decir, que embargue bienes de la negociación, los remate y liquide el adeudo del patrón con el trabajador.

La autoridad laboral no debe solamente limitarse a cuidar que los convenios contengan cláusulas que representen renuncia de sus derechos, sino además tiene que señalar los principios de equidad y de justicia que trae aparejada la conciliación, lo cual es una obligación impuesta por la Ley cumpliendo con la finalidad por la que fue creada.

De lo anterior se infiere que la conciliación es en principio una institución dentro del procedimiento laboral con propósitos amigables de composición del conflicto, en virtud del cual cada parte

---

<sup>63</sup> DAVALOS MORALES, José. Tópicos Laborales, Porrúa, México, 1992, p. 268.

del litigio es exhortada para que acepte a través de la transacción o el avenimiento la resolución total de la controversia y en segundo lugar, su objeto es evitar un juicio futuro con todas sus consecuencias legales.

Sobre la opinión de algunos autores en el sentido de negar a la conciliación su carácter de fórmula para impartir justicia, Miguel Bermudez Cisneros apunta "... Disentimos de esta proposición por considerar que la conciliación busca una composición del problema objeto del reclamo, pero que ante todo persigue una composición justa, no una solución cualquiera. Si aceptamos este concepto de conciliación, la equidad se torna un instrumento fundamental para su logro ".<sup>64</sup>

Es por esto que consideramos a la conciliación que se efectúa en la primera etapa del procedimiento ordinario laboral, como el medio más idóneo y eficaz en la resolución de los conflictos de trabajo; en donde se tendrá que observar en todo momento el equilibrio procesal de las partes que tienda al logro de la equidad y de la justicia en el acuerdo a que pudieran llegar las partes involucradas.

---

<sup>64</sup> BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. ob. cit., p. 68.

## CAPITULO IV

### 1.- LA ETAPA DE CONCILIACION DENTRO DEL PROCEDIMIENTO LABORAL.

El procedimiento laboral tiene como finalidad aplicar el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones laborales a través de los órganos que para ese fin ha creado el Estado llevando a cabo la actividad jurisdiccional. El inicio del proceso se realiza a instancia de parte, cuando el actor presenta su demanda laboral ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, naciendo la relación procesal desde el momento en que se emplaza a juicio a la parte demandada.

El Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo que se refiere al Derecho Procesal del Trabajo, comprende bajo el Capítulo XVII, el procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que rige la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica conforme se indica en su artículo 870.

" El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta competente, la cual lo turnará al Pleno o a la Junta Especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta ",<sup>65</sup> conforme lo dispone el artículo 871 de la Ley que se indica;

---

<sup>65</sup> LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentarios, Pronostario, Jurisprudencia y Bibliografía por Alberto Trueta Urbina y Jorge Trueta Barrera, ob. cit., p. 427.

contemplada la conciliación en su artículo 873 que señala:

" El Pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que se reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenará se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia ".<sup>66</sup>

Tiene especial importancia la disposición anterior para la realización del presente trabajo, toda vez que impone claramente la obligación de establecer la etapa conciliatoria en el procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje; advirtiéndose en dicho precepto la importancia que se dá a esta institución al decretarse un apercibimiento contra el demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo en caso de no concurrir a la audiencia cuando se trata de la conciliación.

Para reafirmar lo dispuesto en los preceptos anteriores, el artículo 875 de la propia Ley, indica que: " La audiencia a que se refiere el artículo 873 constará de tres etapas:

---

<sup>66</sup> Ibidem, p. 408.

- a) De conciliación
- b) De demanda y excepciones; y
- c) De ofrecimiento y admisión de pruebas.

La audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que concurren a la misma; las que estén ausentes, podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre y cuando la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente ".<sup>67</sup>

De aquí se infiere la mecánica que se sigue en el procedimiento laboral, dentro del cual ~~deberá efectuarse~~ previamente a la tramitación de lo que propiamente conocemos como juicio laboral, la etapa conciliatoria, la cual tendrá que desarrollarse de acuerdo a los lineamientos que la Ley de referencia indica, y al efecto dice:

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

I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados;

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

---

<sup>67</sup> Ibidem, pp. 409.

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

IV. Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse, y la Junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley;

V. Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y

VI.- De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones ".<sup>68</sup>

No obstante que la Ley contempla una etapa exclusiva conforme a la cual se llevará a cabo la conciliación, esta no debe ser considerada como una limitación para la solución de los conflictos a través de ésta vía, pues siguiendo la finalidad y el espíritu del Derecho del Trabajo, la conciliación puede producirse en cualquier estado del procedimiento hasta antes de que se dicte la resolución definitiva.

---

<sup>68</sup> Ibidem, pp. 409 y 410.

## 2.- INCUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS FORMALES DE LA ETAPA DE CONCILIACION QUE ESTABLECE LA LEY.

Del estudio realizado al artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo que indica los elementos de fondo conforme a los cuales deberá desarrollarse la etapa conciliatoria, se desprende el espíritu del Legislador de intentar avenir a las partes antes de enfrentarlas a la batalla jurídica que representa el procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje; labor que consideramos acertada y que nos ubica en la posición de considerar a la conciliación como un excelente camino para resolver los conflictos laborales cumpliendo con las exigencias de justicia y equidad tendientes a la justicia pronta y expedita, así como el equilibrio jurídico y procesal que impone el estatuto laboral.

Pero sería un error observar lo que establece la Ley en dicho precepto en el sentido estrictamente gramatical, pues en la práctica diaria ante las Juntas, se omiten cuestiones de carácter formal impuestas en el desarrollo de la etapa conciliatoria a la Autoridad Laboral, siendo en muchas ocasiones en beneficio de las partes quienes encuentran una forma de ~~aviniendo~~ <sup>aviniendo</sup> más ágil y eficaz, pero no obstante lo anterior, se puede afirmar que en esencia, el espíritu que el Legislador plasmó en la etapa de conciliación, se realiza casi en su totalidad. Lo expuesto nos obliga a hacer un análisis de cada momento que conforme el artículo 876 de la Ley, debe efectuarse dicha etapa.

Lo dispuesto en la fracción I que señala que las partes

comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados; esto ha generado un debate doctrinal en el sentido de si es correcta la imposición de una comparecencia personal y no por medio del representante legal alguno; lo que determina en opinión de la mayoría de los estudiosos del Derecho del Trabajo, una violación a los principios constitucionales y legales tal y como lo expresa Alberto Trueba Urbina en el comentario que realiza a propósito del Artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo; " El precepto que se comenta incurre en fallas técnicas y es contrario a la realidad; es inconstitucional que se le impida a las partes estar asesoradas por su representante o abogado en el período conciliatorio. Además, esta medida es contraria a los intereses de los trabajadores ".<sup>69</sup>

Baltasar Cavazos Flores nos hace el siguiente planteamiento de la transcripción de la fracción I:<sup>70</sup> "... y ahí es precisamente donde se plantea la primera interrogante: ¿ Como va a comparecer dicha audiencia las personas morales, sin abogados, patronos, abogados o apoderados ? ¿ En el espíritu puro ? La intención del legislador es que comparezca personalmente el patrón lo cual ha provocado grandes dificultades, ya que los patronos aduce que para eso tienen a sus abogados ", agregando además que: " Pensamos que en dicha audiencia deben ser aceptados los representantes legales de las personas morales, ya que en caso contrario, se conculcaría a sus apoderados la garantía

---

<sup>69</sup> Idem.

<sup>70</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. 38 Lecciones de Derecho Laboral, ob. cit., p. 366.

constitucional de que pueden ejercer libremente la profesión u oficio que les acomode, siendo lícitos ".<sup>71</sup>

Resulta incorrecto a nuestro parecer la exigencia de la comparecencia personal, puesto que debemos tener presente la experiencia histórica de la cual nace el Derecho del Trabajo, no se debe de olvidar en ningún momento la desmedida explotación que los patronos han ejercido siempre sobre los trabajadores que carecen de los medios materiales y humanos para exigir un trato digno y justo en el desempeño de su trabajo. Bajo estas ideas y como un derecho exclusivo y protector de la clase trabajadora nació el Derecho del Trabajo derivado de la lucha de los hombres que exigían dignidad y mejores condiciones de trabajo, rindiendo sus frutos en nuestro país, a la luz de la Revolución Mexicana de 1910 y que concluyó con la consagración de los Derechos Sociales plasmados a nivel constitucional.

Ante la imposibilidad de un equilibrio económico entre los factores de la producción, los Derechos Sociales han regulado una paridad en base a normas jurídicas, primero a nivel constitucional y posteriormente en el orden legal, lográndose el equilibrio jurídico y procesal tan necesario en favor de la clase trabajadora. Por esto, al implantarse la comparecencia personal de las partes en la primera etapa del procedimiento laboral, se atenta contra los derechos consignados en favor de los trabajadores, por lo que el trabajador al tener que enfrentarse directamente con el patrón se encuentra en

-----  
71 Ibidem.

franca desventaja para poder defender derechos que le corresponden y más aún cuando consideramos al patrón como persona moral, ya que sus representantes legales tienen por lo general una preparación profesional, siendo en muchas ocasiones abogados.

Insistimos en la necesidad de que se nalice esta fracción I en cuanto al impedimento a que las partes vayan representadas o asesoradas a la etapa conciliatoria, resaltando la urgente necesidad de que se adecúe a la realidad procesal a través de una reforma legal; pues es común encontrarnos en las Juntas, que los funcionarios de las mismas traten de avenir a las partes por conducto de sus apoderados ya que en todo momento tienen presentes las ventajas y desventajas que significaría llegar a un arreglo conciliatorio.

En opinión de José Dávalos Morales es acertado el propósito del legislador, sin embargo hace la siguiente aclaración: " Pero debe suprimirse el impedimento a los abogados para estar con sus representados en la etapa conciliatoria ( artículo 876 fracción I). En ese párrafo imperó la opinión negativa sobre los abogados, de tenerlos como "buscabullas", como "picapleitos", por eso se trata de evitar su participación en las pláticas de avenencia, coordinadas por el auxiliar o por el Presidente de la Junta "; <sup>72</sup> insistiendo además en que "es mejor que prevalezca la opinión positiva respecto de los abogados, como defensores del Derecho y promotores de la justicia y reformar la Ley para que los abogados puedan participar en los arreglos

---

<sup>72</sup> DAVALOS MORALES, José. Tópicos Laborales, ob. cit., p. 269.

amistosos. Sobre todo hacer posible que el abogado de la parte más débil, que es el trabajador, pueda participar durante la conciliación y evitar que su representado sea pasto fácil de la voracidad del empresario",<sup>73</sup> con lo que hace manifiesto la deficiencia en que incurre la fracción que se cita por ser contraria a los intereses de las partes.

En el mismo sentido se expresa Baltasar Cavazos Flores quien hace la siguiente consideración: " Por otra parte, el hecho de que las partes tengan que comparecer personalmente a la audiencia respectiva en la etapa de conciliación, deja en desventaja al trabajador que en tan especiales circunstancias, se va a volver a encontrar con el patrón que lo despidió y difícilmente se conciliarían ante las Juntas si con anterioridad no se pudieron conciliar fuera de los tribunales";<sup>74</sup> de lo que deducimos que desde un principio la prohibición de la comparecencia de los representantes legales de las partes como abogados, asesores o apoderados, significa un impedimento para lograr un arreglo conciliatorio, para lo cual propone: " Se ha visto en nuestra realidad laboral que en muchas ocasiones es más factible que los conflictos laborales los arreglen los representantes de las partes que las partes mismas, ya que en realidad todos los litigantes se conocen y son amigos desde hace mucho tiempo, independientemente de que en el ámbito laboral ha tomado plena vigencia el principio de que mas vale un mal y pronto

---

<sup>73</sup> Ibidem, pp. 269 y 270.

<sup>74</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. 38 Lecciones de Derecho Laboral, ob. cit., p. 366.

arreglo que un buen y tardado juicio ".<sup>75</sup>

Es bien conocido por el litigante en materia laboral, así como por los funcionarios de las Juntas que el procurar la conciliación a través de los apoderados legales, agiliza y facilita el avenimiento entre las partes, pues conforme a su experiencia y a sus conocimientos jurídicos se procura un arreglo conciliatorio más apegado a derecho, reuniendo los requisitos de justicia y equidad que la Ley impone; de lo contrario, las Juntas al exhortar directamente a los interesados a la conciliación, retrasa un posible arreglo del asunto, pues estos van previamente instruídos para negarse a una solución de este tipo, situación que se justifica por la falta de conocimientos que en materia laboral tienen las partes.

De la misma manera se expresa Nestor de Buen y señala: " Hay una clara tendencia entre los abogados y asesores, especializados en la materia laboral, para concluir mediante convenio inmediato, los juicios. Ambas partes profesionales están conscientes de los riesgos de un juicio largo; salarios caídos en exceso que pueden convertirse en carga imposible para muchas empresas o, del otro lado del conflicto, victorias pírricas ante empresas que con el tiempo devienen insolventes. Sin embargo, en esos asuntos laborales suele producirse una dosis importante de amor propio que enciende los ánimos y lleva al deseo de venganza. ¡ Cuántos patronos no declaran su deseo de gastar lo que sea con tal de que el trabajador actor no obtenga nada ! Del otro lado,

---

<sup>75</sup> Idem.

muchos trabajadores ponen por delante rencores que hacen imposible las transacciones. No son en realidad, los abogados, los enemigos de la conciliación",<sup>76</sup> por lo que consideramos siguiendo el sentido de estas ideas, que es indebida la prohibición que contiene la Ley de impedir que las partes estén asesoradas en la etapa de conciliación; pues por otra parte y teniéndose presente que la posibilidad del arreglo conciliatorio entre las partes puede efectuarse en cualquier momento del procedimiento hasta antes de dictarse el Laudo definitivo, las partes niegan su conformidad con cualquier avenimiento en desarrollo de la primera etapa del juicio laboral, buscando con ello una etapa procedimental en la que sus abogados o apoderados legales tengan la posibilidad de intervenir directamente para que sean ellos los que lleguen a un acuerdo que solucione el conflicto; situación que en todo momento atenta con el principio de celeridad procesal que persigue el Derecho Procesal del Trabajo.

Según se desprende de la fracción II del precepto que se contempla, es obligatorio para las Juntas de Conciliación y Arbitraje buscar un acercamiento entre las partes por lo que dispone que la Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio; de donde entendemos la existencia de un doble momento; en principio la intervención de la Junta en la celebración de pláticas y después la exhortación que debe hacer para intentar terminar el

---

<sup>76</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo, ob. cit., p. 238.

conflicto a través del arreglo conciliatorio.

Conforme al primer momento se advierte la necesidad de que las partes por medio del diálogo traten de alcanzar la solución a la diferencia laboral planteada en el juicio, con la intervención activa de los funcionarios de la Junta con la idea de evitar una posible fricción entre los interesados al encontrarse nuevamente frente a frente y con la firme convicción de guiar las pláticas a un arreglo equitativo y justo para ambas partes.

El propósito del segundo momento va orientado a que al mismo tiempo que la Junta interviene para la celebración de las pláticas conciliatorias, exhortará a las partes a fin de que lleguen al arreglo amistoso del conflicto, procurando hacer saber a los involucrados cuales serían los posibles términos que se seguirán para alcanzar un convenio.

Esta fracción resalta de manera especial la obligación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje de intentar alcanzar la solución de los conflictos a través de un arreglo amistoso, en atención de la facultad de que se hallan investidas para procurar la conciliación en materia laboral y por tal motivo de proponer fórmulas que orienten a las partes al avenimiento sin que con ello se lesionen o menoscaben los derechos laborales que les corresponden a cada parte. En apoyo a esta idea apuntamos el siguiente comentario de José Dávalos Morales:

" Cuando el Presidente o el Auxiliar de la Junta ponen su mejor empeño en el arreglo de las partes en la conciliación se dá un paso seguro

hacia la armonía, hacia la concordia entre las partes, una rica contribución a la paz social. Esto es caminar un trecho y luego otro. Avanzar en convicción. En el camino de la justicia siempre habrá montaña que escalar";<sup>77</sup> y es que al ~~hacerse~~ presente la autoridad jurisdiccional en forma directa a través de sus funcionarios, impone a los involucrados en el conflicto, una disposición más clara y abierta que la que implicaría un encuentro directo entre ellos.

La idea de que las Juntas propongan fórmulas conciliatorias, debe significar en todo momento una intervención imparcial hacia las partes, entendiendo con ello que se procura dar término al conflicto en el caso de que las partes aceptaran las proposiciones planteadas, pues es pertinente aclarar que la autoridad laboral en el procedimiento ordinario, no tiene la posibilidad legal de modificar, alterar o limitar los derechos que proclaman la Constitución y la Ley Federal del Trabajo y no puede bajo ningún motivo obligar a las partes a aceptar las condiciones que proponen para conseguir el arreglo entre ellas. Consiguientemente debemos apuntar que la función de las Juntas como órgano de conciliación se debe limitar a aproximar a las partes en conflicto, con el fin de intentar el arreglo que ponga fin a sus diferencias, pero dicha proposición puede ser aceptada o rechazada; es decir, la intervención de las partes en este acto es decisiva, pues a ellas corresponde decidir en forma directa si resuelven en esta etapa la controversia.

---

<sup>77</sup> DAVALOS MORALES, José. Tópicos Laborales, ob. cit., p. 270.

Ante las anteriores consideraciones debemos entender que durante la etapa conciliatoria la actitud que deben asumir las Juntas de Conciliación y Arbitraje a través de sus funcionarios, es la de ser independientes de cualquier imposición u opinión externa que tenga como consecuencia el interés de ser parcial hacia alguna de las partes y sobre todo tener la experiencia y dedicación que se requiere en estos casos para proponer medios de solución que proporcione a las partes del procedimiento los elementos necesarios que ayuden a dar por terminado el conflicto, sin dañar los derechos de trabajadores y patronos dentro de los límites de la justicia.

Surge sin embargo, un problema que a reserva de exponerlo con mayor amplitud en el siguiente punto de este capítulo es pertinente apuntar y es el referente a que en varias ocasiones los funcionarios de las Juntas al momento de efectuar la etapa de la conciliación, muestran poco o nulo interés de dirigir pláticas que lleven a las partes a solucionar el conflicto, haciendo José Dávalos Morales el siguiente planteamiento de la transcripción de la fracción II del artículo 876 que estamos analizando, señalando que para la Junta es un deber el de propiciar el arreglo entre las partes: " Es necesario que las Juntas especiales, sus Auxiliares, tomen con responsabilidad y entusiasmo este mandato de la Ley y lo hagan aplicar efectivamente. Es frecuente que este propósito se desplome cuando el procedimiento lo llevan las mecanógrafas, ante la indiferencia del Auxiliar o en último caso del Presidente ",<sup>78</sup> con lo que advertimos que el principio de

---

<sup>78</sup> Ibidem, p. 269.

inmediación procesal que rige el Derecho Laboral adquiere plena vigencia y en la medida de su cumplimiento favorecerá al acercamiento de los involucrados en el conflicto aumentando la eficacia de la conciliación.

Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo, dispone la fracción III del citado artículo 876; de donde se aprecia plenamente la justificación de la conciliación con intervención de la Junta y en especial con la exhortación que deben hacer para procurar alcanzar el arreglo conciliatorio. Es de hacer notar que en dicha fracción se mencionan dos cuestiones de suma importancia; la primera en relación a que si las partes llegan a un acuerdo conciliatorio, la Junta dará por totalmente terminado el juicio respectivo a través de la manifestación de las partes que quedará plasmada de manera formal en un convenio y es a continuación donde se encuentra la segunda cuestión sobresaliente, ya que la Ley establece que una vez aprobado el convenio por parte de la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo, lo que trae como consecuencia que se pase dicho convenio en todo momento como cosa juzgada, por lo que en su incumplimiento trae aparejada ejecución, lo que muestra una tendencia a defender los derechos de cada parte una vez que deciden bajo que condiciones llegan a la conclusión del conflicto; y en especial tiende a proteger al trabajador quien tiene la posibilidad de ejercitar su acción en el caso de que el patrón no dé cumplimiento a las prestaciones a que se obligó, de esta forma se evita que la institución de la conciliación se

convierta en una norma imperfecta y a la vez justifica y acrecenta su existencia dentro del procedimiento laboral.

La fracción IV establece que las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley; con lo que se dá oportunidad de procurar la conciliación no solamente en el momento mismo de la celebración de la primera etapa de la audiencia, sino que las partes tienen la oportunidad de convenir con mayor tranquilidad la posible solución al conflicto a través de un convenio que posteriormente podrán exhibir ante la Junta correspondiente para su aprobación. De no existir arreglo, el procedimiento laboral deberá llevarse a cabo dentro de los ocho días siguientes al de la suspensión de la audiencia, quedando subsistentes los apercibimientos que señala la Ley para la audiencia respectiva, asimismo quedarán notificadas las partes de la nueva fecha para la continuación del procedimiento.

En cuanto a la suspensión de la audiencia con propósitos conciliatorios, nos parece adecuado indicar la importancia que reviste el principio de celeridad procesal que en este caso se debe imperativamente acatar por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, considerando que si la audiencia no se suspende por única ocasión como lo indica la Ley, esto puede perjudicar los intereses de los trabajadores y patrones y atrasar la impartición de la justicia laboral.

En caso de fracasar la conciliación, la fracción V ordena seguir con el procedimiento debiéndose continuar con la etapa de demanda y excepciones, como nos muestra su transcripción: Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y en el caso de incomparecencia de las partes la fracción VI ordena que de no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones, del cual se infiere que se está dando cumplimiento al apercibimiento que señala el artículo 873 de la propia Ley y el cual indica que en caso de incomparecencia de una de las partes o de ambas en su caso, se les tendrá por inconformes con todo arreglo conciliatorio.

### **3.- EXHORTACION DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE PARA QUE LAS PARTES LLEGUEN A UN ARREGLO CONCILIATORIO.**

En el desarrollo de la etapa conciliatoria existe la obligación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje conforme lo dispone la Ley, de intervenir para la celebración de pláticas conciliatorias y de exhortar a las partes para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio. Esta imposición deriva principalmente del principio jurídico de la inmediatez, que en esencia, debe consistir en que durante el desarrollo de las audiencias en el procedimiento, las partes se comuniquen directamente entre sí y con los funcionarios encargados de dirimir la diferencia laboral y que éstos, se comuniquen con las partes y con las demás personas que intervengan en el proceso.

Rafael Tena Suck al referirse al principio de inmediatez nos dice: " consiste esencialmente en que los miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben de estar en contacto personal con las partes: reciban pruebas, oigan sus alegatos, las interroguen etc., para obrar con mayor justicia ".<sup>79</sup>

Tomando en consideración que la Legislación Procesal Laboral tiene como finalidad principal tratar de conciliar a las partes en conflicto, evitando así la tramitación del juicio; resulta imperativo la intervención directa de los funcionarios de la Junta de Conciliación y Arbitraje para dar a conocer a las partes los alcances y expectativas de cada una de ellas en el procedimiento; acrecentándose esta tarea en la etapa de conciliación, en donde los funcionarios de las Juntas deberían buscar fórmulas que lleven al convencimiento de ambas partes de las ventajas que representa finalizar la controversia por arreglo amistoso, para lo cual el contacto entre las partes se hace indispensable para proponer medios de solución apegados a derecho.

En la medida de que los funcionarios de las Juntas intervengan para la realización de pláticas conciliatorias, se obtendrán mejores resultados en la búsqueda de soluciones pacíficas de los conflictos, toda vez que en ocasiones la diferencia sólo consiste en algún rencor o prejuicio de una de las partes hacia la otra haciéndolo imposible la conciliación; de lo cual se desprende la importancia de que las Juntas

---

<sup>79</sup> TENA SUCK, Rafael. et. al. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera edición, Trillas, México, 1993, p. 23.

de Conciliación y Arbitraje intervengan en las pláticas conciliatorias, pues la presencia de la autoridad laboral en algunos casos significa una ayuda real para que los involucrados en el conflicto diriman la controversia.

En la práctica del litigio laboral, nos podemos dar cuenta que la obligación que tienen las Juntas de exhortar a las partes para que lleguen a un arreglo conciliatorio, solo se limita a un formulismo dentro de la etapa de conciliación sin llegar verdaderamente a proponer los medios de solución del conflicto, en virtud de que los funcionarios no tienen tiempo ni oportunidad para realizar dicha actividad dada la cantidad de audiencias que se desarrollan diariamente, dejando a un lado las labores de convencimiento que representaría un contacto especial con las partes; y es aquí precisamente donde se acrecenta la necesidad de que los abogados comparezcan en esta etapa, pues el hecho de dirigirse a personas diestras en el conocimiento de la norma jurídica, facilitaría la tarea de la Junta para lograr el avenimiento, de las partes en conflicto.

El resultado de esta falta de interés trae como consecuencia que los juicios por lo general se prolonguen innecesariamente; por lo que siguiendo este orden de ideas, nos remitimos a la opinión que al respecto nos señala Néstor de Buen: " La realidad es que si las partes, por sí mismas, no intentan la conciliación, generalmente empujadas por sus propios abogados, conscientes de los riesgos de ~~ese~~ tipo de pleitos, la etapa se convierte en un simple requisito formal, casi sacramental: " Las partes manifiestan que no existe arreglo conciliatorio y piden

se pase el negocio al arbitraje " suele ser la frase consabida que precede al acuerdo de la junta declarando terminada la etapa conciliatoria ",<sup>80</sup> lo que nos parece una forma muy clara de manifestar la necesidad de activar la función conciliatoria a través de la intervención de los apoderados de las partes a fin de alentar el interés de resolver la diferencia laboral por medio del arreglo amistoso, proposición a la que nos alineamos por creerla apegada al ideal de justicia que persigue el Derecho del Trabajo.

#### 4.- LA CONCILIACION Y LA TRANSACCION.

En los capítulos precedentes hemos observado que la conciliación debe efectuarse en la primera etapa del procedimiento ordinario laboral, buscando a través de ella la celebración de un acuerdo entre las partes que dé como resultado la terminación del conflicto laboral, conservando los principios de justicia social así como el equilibrio entre los factores de la producción.

Es de hacer notar que previo el convenio que pudiera celebrarse para dar por terminado el conflicto, existen pláticas entre las partes a fin de llegar a un acuerdo proponiéndose las condiciones bajo las cuales pueden llegar al convenio sin dañar con ello sus respectivos intereses y evitando la tramitación de un juicio. Este momento es trascendente para lograr la conciliación obligándose a estudiar este

---

<sup>80</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo, ob. cit., p. 546.

momento que se desarrolla necesariamente observando los lineamientos de la transacción que representa el camino a seguir para lograr el arreglo conciliatorio.

La naturaleza de la transacción es eminentemente del Derecho Civil en un principio, por lo que el Código Civil Vigente para el Distrito Federal en su artículo 2944 reguló esta figura señalando : " La transacción es un contrato por el cual las partes, haciéndose recíprocas concesiones, terminan una controversia presente o previenen una futura ",<sup>81</sup> de donde se derivan las características bajo las cuales debe efectuarse dicho contrato y que serían: Debe ser por escrito, las partes deben hacerse recíprocas concesiones sacrificando si es necesario prestaciones que se reclaman y el hecho culminante lo será que se termina con una controversia o en su caso se previene una futura.

En el Derecho Romano se hablaba de la transactio,<sup>82</sup> como un contrato que recibió gran impulso gracias a la acción conciliadora de las episcopales audientiae, en el cual los cristianos preferían, la mayor parte de las veces, someter sus controversias a los Obispos, antes que recurrir a las autoridades civiles. En el Derecho moderno este contrato conserva en cuanto a su finalidad los mismos elementos y con las características que obligadamente debe traer aparejada; de

---

<sup>81</sup> CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL, Quintuagésima edición, Porrúa, México, 1991, p. 508.

<sup>82</sup> FLORIS MARGADANT, Guillermo. El Derecho Privado Romano, Duodécima edición, Esfinge, México, 1993, p. 427.

existir un derecho incierto o que exista incertidumbre sobre la existencia misma del derecho o su extensión y de que las partes deben hacerse recíprocas concesiones, de otro modo podría confundirse con otra figura o contrato.

La transacción en el ámbito laboral ha adquirido cada vez mayor importancia significando en todo momento el camino a través del cual los involucrados en el conflicto laboral pueden convencerse que es factible llegar a un convenio conciliatorio concientes de las ventajas y desventajas que esto significa. Esta figura de la transacción debe observarse necesariamente con la vigilancia y en su caso aprobación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La idea de la transacción nos dice Mario de la Cueva; " entró en conflicto con el principio de la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, pues, según su definición, es un contrato en el que cada parte hace una concesión a la otra, pero este hacer una concesión sobre el monto de los salarios, para poner un ejemplo, es equivalente a hacer una renuncia de parte del salario ",<sup>83</sup> por lo que se observa como imperativo legal que la autoridad laboral vigila que los convenios celebrados ante ella, no contengan renuncia de derechos por parte de los trabajadores, ya que esta no produciría efecto legal alguno que impidiera el goce y ejercicio de esos derechos.

---

<sup>83</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, ob. cit., p. 381.

momento que se desarrolla necesariamente observando los lineamientos de la transacción que representa el camino a seguir para lograr el arreglo conciliatorio.

La naturaleza de la transacción es eminentemente del Derecho Civil en un principio, por lo que el Código Civil Vigente para el Distrito Federal en su artículo 2944 reguló esta figura señalando : " La transacción es un contrato por el cual las partes, haciéndose recíprocas concesiones, terminan una controversia presente o previenen una futura ",<sup>81</sup> de donde se derivan las características bajo las cuales debe efectuarse dicho contrato y que serían: Debe ser por escrito, las partes deben hacerse recíprocas concesiones sacrificando si es necesario prestaciones que se reclaman y el hecho culminante lo será que se termina con una controversia o en su caso se previene una futura.

En el Derecho Romano se hablaba de la transactio,<sup>82</sup> como un contrato que recibió gran impulso gracias a la acción conciliadora de las episcopales audientiae, en el cual los cristianos preferían, la mayor parte de las veces, someter sus controversias a los Obispos, antes que recurrir a las autoridades civiles. En el Derecho moderno este contrato conserva en cuanto a su finalidad los mismos elementos y con las características que obligadamente debe traer aparejada; de

---

<sup>81</sup> CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL, Quintuagésima edición, Porrúa, México, 1991, p. 508.

<sup>82</sup> FLORIS MARGADANT, Guillermo. El Derecho Privado Romano, Duodécima edición, Esfinge, México, 1993, p. 427.

A propósito de la transacción, Nestor de Buen hace la siguiente consideración; " Respecto de ella caben las mismas observaciones que respecto de la remisión de la deuda cuanto que no podrá implicar renuncia por parte del trabajador de sus derechos adquiridos pero sí podrá llevarse a cabo, según dijimos antes, cuando exista incertidumbre sobre la existencia misma del derecho o su extensión ";<sup>84</sup> de lo cual podemos deducir que cuando a través de la transacción se llega al arreglo conciliatorio, no puede interpretarse como renuncia de derechos el hecho de transigir expectativas jurídicas de las cuales no existe certidumbre alguna, diferente a hacerse concesiones sobre derechos adquiridos cuando se dicte resolución definitiva del conflicto.

Consideramos conforme a nuestro estudio de la conciliación, que el hecho de transigir a fin de alcanzar la terminación amigable del problema laboral, no significa que las partes al hacerse mutuas concesiones, renuncien a derechos de los cuales son titulares; pues si atendemos a que la principal intención de la transacción es plasmar el acuerdo de voluntades en un convenio en el cual se deberá observar lo establecido por el artículo 33 párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo que al efecto dice:

" Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que

---

<sup>84</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo, ob. cit., p. 92.

lo motiven y de los derechos comprendidos en el. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores ".<sup>85</sup>

En atención a lo expuesto por este ordenamiento Mario de la Cueva hace el siguiente análisis: " El párrafo segundo del art. 33 precisó los requisitos que deben satisfacerse para que los convenios y liquidaciones adquieran validez: a) Deben hacerse constar por escrito, sin cuyo requisito, para hablar con la terminología tradicional, serán inexistentes b) La primera exigencia fundamental es que contenga una relación circunstanciada de los hechos que motiven el convenio o la liquidación y de los derechos que constituyen su objeto. La exigencia tiene como fin que exista una constancia precisa y completa de los hechos, de los derechos que derivan de ellos y de las razones que condujeron al convenio o liquidación; c) Deberá ser ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje; d) La frase última del precepto expresa que la Junta " lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores ". Es de hacerse notar que no se trata de una simple ratificación del documento, sino que se requiere, además, que la Junta lo analice y lo apruebe o rechace. La ley no lo dice, pero, para cumplir su misión, los miembros de la Junta deberán solicitar del trabajador y del patrono las explicaciones y

---

<sup>85</sup> LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, ob. cit., p. 39.

aclaraciones que estimen convenientes ".<sup>86</sup>

La transcripción anterior explica claramente la intención del legislador en cuanto a la elaboración de los convenios celebrados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje; por lo que pensamos que si se reúnen los requisitos contemplados por la Ley, en ningún momento el acuerdo que surge a través de la transacción, signifique que los trabajadores renuncien a derechos laborales y si en cambio representa un auténtico camino a la conciliación entre las partes con el propósito de dar por terminado el conflicto existente.

#### **5.- EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.**

A lo largo del presente trabajo encontramos la justificación plena de la existencia de la conciliación en el procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje como una fórmula de solución de los conflictos obrero patronales que cubre los requisitos de justicia y equidad que impone el estatuto laboral, con la obligación de la autoridad del trabajo, de vigilar la validez y cumplimiento de los convenios que se celebran ante ellas a fin de que se revise que no se contengan violaciones a las normas laborales que afecten los intereses de una u otra parte.

---

<sup>86</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, ob. cit., p. 383.

Conforme a la idea tutelar que contiene nuestra legislación de trabajo en favor de los trabajadores, es pertinente señalar que el legislador en un alto sentido humano, consagró a nivel constitucional y después legal, el principio de irrenunciabilidad de derechos; el cual tiene como finalidad asegurar a la clase trabajadora la percepción efectiva de sus prestaciones laborales que ha generado durante el desempeño de su trabajo en busca de alcanzar su existencia decorosa, pues se debe resaltar en forma especial que siguiendo los lineamientos de este principio, los convenios que se efectúen ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje deberán aprobarse por las mismas con lo que se trata de alcanzar totalmente los ideales del Derecho del Trabajo.

Ante todo, se procuró con estas medidas, evitar que los trabajadores fueran despojados de su salario así como de alguna otra prestación que hubieran devengado en la prestación de sus servicios a través de renuncia escrita o alguna otra forma que se les obligara; por lo que a nivel constitucional aparece en el Artículo 123 Apartado "A" fracción XXVIII la disposición que señala: " Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque expresen en el contrato... ",<sup>87</sup> y del cual se deriva el precepto incluido en la Ley Federal del Trabajo que ordena:

" ARTICULO 33. Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones

---

<sup>87</sup> CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, ob. cit., p. 118.

que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se les dé",<sup>88</sup> ordenamiento que exige que para que los convenios celebrados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje adquieran plena validez, no deben contener renuncia de derechos en contra de los trabajadores, significando esto un medio de defensa en su favor evitando que se aprovechen de su falta de preparación o de su falta de conocimiento de sus derechos laborales.

La exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, en relación al artículo 33 antes citado expresó:

"... La doctrina y la jurisprudencia reconocen uniformemente que en los contratos de trabajo no puede incluirse ninguna cláusula que implique una renuncia de las normas que favorecen a los trabajadores, pero, en cambio, no existe un criterio firme respecto de la renuncia que pueden hacer los trabajadores de las prestaciones devengadas, tales como salarios por trabajos prestados o indemnizaciones por riesgos realizados. El artículo 33 decreta la nulidad de estas renunciaciones cualquiera que sea la forma o denominación que se les dé, pues las mismas han sido uno de los procedimientos que permiten burlar los fines de la legislación del trabajo; si un trabajador pudiera renunciar cada semana a percibir parte del salario devengado, la legislación del trabajo resultaría inútil. Sin embargo,

---

<sup>88</sup> LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, ob. cit., p. 39.

la nulidad de la renuncia no puede llevarse al extremo de prohibir los convenios y liquidaciones con los patrones, porque si se llegara a ese extremo, resultaría que en todos los casos de divergencia sería indispensable acudir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que decidieran la controversia; de ahí que el segundo párrafo del artículo 33 admita la validez de los convenios y liquidaciones, pero sujetos estos actos a dos requisitos; deberán hacerse por escrito, contener una relación circunstanciada de los hechos que motivaron el convenio o liquidación y de los derechos que queden comprendidos en él, y en segundo lugar, deberán ratificarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a la que corresponderá cuidar que el acto no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores ".<sup>89</sup>

A nuestro parecer, estas manifestaciones ilustra dos cuestiones de especial trascendencia; la primera es la consideración en la Ley Laboral del principio de irrenunciabilidad de derechos de los trabajadores bajo pena de nulidad de las cláusulas que contengan dicha renuncia; y por otra parte, la justificación legal que obliga a aceptar la existencia del acto jurídico que lleva a la elaboración de los convenios en materia laboral y la exigencia de ser aprobados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje en caso de no contener renuncia de derechos de los trabajadores.

Esta posibilidad de realizar por medio de la conciliación convenios que den por finalizados los conflictos laborales, ha traído

---

<sup>89</sup> NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ob. cit., p. 26.

como consecuencia una discusión doctrinal en el sentido de que si esto no implica renuncia de los trabajadores a sus derechos; al respecto apuntamos la observación que hace Néstor de Buen:<sup>90</sup> " Se discute si la conciliación no implica, de alguna manera, la renuncia de derechos irrenunciables. En rigor, no es así porque, en todo caso, se trata de negocios no resueltos definitivamente y consecuentemente, sub iudice, de manera que no habrá constancia de renuncia alguna, por más que pueda presumirse que la hubo con bastante fundamento fáctico "; y es que conforme, a lo que se reclama dentro del procedimiento debe hacerse la observación que se trata de prestaciones controvertidas mientras falte el fallo definitivo que significa el Laudo que resuelve el conflicto, por tanto, en caso de haber concesiones mutuas y en su caso arreglo conciliatorio, solamente se negociaron expectativas de derechos que representan durante el procedimiento incertidumbre acerca de su existencia, situación muy diferente a aquéllos derechos que efectivamente se han reconocido a los trabajadores, generalmente a través del Laudo laboral, en el que resultaría incorrecta la inclusión de alguna concesión o renuncia de las prestaciones o derechos otorgados a los trabajadores.

Así entonces, de acuerdo al principio de irrenunciabilidad de derechos, encontramos una defensa necesaria para los trabajadores en busca de la justicia social, y de aquí su importancia, dado que si por un lado encontramos la oportunidad de transigir, de celebrar convenios

---

<sup>90</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo, ob. cit., p. 535.

y dar por terminados los conflictos laborales por conducto de la conciliación; también hay que subrayar que para lograr que la conciliación produzca los resultados jurídicos para la que fue creada, es indispensable que cumpla con los requisitos que impone la Ley en atención al principio que estamos enunciando y sobre todo que sea ante la vigilancia y aprobación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En base al anterior análisis, debemos concluir que dentro de la conciliación, no existe renuncia de derechos por parte de los trabajadores en acatamiento a los preceptos constitucionales y legales que apuntamos anteriormente, significando este camino, la consecución de verdaderos arreglos apegados a la justicia y equidad que requiere observar el Derecho Laboral.

La Exposición de Motivos de las Reformas al Proceso Laboral de 1980 resaltó en varias de sus partes la importancia que reviste la consecución de la justicia laboral por conducto de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, considerando a la conciliación como un medio idóneo y eficaz para lograrlo, expresando lo siguiente:

" Ha sido propósito fundamental del actual Gobierno, implantar una administración eficaz para organizar el país, que contribuya a garantizar institucionalmente la eficiencia, la congruencia y la honestidad en las acciones públicas. Cuando sociedades como la nuestra crecen rápidamente, la prestación de los servicios queda modificada en calidad. En materia de justicia tiene que haberla en plenitud; de lo contrario la población vive en desconcierto, lo que resulta incongruente

con los principios esenciales que a sí misma se ha dado, requiriéndose nuevas normas que contribuyan a que la administración de justicia cumpla con los objetivos que le ha impuesto el artículo 17 constitucional y que es responsabilidad de los tribunales.

El derecho es la norma de convivencia por excelencia. Las normas que rigen al proceso para alcanzar la justicia, deben obligar a la eficiencia. No basta con la posible aplicación de la norma, también es menester que ello se haga con justicia; y es necesario que se norme con apego al derecho, con rectitud y que se haga con oportunidad, porque la misma experiencia histórica ha demostrado que la justicia que se retarda es justicia que se deniega.

El país se encamina con rapidez hacia estadios superiores de desarrollo y los problemas por el desequilibrio entre los sectores de la población requerirán solucionarse; esto, con una población geométricamente creciente, hace imperativo renovar y establecer fórmulas para afrontar los problemas que se susciten, básicamente la demanda de más y mejores servicios, que se extiendan en calidad pero respondan a exigencias masivas.

El esfuerzo debe concentrarse en evitar que los conflictos presentados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje se rezaguen y, además, procurar que lleguen puntualmente a la cita con la justicia; de lo contrario, las circunstancias podrían ser avasalladoras, y la recuperación exigirá cada vez esfuerzos superiores a los que se requieren ahora.

El proyecto que presento a la consideración del Poder Legislativo procura ofrecer más claridad en la estructura procesal, para lo cual se incluyen hipótesis normativas tendientes a la celeridad, eliminando etapas y actos procesales que en nada alteran la equidad jurídica de las partes... "91

La parte final de la Exposición de Motivos acentúa la importancia de la conciliación como medio para solucionar los conflictos laborales, expresando que " El Derecho Social es un instrumento de innegable importancia para alcanzar las metas señaladas; la creciente incorporación de los sectores obrero y campesino a todas las actividades nacionales, incluyendo las de orden económico, político y cultural del país, hace necesario que las ramas de aquel Derecho, se amplíen y actualicen para asegurar a los trabajadores una justicia pronta y expedita, que de satisfacción a sus pretensiones legítimas. De esta manera se logrará la verdadera igualdad en los procedimientos laborales al asegurar a todos los que forman parte de la sociedad, igual protección a sus derechos y a sus oportunidades.

La Iniciativa destaca a la conciliación como un medio y un camino que deberá recorrerse plenamente, antes que cualquier diferencia de intereses pueda convertirse en conflicto. La conciliación es una institución al servicio de la justicia; históricamente es un medio idóneo para resolver los conflictos, aminorando gastos y tiempo, que propician el encuentro entre trabajadores y empleadores ante la autoridad que, con su

-----  
91 NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ob. cit., p. 433.

amigable intervención, contribuye a la solución del conflicto. "92

---

92 Ibidem, p. 449.

## CONCLUSIONES .

1.- El nacimiento del Derecho del Trabajo en México, es consecuencia de la lucha constante entre los trabajadores y el capital, alcanzando su consagración al término de la Revolución Mexicana como un conjunto de normas exclusivas, tutelares y reivindicadoras de los trabajadores; creándose en la Constitución de 1917 el Derecho sustantivo y procesal del trabajo, con la elaboración de un Capítulo especial que reguló las relaciones laborales con lo que se elevó a norma suprema al Derecho Social.

2.- El Derecho del Trabajo en México contempló la figura de la conciliación a partir de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y hasta la Ley que actualmente nos rige, la cual debe ser observada obligadamente por las Juntas de Conciliación y Arbitraje en quien recae la facultad de intervenir como conciliador en los conflictos de trabajo dentro de la esfera jurisdiccional, ya sea en el ámbito Local o Federal conforme a las bases contenidas en el Apartado A del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

3.- Conforme al régimen tutelar que integra el Derecho del Trabajo que atribuye al trabajador derechos básicos e impone al Estado la creación de Autoridades jurisdiccionales cuya misión es el conocimiento y resolución de los conflictos laborales con el propósito de preservar la tranquilidad y la armonía en la búsqueda del equilibrio jurídico entre los factores de la producción, se observa la importancia que tiene la conciliación que se desarrolla en la primera etapa del procedi-

## CONCLUSIONES .

1.- El nacimiento del Derecho del Trabajo en México, es consecuencia de la lucha constante entre los trabajadores y el capital, alcanzando su consagración al término de la Revolución Mexicana como un conjunto de normas exclusivas, tutelares y reivindicadoras de los trabajadores; creándose en la Constitución de 1917 el Derecho sustantivo y procesal del trabajo, con la elaboración de un Capítulo especial que reguló las relaciones laborales con lo que se elevó a norma suprema al Derecho Social.

2.- El Derecho del Trabajo en México contempló la figura de la conciliación a partir de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y hasta la Ley que actualmente nos rige, la cual debe ser observada obligadamente por las Juntas de Conciliación y Arbitraje en quien recae la facultad de intervenir como conciliador en los conflictos de trabajo dentro de la esfera jurisdiccional, ya sea en el ámbito Local o Federal conforme a las bases contenidas en el Apartado A del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

3.- Conforme al régimen tutelar que integra el Derecho del Trabajo que atribuye al trabajador derechos básicos e impone al Estado la creación de Autoridades jurisdiccionales cuya misión es el conocimiento y resolución de los conflictos laborales con el propósito de preservar la tranquilidad y la armonía en la búsqueda del equilibrio jurídico entre los factores de la producción, se observa la importancia que tiene la conciliación que se desarrolla en la primera etapa del procedi-

miento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

4.- La conciliación que se desarrolla en la primera etapa del procedimiento ordinario laboral es el medio más idóneo y eficaz para resolver los conflictos de trabajo, siempre y cuando se observe el equilibrio procesal entre las partes que tienda al logro de la equidad y la justicia, tarea encomendada necesariamente a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, especialmente en la elaboración de acuerdos o convenios que se celebran ante ellas.

5.- No obstante que la Ley Federal del Trabajo de 1970, reformada en su parte procesal en 1980 ha establecido en su artículo 876 el desarrollo conforme al cual debe llevarse a cabo la conciliación dentro del procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en la práctica laboral se ha observado la omisión de requisitos formales siendo en muchas ocasiones en beneficio de las partes involucradas en el conflicto, como es el caso de la intervención de los abogados patronos, asesores o apoderados en las pláticas conciliatorias, consiguiendo con ello una forma de avenimiento más ágil y eficaz.

6.- Lo dispuesto en la fracción I del Artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, nos parece una imposición indebida al impedir que las partes comparezcan asistidas de sus abogados patronos, asesores o apoderados en la etapa de la conciliación, pues no se debe olvidar la experiencia histórica de la cual nace el Derecho del Trabajo que ante la imposibilidad de un equilibrio económico entre los factores de la producción, se ha impuesto una paridad jurídica a través de sus normas,

resultando evidente que al enfrentarse el trabajador directamente al patrón se encuentre en franca desventaja, configurándose nuevamente la antigua lucha desigual entre el trabajo y el capital.

7.- Se hace indispensable un análisis sobre el impedimento de que las partes asistan asesoradas a la etapa conciliatoria, siendo de especial importancia una reforma legal que se adecúe a la realidad procesal, pues es común en las Juntas de Conciliación y Arbitraje que sus funcionarios traten de avenir a las partes por conducto de sus apoderados ya que en todo momento tienen presentes las ventajas y desventajas que significa llegar a un arreglo conciliatorio.

8.- Se desprende de las pláticas que efectúan las partes, tendientes a la solución del conflicto en el procedimiento laboral, que la vía más eficaz para intentar la conciliación es la transacción, que aplicada al Derecho del Trabajo adquiere características especiales al imponerse que la renuncia de derechos en perjuicio de los trabajadores será nula, exigiéndose a las Juntas la obligación de aprobar los convenios que en su caso se celebren siempre que no se contengan cláusulas que signifiquen dicha renuncia de derechos.

9.- Todo convenio que se celebre ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para ser válido, deberá ser ratificado ante ella quien lo aprobará si no contiene renuncia de derechos en perjuicio de los trabajadores, y en su caso, lo elevará a la categoría de cosa juzgada como si se tratara de laudo debidamente ejecutoriado con lo que adquirirá plena eficacia jurídica.

10.- En la actualidad el desarrollo de la etapa de conciliación en el procedimiento ordinario laboral, en los términos señalados por el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo es inoperante, toda vez que la exigencia de la comparecencia personal del trabajador y patrón trae como consecuencia el retraso del procedimiento al negarse las partes a llegar a un acuerdo conciliatorio previamente instruídos por sus apoderados legales, los cuales buscan el momento procesal oportuno para que con su intervención se procure solucionar el conflicto por vía amigable; etapa que por tal motivo se hace ineficaz surgiendo la necesidad de reformar dicha disposición a efecto de permitir la intervención de los abogados patronos, asesores o apoderados en la etapa conciliatoria, con el propósito de agilizar el procedimiento laboral y alcanzar una solución al conflicto laboral apegada a los principios de equidad y de justicia impuestos por el Derecho del Trabajo en México.

## B I B L I O G R A F I A .

- 1.- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho Procesal del trabajo, Segunda edición, Trillas, México, 1991.
- 2.- BORREL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Tercera edición, Sista, México, 1992.
- 3.- BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Harla, México, 1985.
- 4.- CASTORENA, Jesús, Manual de Derecho Obrero, Sexta edición, Sin Editorial, México, 1985.
- 5.- CASTORENA, Jesús, Procesos del Derecho Obrero, Sin Editorial, sin año.
- 6.- CAVAZOS FLORES, Baltasar, Instantáneas Laborales, Segunda edición, Trillas, México, 1988.
- 7.- CAVAZOS FLORES, Baltasar, Las 500 Preguntas Más Usuales Sobre Temas Laborales, Tercera edición, Trillas, México, 1992.
- 8.- CAVAZOS FLORES, Baltasar, 38 Lecciones de Derecho Laboral, Séptima edición, Trillas, México, 1992.

- 9.- CLIMENT BELTRAN, Juan, Elementos del Derecho Procesal del trabajo, Esfinge, México, 1989.
- 10.- CLIMENT BELTRAN, Juan, Formulario de Derecho del Trabajo, Tercera edición, Esfinge, México, 1974.
- 11.- CORDOVA ROMERO, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, Cárdenas, México, 1986.
- 12.- DAVALOS MORALES, José, Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, México, 1988.
- 13.- DAVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I, Quinta edición, Porrúa, México, 1994.
- 14.- DAVALOS MORALES, José, Tópicos Laborales, Porrúa, México, 1992.
- 15.- DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, T. II, Novena edición, Porrúa, México, 1992.
- 16.- DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Segunda edición, Porrúa, México, 1990.
- 17.- DE BUEN LOZANO, Néstor, La Reforma del Derecho Procesal, Segunda edición, Porrúa, México, 1983.

- 18.- DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, T. I, Octava edición, Porrúa, México, 1964.
- 19.- DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. I, Porrúa, Décima Primera Edición, México, 1988.
- 20.- DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. II, Décima quinta edición, Porrúa, México, 1986.
- 21.- FLORIS MARGADANT, Guillermo, El Derecho Privado Romano, duodécima, edición, Esfinge, México, 1983.
- 22.- GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Décima Quinta edición, Porrúa, México, 1986.
- 23.- MEJIA ESTUPIÑAN, Roberto. Procedimiento Laboral Teórico y Práctico, Segunda edición, Temis, Colombia, 1975.
- 24.- MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1976.
- 25.- PORRAS Y LOPEZ, Armando, Derecho Procesal del Trabajo, Tercera edición, Porrúa, México, 1975.
- 26.- RAMIREZ FONSECA, Francisco, Comentarios a las Reformas de la Ley Federal del Trabajo, Publicaciones Administrativas y Contables, México, 1985.

- 27.- RAMIREZ FONSECA, Francisco, Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo, Tercera edición, Pac, México, 1986.
- 28.- ROSS GAMEZ, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, Cárdenas, México, 1986.
- 29.- TAPIA ARANDA, Enrique y Carlos Mariscal Gómez, Derecho procesal del Trabajo, Sexta edición, Velux, México, 1978.
- 30.- TENA SUCK, Rafael y Hugo I. Morales Saldaña, Derecho Procesal del Trabajo, Segunda edición, Trillas, México, 1987.
- 31.- TRUEBA URBINA, Alberto, La Primera Constitución Política Social del Mundo, Porrúa, México, 1971.
- 32.- TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Segunda edición, Porrúa, México, 1972.
- 33.- TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Quinta edición, Porrúa, México, 1980.
- 34.- TRUEBA URBINA, Alberto, Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, México, 1965.
- 35.- VALENZUELA, Arturo, Derecho Procesal del Trabajo, Trigésima segunda edición, José M. Cájica, Jr. S.A., México, 1959.

**L E G I S L A C I O N .**

- 1.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Nonagésima octava edición, Porrúa, México, 1993.
- 2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y OTRAS LEYES LABORALES, Comentada por Juan B. Climent Beltrán, Esfinge, México, 1967.
- 3.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Segunda edición, Editorial Popular de los Trabajadores, México, 1979.
- 4.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Sexagésima octava edición, Porrúa, México, 1992.
- 5.- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Comentada por Baltasar Cavazos Flores et al., Vigésima Tercera edición, Trillas, México, 1988.
- 6.- CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL, Quincuagésima edición, Porrúa, México, 1991.

**J U R I S P R U D E N C I A .**

- 1.- CONCILIACION, AUTORIDAD COMPETENTE PARA CONOCER DE ESE PROCEDIMIENTO. Jurisprudencia N° 248. Apéndice al Tomo CXVIII, 1955.
- 2.- CONCILIACION, ESENCIA JURIDICA DE LA. 4a. Sala, Sexta Epoca, Volumen LXXX, Quinta Parte, Página 13, 1964.
- 3.- CONFLICTOS OBRERO-PATRONALES, NATURALEZA ESPECIAL DE LOS. Apéndice de Jurisprudencia de 1917-1965 ( Apéndice al Tomo CXVIII ), N° 262, Página 504.
- 4.- CONFLICTOS DE TRABAJO, NATURALEZA ESPECIAL DE LOS. Jurisprudencia N° 37 ( 5a. Epoca ) Página 48, Volumen 4a. Sala, 5a. parte, Apéndice 1917-1975.
- 5.- JUNTAS DE CONCILIACION. SUS OPINIONES TIENEN FUERZA LEGAL CUANDO NO SON IMPUGNADAS POR LAS PARTES. 4a. Sala, Página 19, Informe 1964.

## O T R A S F U E N T E S .

- 1.- CUESTIONES LABORALES, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1988.
- 2.- DE PINA, Rafael, et al., Diccionario de Derecho, Décima octava edición, Porrúa, México, 1992.
- 3.- DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA, Ediciones Culturales, México, 1991.
- 4.- DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México, Quinta edición, México, 1992.
- 5.- DICCIONARIO PORRUA DE LA LENGUA ESPAÑOLA, Trigésima Segunda edición, Porrúa, México, 1991.
- 6.- MEMORIA DE LA XII ASAMBLEA NACIONAL DE DERECHO DEL TRABAJO, Academia Mexicana de Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, México, 1972.
- 7.- RESEÑA LABORAL, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Segunda Epoca, Volumen Uno, Número 6, México, 1977.