



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
ACATLAN

PROCURACION DE LA DEFENSA DEL TRABAJO  
COMO INSTRUMENTO DE JUSTICIA SOCIAL  
DE LOS TRABAJADORES

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
P R E S E N T A :  
**MARIA YAZMIN HERNANDEZ MORENO**

ASESOR. LIC EFREN MORALES JUAREZ



NAUCALPAN, ESTADO DE MEXICO.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

1997



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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

**PROCURACION DE LA DEFENSA DEL TRABAJO  
COMO INSTRUMENTO DE JUSTICIA SOCIAL  
DE LOS TRABAJADORES**

-A DICS CON INFINITO AGRADECIMIENTO  
POR CONFIARME EL DON DE LA VIDA

-A MIS PADRES CON CARINO Y AGREDECI-  
MIENTO POR SU COMPRENSION Y APOYO -  
INCONDICIONAL A LO LARGO DE MI VIDA

-A SAUL GONZALEZ JAIME CON INMENSO -  
AMOR Y PORQUE EL ES PARTE FUNDAMENTAL  
EN MI VIDA

-A MIS HERMANDOS IRENE, CARLOS RUTH -  
LORENA E IVONE CON MUCHO CARINO

-A EL LIC. EFREN MORALES JUAREZ POR -  
SU CONTINUA Y VALIOSA DIRECCION EN EL  
DESARROLLO DEL PRESENTE TRABAJO

-A EL C.P. RUBEN GONZALEZ AVILA CON -  
ESPECIAL AGRADECIMIENTO POR SU APOYO  
ILIMITADO EN LA ELABORACION DE ESTE -  
TRABAJO

-A LOS LICs. EDUARDO TEPALE ESCALANTE,  
JORGE PERALTA SANCHEZ Y FRANCISCO PEREZ  
HERNANDEZ POR SUS VALSOS COMENTARIOS

-A TODOS MIS MAESTROS POR SUS CONOCI --  
MIENTOS Y DEDICACION

-A TODOS MIS COMPAREROS Y AMIGOS, EN -  
ESPECIAL A LOS DE LA PROCURADURIA DE -  
LA DEFENSA DEL TRABAJO.

# **I N D I C E**

<b>INTRODUCCION.....</b>	<b>I</b>
--------------------------	----------

## **CAPITULO I RESEÑA HISTORICA DE LA CONCILIACION**

<b>1. LA CONCILIACION EN LA CONSTITUCION 1917.....</b>	<b>1</b>
<b>2. LA CONCILIACION EN LAS LEGISLACIONES ESTATALES DE 1917 A 1931.....</b>	<b>7</b>
<b>3. LA CONCILIACION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 A 1970 .....</b>	<b>11</b>
<b>4. REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980.....</b>	<b>15</b>
<b>5. CREACION DE LA PROCURADURIA COMO INSTRUMENTO DE JUSTICIA SOCIAL.....</b>	<b>21</b>

## **CAPITULO II NOCIONES FUNDAMENTALES**

<b>1. NATURALEZA JURIDICA DE LA CONCILIACION.....</b>	<b>33</b>
<b>2. TERMINOLOGIA.....</b>	<b>47</b>
<b>3. CONCILIACION Y ARBITRAJE.....</b>	<b>51</b>
<b>4. LA CONCILIACION EN LA PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO DEL DISTRITO FEDERAL.....</b>	<b>52</b>
<b>5. LA CONCILIACION EN LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.....</b>	<b>54</b>

### **CAPITULO III**

#### **REGIMEN VIGENTE DE LA CONCILIACION EN LA PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO**

1. ASESORIA LABORAL.....	57
2. FASES CONCILIATORIAS.....	59
3. CONVENIOS.....	63
4. NATURALEZA DE LOS ORGANOS CONCILIADORES.....	67

### **CAPITULO IV COMETIDOS DE LA PROCURACION**

1. IMPORTANCIA JURIDICO-LABORAL.....	73
2. LA CONCILIACION COMO METODO PRINCIPAL PARA RESOLVER CONFLICTOS LABORALES.....	76
3. APORTACIONES SOCIALES.....	84
CONCLUSIONES .....	85
BIBLIOGRAFIA.....	88

## **INTRODUCCION**

El objetivo de la presente investigación para la elaboración de Tesis, es el estudio e importancia de la Procuración de la Justicia Laboral, dentro de la etapa conciliatoria como método inicial para conocer y resolver los conflictos laborales.

Teoría y Realidad en el Derecho Mexicano; considerando además las Reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1980, que rompe con los principios de paridad procesal y de la carga de la prueba y que permite así que la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y la propia Junta de Conciliación y Arbitraje intervengan directamente en los planteamientos del trabajador, como una aspiración de que los conflictos se resuelvan mediante avenencias, antes de entrar en el arbitraje; por estimar que la Conciliación se trata de una vía simple, expedita, práctica y gratuita, más accesible a las posibilidades directas de los trabajadores y patrones, que la del trámite litigioso de los mismos, el cual implica necesariamente un procedimiento más dilatorio y gravoso; en razón de que el trabajador está expuesto a que el laudo emitido por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje sea contrario a sus intereses.

Por su actualidad, la conciliación es un tema de importancia social, porque mediante este procedimiento generalmente las partes llegan a un acuerdo, sin las incidencias de un juicio laboral, teniendo como fin esta investigación al emprenderla, el satisfacer mi deseo de conocimiento y a la vez colaborar, dentro de mis posibilidades, aportando los criterios que considero son los adecuados y cuyo único mérito estriba en la esperanza de haber servido al Derecho.

Sin desconocer que el tema no se limita a lo estrictamente jurídico, por tener implicaciones económicas, políticas, sociales e incluso humanistas por tratar un valor tan fundamental como es el trabajo, hemos considerado importante, en virtud de la actualidad del tema, intentar hacer una sistematización del derecho vigente a la conciliación en nuestro país, con objeto de resaltar la importancia que este principio tiene para diferentes instituciones laborales mexicanas; importancia que difícilmente se puede hacer a un lado en las discusiones actuales sobre el tema.

**Desde esta perspectiva el presente trabajo ha sido estructurado de la manera siguiente:**

**En el Capítulo I** hacemos un resumen de la evolución histórica en nuestro país de la conciliación de 1917 a 1980.

**En el Capítulo II** trataremos de dilucidar los antecedentes de la conciliación, su importancia, fundamentos, naturaleza jurídica y sus alcances.

**En el Capítulo III** hacemos propiamente un estudio del régimen vigente de la conciliación en el Derecho del Trabajo Mexicano, para lo cual analizamos la relación que guarda la Procuraduría de la Defensa del Trabajo como instrumento de justicia social.

Por último en el Capítulo IV se marca la importancia jurídico-laboral de la conciliación, resaltando las aportaciones sociales en el Derecho del Trabajo Mexicano.

**CAPITULO I**  
**RESEÑA HISTORICA DE LA CONCILIACION**  
**EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO**

---

## 1. LA CONCILIACION EN LA CONSTITUCION DE 1917

La conciliación en la historia del Derecho del Trabajo en México va unida al surgimiento de las primeras autoridades del trabajo, a fin de resolver los conflictos obreros mediante organismos de avenencia, antes del arbitraje así, el 14 de mayo de 1915 se promulgó en México una ley creando el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje. El maestro Mario de la Cueva señala que éstos eran los organismos encargados de aplicar la Ley y estima que en su creación y sobre todo en las funciones que le correspondían, se advierte la originalidad del pensamiento del General Alvaro Obregón promotor de esta obra legislativa, al presentar a los Tribunales Laborales como un poder independiente y distinto de los otros poderes del estado; encargados de resolver los conflictos entre los grupos sociales. Al respecto cita el artículo 25 de la ley en cuestión.

*"Para resolver las dificultades entre los trabajadores y los patrones, se establecen Juntas de conciliación y un tribunal de arbitraje, en la organización y funcionamiento que expresa esta ley.*

*Estas juntas y el tribunal de arbitraje obligatorio, se encargarán de aplicar en toda su extensión las Leyes del Trabajo, teniendo completa libertad y amplio poder ejecutivo dentro esta legislación.*

*Esta legislación en esencia constituye un poder independiente, de manera que el trabajo y el capital ajusten sus diferencias automáticamente buscando siempre la forma más justa para ellos". (1)*

(1) DE LA CUEVA MARIO "Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Edit. Porrúa, S. A., Tomo I, México 1993 Pág. 139.

El primer escalón dentro de estos tribunales expresa al respecto el maestro De la Cueva, estaba constituido por las Juntas de Conciliación, que habían de establecerse en cada distrito industrial, integradas por uno o dos representantes de cada una de las clases y sin que el Estado tuviera intervención en ellas. Tenían como misión que se celebraran convenios industriales (contratos colectivos de trabajo) en caso de no ser posible, podían imponer para que rigiera provisionalmente durante un mes entre tanto se resolviera en definitiva por el Tribunal del Arbitraje.

La Constitución Mexicana de 1917 en su artículo 123 creó la primera declaración de Derechos Sociales del mundo anticipándose a la Constitución Soviética y a la Constitución de Weimar de 1919 inspirada por el gran ideólogo de la nueva corriente jurídica social, Gustavo Radbruc.

En su fracción XX establece las bases de los actuales tribunales laborales, al prescribir que:

*"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 patrones y uno de Gobierno". (2).*

En tal virtud, en los orígenes de los tribunales laborales en México la idea de conciliación precede al arbitraje como una aspiración de que los conflictos se resuelvan mediante avenencia, antes de entrar en el arbitraje, por estimar que se trata de una vía sencilla, rápida y práctica, más accesible a las posibilidades directas de los trabajadores y los patrones, que la del trámite litigioso de los mismos, el cual implica necesariamente un procedimiento más complicado y gravoso (3).

- (2) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos  
Edit. Porrúa, S. A., México 1993 Pág. 110
- (3) DE LA CUEVA MARIO "Derecho Mexicano del Trabajo".  
Edit. Porrúa, S. A., Tomo I, México 1976. T.I. Pág. 225 y 226.

**En la Ley Federal del Trabajo de 1931 se celebraba una audiencia de conciliación específica a la que seguía la Audiencia de Demanda y Excepciones, misma que devino en un formulismo. Al tenerse a las partes por inconformes con todo arreglo y solicitar que se sometiera el asunto al arbitraje.**

**En la Ley de 1970 se estableció una sola audiencia denominada de Conciliación, Demanda y Excepciones, con un primer período dedicado a la conciliación donde expresamente se pedía a la Junta que exhortara a las partes, para que procurasen un arreglo conciliatorio y en la que después de oír los alegatos, había una proposición para finiquitar el conflicto, ilustrando a las partes sobre lo que conforme a derecho y la equidad les correspondía (artículo 753-1 de la referida Ley de 1970).**

**Así pues, es indudable que los Gobiernos de nuestra República a partir de la era revolucionaria se han preocupado, sobre todo a partir de 1917, en expedir leyes protectoras para la clase trabajadora, naturalmente que el arranque de las Leyes ordinarias a nivel federal debemos situarlo en el año de 1929 con el proyecto de la Ley que trató sin conseguirlo, de poner en vigor el entonces Presidente de la República Lic. Emilio Portes Gil.**

**Los subsecuentes Gobiernos que se han dado en llamar revolucionarios, no lograron revolucionar instituciones importantes, puesto que la única verdadera revolución en nuestro país fue la lucha armada que se inició en el año de 1910 y que no llegó a cristalizarse hasta el año de 1917, cuando don Venustiano Carranza logró expedir una nueva ley fundamental en ese año, que tuvo un verdadero sentido revolucionario, introduciendo innovaciones notables, si bien heredando el contenido democrático y liberal característico de la vieja Constitución de 1857.**

**Muchas son las reformas de la nueva reglamentación y también, porque no decirlo, algunas objeciones habrán de hacerse a algunos de sus preceptos, pero la intención del legislador de crear normas de procedimiento que tiendan a tutelar a la clase trabajadora crea en ella y debe considerarse como el inicio de una nueva**

era dentro del Derecho Procesal del Trabajo, en la que para el futuro las normas que consigne la legislación laboral tienda fundamentalmente a la protección y defensa de la clase obrera que evidentemente requiere de tales disposiciones protectoras, por su hasta ahora, indebida marginación.

El maestro Trueba Urbina, en su obra, citada en el pie de página nos presenta su criterio en este respecto diciendo: "Con la promulgación del artículo 123 Constitucional de 1917, en diversos estados de la república las legislaturas respectivas expidieron y reglamentaron las leyes laborales, estos fueron los primeros códigos laborales" (4).

En dichos códigos se reglamenta la organización y atribuciones de las Juntas Municipales de Conciliación y Centrales de Conciliación y Arbitraje, de la misma manera se reglamenta la tramitación y resolución de los conflictos laborales y las medidas que deberán tomarse para ejecutar los laudos.

Como se observa la Ley Federal del Trabajo de 1931, es la primera legislación que rigió la vida laboral de los Estados Unidos Mexicanos, y como se menciono anteriormente fueron diversos códigos de trabajo que rigieron en el país, pero sin salirse de las directrices que marcaban el original artículo 123 Constitucional de 1917. El decreto procesal del trabajo que regía para el Distrito Federal y Territorios Federales fue expedido formalmente por el entonces Presidente de la República Mexicana el 8 de marzo de 1926, es el que vino a reglamentar el funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para el Distrito Federal, este decreto para su creación se inspiró en las Leyes locales del trabajo pero mejorando su técnica y procedimiento.

(4) TRUEBA URBINA ALBERTO, "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo"  
6a. Edición, Edit. Porrúa, S. A. México 1982 Pág. 194.

**El citado decreto del 8 de marzo de 1926, se estableció la forma de celebrar la audiencia de Demandas y Excepciones, estableciendo que si el demandado no compareciera a esa audiencia o resultara mal representado se procedería de acuerdo con lo estipulado en las fracciones XXII y XXIII del artículo 123 constitucional, teniéndose por contestada la demanda en sentido afirmativo salvo prueba en contrario para el efecto de que la Junta fijara la responsabilidad que resultara del conflicto.**

**Es a partir de 1929 que hubo una reforma constitucional a la fracción X del artículo 73 Constitucional, por la cual las controversias suscitadas en determinadas ramas de la industria pasan a ser competencia del Congreso de la Unión y no como era costumbre de que dichas controversias fueran competencia de las diversas legislaciones estatales según la jurisdicción donde se localizara el conflicto; por lo que para unificar criterios se reformó el artículo 73 en su fracción X por lo que ciertas ramas de la industria son a partir de entonces competencias de la jurisdicción federal y los reglamentos laborales locales que legislen sobre esta materia se considerarán anticonstitucionales, por lo cual no podrán legislar en aquellas que no sean de competencia exclusiva de las autoridades federales en lo referente a lo prevenido por la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional. (5).**

**La autoridad señalará fecha, hora y número de junta para la celebración de los actos jurídicos, la conciliación al amparo de la ley de 1970, se desenvuelve junto con la Audiencia de Demanda y Excepciones.**

**Las reformas a la ley de 1980 adoptan las dos primeras instituciones, adscribiendo a la primera audiencia del proceso el ofrecimiento y admisión de pruebas.**

**(5) TRUEBA URBINA ALBERTO, ob. cit. Pág. 267.**

Esta nueva estructuración del proceso laboral en vigor a partir del 1° de Mayo de 1980, ha traído consecuencias tales como que el juicio se vea reducido a dos audiencias en lugar de tres, una llamada Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones; Ofrecimiento y Admisión de Pruebas prevista en el artículo 875 de la ley en cuestión y la otra establecida por el artículo 884 referente a la Audiencia de Desahogo de Pruebas.

La búsqueda de la observancia de los principios de conciliación y abreviación del proceso, ha hecho que el legislador encontrara como fórmula resolutive para el caso, la de concentrar en tan sólo dos audiencias todos los actos necesarios para la resolución de los conflictos.

En la práctica la reforma resulta benefica toda vez que acorta la duración de los juicios laborales de manera muy considerable, además que las exigencias que la ley ha establecido para la presentación personal de las partes a la primera audiencia, se ha convertido en factor determinante para lograr conciliaciones en muchos de los casos.

## 2. LA CONCILIACION EN LAS LEGISLACIONES ESTATALES DE 1917 A 1931.

A pesar de lo establecido por la ley vigente antes de 1931, la solución de los conflictos se dejaba encomendada a la voluntad de las partes y a lo establecido por las leyes económicas. Así lo dejaron ver los legisladores en la exposición de motivos para la creación de la ley de 1931, en lo que se refiere a la teoría procesal una parte de dicha exposición de motivos en su punto número 53, es la siguiente:

*"Por mucho tiempo quedó encomendada esta especie de conflictos a las clases mismas, la defensa de sus derechos e intereses y estas apelaron bien a la huelga (el arma obrero), o bien al paro (el arma patronal). El arbitraje, primero facultativo y después obligatorio ha ido ganando terreno como medio para la resolución de éstas controversias que alteran gravemente la paz social. Pero la institución del arbitraje en cuestiones obreras ha planteado un grave problema jurídico, los conflictos colectivos de naturaleza económica no pueden resolverse mediante la aplicación de una norma de derecho; el árbitro o el tribunal arbitral tiene que resolverlos teniendo en cuenta consideraciones de carácter puramente social y económico. El Estado ya no se limita a cumplir con su función de administrar la justicia en su forma conmutativa, sino que interviene para distribuir por vía de autoridad, lo que cada uno de los participantes en la producción le corresponde lo que antes quedaba encomendado a la voluntad de las partes y al juego de las leyes económicas".*

De esta manera la creación de la Ley del Trabajo de 1931 viene a soslayar el problema que existía en lo referente a lo mencionado en dicha exposición. Como

referencia a los artículos que nombraban estas disposiciones diremos que la conciliación ante las Juntas Municipales y Federales de Conciliación estaba normada por los artículos del 500 al 510 y los procedimientos ante las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje, estuvo determinado por los artículos 511 al 519 de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, dispone que en cualquier caso de conflicto o diferencia que deba conocer una Junta Municipal o ante la inspección de trabajo, según el caso, comparecerá personalmente o por escrito, indistintamente el actor. Así pues el Presidente Municipal o el inspector federal del trabajo previene a las partes para que dentro del término de 24 horas, designe persona que le represente y en ese mismo acuerdo, dan a conocer el nombre de la persona designada por el ayuntamiento que fungiría como representante del Gobierno, si el conflicto fuese de competencia Federal.

Las partes dentro del término de veinticuatro horas han de hacer el nombramiento señalado y si alguna de ellas o las dos no lo hiciera, el Presidente Municipal o el inspector del trabajo, en su caso, deben hacerlo, de modo que recaiga en un patrono o en obrero de la localidad, respectivamente. Teniendo ya integrada la Junta, esta señala día y hora para la celebración de una Audiencia de Conciliación, en la que el patrón y el trabajador interesados comparezcan personalmente para expresar verbalmente lo que a sus respectivos derechos convenga. La Junta procede a avenir a los interesados y si se llega a un acuerdo se da por terminado el conflicto, quedando las partes comprometidas a cumplir el convenio.

Fracasada la conciliación la Junta cita en el acto a las partes para que comparezcan dentro del tercer día con el objeto de que se formule la demanda y se opongán defensas y excepciones; y para que se rindan las pruebas correspondientes. Recibidas éstas, la Junta en vista de las mismas redacta dentro

del tercer día, la resolución o laudo correspondiente, (en este caso la Ley Laboral de 1931 realiza las funciones de árbitro y no la de conciliador) notificándose ésta resolución personalmente a las partes en caso de que estén presentes, o de lo contrario se les notificará dentro de las veinticuatro horas siguientes; apercibiéndose a las partes para que dentro de ese término manifiesten la aceptación o rechazo de la resolución, previniendo que en caso de que no resuelvan al concluir el término se tendrá por consentido en sentido afirmativo para todos los efectos legales a que haya lugar. Por lo tanto, el convenio al que lleguen las partes y que resulte de la aceptación expresa o tácita de la opinión de la Junta, es sancionada por la misma, y la ejecución queda a cargo del Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, por conducto de la autoridad que designe.

Si ambas partes o sólo una de ellas no están conformes con la opinión de la Junta, lo hará saber a ésta para que remita desde luego el expediente a la central que corresponde o a la Federal de Conciliación y Arbitraje.

Cuando alguna de las partes no concurra a la Audiencia de Conciliación, la Junta, después de oír a la que estuviera presente, citará para la Audiencia de Demanda y Excepciones.

Esta fase contenciosa comprende las diferentes Audiencias de Conciliación, Demanda y Excepciones, pruebas y resolución, dentro de las cuales se desenvuelven las actividades encaminadas a la consecución de su objetivo.

En esta fase contenciosa, la conciliación sólo es posible en la audiencia inicial de Demanda y Excepciones, que en este caso es también de avenencia cuando el procedimiento se inicie directamente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y en ella se da oportunidad para que el tribunal logre avenir a las partes, sin perjuicio de que en su caso, proceda a continuar el arbitraje, previniéndolas entonces para que formulen su demanda y su contestación.

Durante el período de Conciliación de acuerdo con el artículo 466 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, no se admitía en la audiencia la intervención de asesores de las partes, las que debían comparecer personalmente, salvo que la Junta consintiera en que fueran representadas, en caso debidamente justificados a juicio de las mismas, por lo que ya desde entonces, el jurista Rafael de Pina en su obra citada al calce nos dice lo siguiente:

*"Este precepto manifiesta una prevención injustificada hacia la intervención de los abogados en la fase conciliatoria del proceso laboral, cuando en realidad, ésta puede contribuir a que se logre la conciliación más fácilmente pues las partes, cuando no están asesoradas por sus letrados, temen que cualquier actitud que adopte sin su consejo, puede perjudicarlas, disposiciones de esta naturaleza se encuentran, sin embargo, en la generalidad de los ordenamientos procesales del trabajo, pues los perjuicios en cuanto a la actividad profesional de los abogados están bastante extendidos". (6).*

(6) DE PINA RAFAEL, "Derecho Procesal de Trabajo", Edit. Botas, México 1990, Pág. 257.

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

**Existen actos jurídicos procesales de las partes y de la autoridad previos e indispensables, para el desarrollo del procedimiento conciliatorio.**

**Es requisito indispensable la petición de la parte interesada para poner en movimiento la maquinaria jurisdiccional. No exige para las partes forma determinada en las comparecencias; escritos, promociones o alegaciones, pero sí, se les apercibe para que en las pretensiones solicitadas indiquen sus fundamentos, y así contemplamos en las relevantes reformas procesales de la ley de 1970 lo siguiente:**

- A) Que atendiendo a la interpretación lógica jurídica de los artículos 685 y 687 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, así como la propia naturaleza histórica y precisamente el acto formal mediante el cual se realiza el ejercicio de la acción se deduce que la demanda deberá hacerse ante la autoridad, por escrito.**
  
- B) Aquellos trabajadores que ignoren el nombre del patrón y sus apellidos, así como la denominación o razón social de la empresa de ninguna manera perjudicarán su demanda, ya que de acuerdo a lo establecido en el artículo 686, es suficiente con señalar la ubicación y mencionar la actividad a la que se dedica la empresa, quedando de esta manera iniciado el proceso.**
  
- C) El artículo 687, impone una obligación que es la de designar casa o lugar ubicados en el lugar de residencia de la Junta, con el objeto de que se hagan las notificaciones personales con el apercibimiento que de no hacerlo, aún las de carácter personal se harán mediante publicación en estrados de la Junta.**

- D) La obligación de que el emplazamiento sea notificado al demandado por lo menos tres días antes de la audiencia, independientemente del plazo que se conceda por razón de la distancia.
- E) Por último, el demandado tiene derecho a que se le entregue una copia de la demanda.

El artículo 752 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 enuncia:

"El pleno o la junta especial señalará día y hora para la celebración de una Audiencia de Conciliación". Este precepto nos da la pauta para la iniciación de esta gran fase del proceso laboral que es la conciliación cuya audiencia es de Conciliación, Demanda y Excepciones, la ley de 1931 en su artículo 511, establecía la misma prevención con la diferencia de que señalaba fecha y hora exclusivamente para una Audiencia de Conciliación y otra Audiencia de Demanda y Excepciones. Suponiendo que el actor como el demandado no se presentasen en la primera audiencia, tanto en la ley de 1931 como en la de 1970 se establecía que, se tendría a las partes por inconformes con todo arreglo amistoso (artículo 514 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y artículo 714 de la ley de 1970. En lo que se refiere al procedimiento, en la legislación de 1931 se deja ver la mayor amplitud de la conciliación, ya que el legislador le dio a la institución una gran importancia, toda vez que en el artículo 512 se contenía una serie de ritos llevados a cabo por las partes y por la autoridad. Este artículo nos dice: "Artículo 512. — El día y hora señalados a defecto el patron y el trabajador interesados comparecerán ante la la Junta, personalmente o por medio de un representante legal 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 dandose lectura a la promoción inicial del expediente.

Además, podrá hacerse manifestación de los fundamentos legales que la 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 quisieran;.

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 el parecer de los otros representantes propondrá la solución que a su juicio sea propia para terminar 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 termino al conflicto. (7).

En la práctica, la aplicación de este artículo producía efectos contrarios ya que tantas formalidades hacían que las partes nunca llevaran a cabo la conciliación y por ello se relega a un aspecto meramente formal.

Por lo que respecta a la Ley Federal del Trabajo, el actor comenzará por exponer sus pretensiones y el demandado a su vez expone la defensa de sus intereses, exhibiendo sus justificaciones, toda vez que desde el punto de vista jurídico el proceso tiene como base constitucional los artículos 14, 16 y 123 fracción XX y XXI.

Un aspecto de marcada diferencia es el que existía en la comparecencia de las partes, ya que en la ley de 1970 se prevenía que dicha comparecencia se realizaba por sí o por conducto de apoderados, mientras que en la legislación de 1931, la comparecencia se realizaba en forma personal.

Al respecto la doctrina ha variado, ya que los procesalistas no han unificado criterios sobre el del tema en cuestión, pero en la realidad y dados los términos en que está consignada la instancia conciliatoria en el procedimiento ordinario, se comprende a la Audiencia de Conciliación junto con la Audiencia de Demanda y Excepciones.

Otra diferencia de marcada discrepancia es haberse omitido en la legislación de 1970 la facultad de los integrantes de la Junta para proponer a las partes interesadas, soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos en la etapa conciliatoria.

Así se puede observar que en la ley de 1970 no existían propuestas por parte de la Junta, y el convenio que se celebraba de común acuerdo por las partes tenía los alcances de laudo o sentencia ejecutoriada. Por lo tanto, en dicha legislación, si la conciliación fracasaba es decir, si las partes no llegaban o aceptaban una conciliación la junta declaraba terminada ésta, y se procedía al periodo de Demanda y Excepciones.

#### 4. PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO EN LAS REFORMAS A LA LEY DE 1980.

Por decreto del 30 de diciembre de 1979, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 4 de enero de 1980, se realizaron diversas reformas a la Ley Federal del Trabajo las que, según la exposición de motivos de la iniciativa del Ejecutivo, tiene como finalidad la impartición de justicia en toda su amplitud, cumpliendo con los objetivos que señala el artículo 17 Constitucional y siendo el derecho la norma de convivencia por excelencia; dichas normas que rigen el proceso deben ser obligatorias y eficaces para alcanzar la justicia.

Refiriéndose al capítulo V del título décimo cuarto, relativo al Derecho Procesal del Trabajo, la exposición de motivos señala que esta integrado por un conjunto de normas que rigen las actuaciones de la Junta y que propician que se desarrolle de un modo lógico, sencillo y expedito, y además se tenga la firmeza jurídica que deba caracterizarlas; acentúa también el principio de inmediatez al requerirse la presencia física de las partes o de sus representantes en las audiencias que se celebren, ya que su ausencia puede traerles consecuencias procesales adversas, que las propias de todo proceso laboral. En efecto, sabemos que las Juntas son tribunales de conciencia, de integración y de características predominantemente sociales y que su función se debe desarrollar con la participación de todos los interesados, especialmente si se toma en cuenta que la conciliación, constituye parte esencial de sus atribuciones. "Antes de fijarse y procesarse la litis, debe buscarse el acuerdo, superando las controversias y alcanzando la solución justa por esta vía; para lograrlo, el principio de inmediatez constituye un buen punto de partida. El procedimiento conciliatorio se enuncia en los artículos 873, 875, 876, 878, 879 y 880 relativos a las reformas procesales a la ley de 1980"; (8) disposiciones que a continuación se describen:

- (7) TEJA ZABRE ALFONSO "Ley Federal del Trabajo", Edit. Botas, Méx. 1931  
Pág. 244.
- (8) GACETA DE FEB. 1980, Academia Mexicana de Derecho de Trabajo, págs.  
iniciales.

**"Artículo 873.— El pleno o la Junta Especial dentro de las veinticuatro horas siguientes, contados 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, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al que haya recibido el escrito de demanda".**

En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, cuando menos con diez días de anticipación a la audiencia, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado, de tenerlo por inconforme con todo arreglo conciliatorio, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido su derecho a ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.

**"Artículo 875.— La audiencia a la que se refiere el artículo 873 constará de tres etapas:**

- A) De Conciliación**
- B) Demanda y Excepciones**
- C) 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.

**"Artículo 876. – La etapa conciliatoria se desarrollará de 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 llegarán 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;**

**VI. – De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes en todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de Demanda y Excepciones".**

**"Artículo 878. – La etapa de Demanda y Excepciones se desarrollará conforme a las normas siguientes:**

**I.— El Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si éstas persisten en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su Demanda.**

**II.—El actor expondrá su demanda ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios, si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumple con los requisitos omitidos o no subsanará las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la Demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento.**

**III.—Expuesta la Demanda por el actor, el demandado procederá en su aso a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En este último caso estará obligado a entregar copias simples al actor de su contestación; si no lo hace, la Junta las expedirá a costa del demandado.**

**IV.—Al concluir el período de Demanda y Excepciones se pasa a la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas. Si las partes están de acuerdo en los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declara cerrada la instrucción".**

**"Artículo 879.— La audiencia se llevará a cabo aún cuando no concurren las partes. Si el actor no comparece al período de Demanda y Excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda, su comparecencia o escrito inicial. Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda".**

**"Artículo 880.— La etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:**

- I.— El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después, el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquél a su vez podrá objetar las del demandado.**
- II.— Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. (9).**

Las reformas a la Ley Federal de Trabajo de 1980, tratan de convertir a la conciliación en una instancia efectiva y no en un mero formalismo. En cuanto al procedimiento se establece una etapa conciliatoria dentro de una misma audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de pruebas, normadas por el artículo 876, que señala como requisito fundamental la comparecencia personal de las partes de manera que, conforme a la fracción I, de dicho precepto deberán concurrir ante la junta sin abogados patronos, asesores o apoderados. Según la fracción 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, debiendo entenderse que en la misma ya podrán estar asistidos por sus abogados asesores o apoderados.

Así pues, tenemos que si las partes no comparecen personalmente a la etapa de conciliación, ni concurren a la etapa de Demanda y Excepciones, entonces los efectos jurídicos consistirán; en que para el demandado se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario limitada a que en la etapa siguiente demuestre la inexistencia de la relación del trabajo, que no existió tal despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda. Esta sanción procesal responde a las circunstancias de que si la etapa conciliatoria prevista en el artículo 876, no concurren personalmente las partes la conciliación se prolonga al iniciarse la etapa de Demanda y Excepciones, donde el presidente de la junta

exhortará a las partes a tal efecto, según dispone el artículo 878 fracción I; y si la no comparecencia tuviera el único efecto de tener a las partes por inconformes con todo arreglo, subsistiría la misma situación anterior a las reformas donde la conciliación era prácticamente inoperante.

Debemos dejar aclarado que las reformas mencionadas se refieren a la conciliación dentro del procedimiento ordinario, que es donde mayor apoyo requiere, ya que en los conflictos especiales y sobre todo en el procedimiento extraordinario de huelga, por su propia naturaleza, participan organismos de un alto nivel representativo, junto a la intervención de funcionarios de elevada jerarquía en el ámbito administrativo y jurisdiccional para su mayor dinamismo y eficacia.

En lo referente al artículo 876, este nos marca la pauta para la intervención de las Juntas en sus fracciones II, III, IV, toda vez, que en la fracción segunda nos manifiesta que la Junta va a intervenir para la celebración de pláticas conciliatorias entre las partes, exhortando a las mismas para llegar a un arreglo.

Este procedimiento tiene una diferencia con el anterior a las reformas por su informalidad, sencillez y flexibilidad, ya que mediante la exhortación de la Junta se propicia que las partes intercambien libremente sus puntos de vista, sin que sus manifestaciones tengan carácter de alegaciones ante ella, ara que estas propongan una solución que de término al conflicto, así y como se establecía en el derogado artículo 753; con las normas actuales se deja a las propias partes que directa y espontáneamente puedan llegar mediante las pláticas a un arreglo conciliatorio, limitándose la Junta orientarlas para obtener una fórmula de coincidencia ajustada a la ley.

El reglamento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, aprobada por el pleno de la misma en enero de 1980, establece la creación de una Secretaría

**Auxiliar de Conciliación, la cual tiene como objetivo estimular permanentemente la función de conciliación, procurando el arreglo conciliatorio de las partes en los procedimientos jurisdiccionales en todas y cada una de sus diferentes fases y de manera especial durante la primera audiencia del procedimiento.**

## **5. CREACION DE LA PROCURADURIA COMO INSTRUMENTO DE JUSTICIA SOCIAL.**

**Los cambios en el orden de la filosofía política, justificaron en su momento la aparición de un Estado intervencionista, que ya no se concretara a observar la contienda de intereses de los ciudadanos sino que, a través de una nueva acción, estableciera condiciones para obrar de manera directa, ejecutando, vigilando y haciendo cumplir las normas laborales.**

**Tales condiciones se necesitan para crear los órganos estatales especializados en la materia, requeridos para administrar las distintas fases de toda una política laboral, en virtud de que la propia naturaleza de las normas de trabajo reclama como necesaria, para garantizar su imperatividad, la existencia no sólo de autoridades jurisdiccionales, sino de las llamadas administrativas del trabajo, a fin de que a través de ellas se ajusten todas las políticas tendientes al fin social.**

**En México siguiendo la política administrativa producto de este siglo, se cuenta con una Secretaría de Estado como órgano superior de la administración laboral, cuya creación corresponde a lo que ya era una tendencia general desde fines del siglo XIX y principios del actual. Esta dependencia es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que no tuvo un origen espontáneo, sino que fue producto de un proceso evolutivo en el campo de la administración: inicialmente fue tan sólo una "oficina del trabajo" creada por la Ley del 13 de Diciembre de 1911, la cual estaba integrada dentro de la Secretaría de Fomento.**

**(9) TRUEBA URBINA ALBERTO "Ley Federal del Trabajo". Edit. Porrúa, S. A. Edición Actualizada, 1991, Págs. 409, 410, 411.**

Más tarde, la Ley Orgánica de la Secretaría de Estado, de 26 de noviembre de 1917 traslada esta Oficina del Trabajo, de la antigua Secretaría de Fomento, a la creación de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. En la Ley del 31 de Diciembre de 1940, es cuando se crea la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que tiene como funciones: el estudio, preparación y vigilancia en el cumplimiento de la legislación del trabajo.

Esta fórmula administrativa, en verdad planteada tan sucintamente, comprende una extensa política laboral, como lo veremos en las siguientes funciones, que son de su competencia:

- 1.— Vigilar la aplicación de las disposiciones contenidas en el artículo 123 constitucional;
- 2.— Procurar el equilibrio entre los factores de la producción de conformidad con las disposiciones legales relativas.
- 3.— Intervenir en los contratos de trabajo de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero, en cooperación con las Secretaría de Gobernación, Industria y Comercio, y Relaciones Exteriores.
- 4.— Intervenir en la formación y promulgación de los contratos de trabajo.
- 5.— Establecer bolsas federales de trabajo y vigilar su funcionamiento.
- 6.— Vigilar el funcionamiento administrativo de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje y de la Federal de Conciliación y Arbitraje, así como de las comisiones que se formen para regular las relaciones obrero patronales que sean de jurisdicción federal.
- 7.— Llevar el registro de las asociaciones obrero—patronales y profesionales de jurisdicción federal que se ajusten a las leyes.

- 8.- **Estudiar y ordenar las medidas de seguridad e higiene industriales para la protección de los trabajadores y vigilar su cumplimiento;**
- 9.- **Manejar la Procuraduría Federal de Trabajo.**
- 10.-**Organizar y patrocinar exposiciones y museos de trabajo y Previsión Social.**
- 11.-**Intervenir en los congresos y reuniones internacionales de trabajo de acuerdo con la Secretaría de Relaciones Exteriores.**
- 12.-**Llevar estadísticas generales de la materia laboral.**
- 13.-**Intervenir en asuntos relacionados con el Seguro Social.**
- 14.-**Estudiar y proyectar planes para impulsar ocupaciones del país.**
- 15.-**Las demás que fijen las leyes y reglamentos". (10)**

**Al perseguir una acción descentralizadora del poder federal, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ha procedido a establecer en cada entidad Federativa una Delegación Federal del Trabajo, así como una Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje para que, de esta forma, muchas de las diligencias que con anterioridad se tramitaban obligadamente en la capital de la República, ante la propia Secretaría, en la actualidad se gestionan en las mencionadas dependencias.**

**Las autoridades de trabajo son aquellas que bajo cualquier concepto tienen injerencia autoritaria en la aplicación de las normas de trabajo; unas autoridades tienen carácter administrativo y no resuelven conflictos entre las partes, como la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Otras autoridades dirimen o resuelven conflictos entre las partes; éstas son los órganos jurisdiccionales.**

Sin embargo, como una excepción al principio señalado, se encuentra el artículo 125 Constitucional fracción II en donde se establecen en favor de una autoridad administrativa funciones de decisión.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo por disposición de la Ley Orgánica del Departamento del Distrito Federal y del Reglamento Interior del mismo, depende de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Departamento del Distrito Federal que tiene funciones de representación, asesoría y prevención,

denuncia, coordinación y conciliación en beneficio de los trabajadores y de los sindicatos cuando estos lo soliciten, en cuestiones relacionadas con la aplicación de las normas de trabajo.

A pesar de que desde 1929 se había federalizado la facultad de legislar en materia de trabajo; no obstante que el primer cuerpo normativo de alcances nacionales fue la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931 y que ésta contemplaba a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo como una de las autoridades laborales, y es hasta el 11 de septiembre de 1933 cuando se publica en el Diario Oficial el reglamento correspondiente a dicha dependencia.

El Presidente Manuel Avila Camacho promulga el reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal, el 24 de noviembre de 1944, no debe olvidarse que aunque la federación legisaba en exclusiva sobre la materia jurídica laboral en el Distrito Federal, los Estados compartían la facultad de administrar justicia y mediar en la resolución de la conflictiva laboral a través de la Junta de Conciliación y Arbitraje y de sus departamentos administrativos del trabajo.

(10) TRUEBA URBINA ALBERTO "Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo" edit. Porrúa, S. A. Tomo I, México 1979, Pág. 256.

**La Procuraduría de la Defensa del Trabajo, se instituye como autoridad, por primera vez, en la Ley Federal del Trabajo de 1931; y no existen antecedentes de que el constituyente de Querétaro se haya ocupado de la misma, tan es así, que ninguna referencia se hace de ella en el texto del artículo 123 Constitucional.**

**Tampoco se encuentran antecedentes de la Procuraduría en las leyes del trabajo que con anterioridad se habían expedido en algunos Estados de la República, ni en la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo que estuvo en vigor a partir del 28 de agosto de 1931 en la cual, no obstante que no aparece mencionada expresamente como autoridad del trabajo (artículo 334), si se considera como tal en el capítulo VIII del Título Octavo, determinándose sus funciones, objetivos y finalidades en los artículos del 407 al 413.**

**"Al respecto el artículo 334 señala que le compete la aplicación de las disposiciones de esta ley:**

- I.- A las Juntas municipales de Conciliación;**
- II.-A las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje;**
- III.-A las Juntas Federales de conciliación;**
- IV.-A las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje;**
- V.-A los Inspectores de Trabajo;**
- VI.-A las Comisiones especiales de salario mínimo".**

**En este artículo no se hace referencia de la procuraduría como autoridad de trabajo, sin embargo en la misma legislación, capítulo VIII título octavo señala las facultades que esta institución tiene para intervenir en los conflictos laborales.**

**Dichas facultades contemplan lo siguiente:**

**"Artículo 407.— El Ejecutivo de la Unión y los gobernadores de los Estados nombrarán el número de Procuradores del trabajo que estime necesario para la defensa de los intereses de los asalariados;"**

**"Artículo 408.— La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene por objeto:**

- I.— Representar o asesorar a los trabajadores o sindicatos formados por los mismos, siempre que lo soliciten, ante la autoridad competente en las diferencias y onfictos que se susciten entre ellos y us patrones con motivo del contrato de trabajo;**
- II.—Interponer todos los recursos ordinarios y extraordinarios que sean procedentes para la denfensa del trabajador.**
- III.—Cuidar que la justicia que administran los tribunales del trabajo sea pronta y expedita, haciendo las gestiones que procedan en los términos de esta ley para que los acuerdos y resoluciones sean dictados dentro de los plazos legales correspondientes".**

**"Artículo 409.— Las autoridades de la República están obligadas a proporcionar a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo los datos e informes que solicite para**

el mejor desempeño de sus funciones, otorgándole al efectos todas las facilidades necesarias".

**"Artículo 410. – La Procuraduría de la Defensa del Trabajo por conducto del Secretario de Industria, Comercio y trabajo, o de los gobernadores de los Estados en su caso, podrá hacer uso de las vías de apremio que establece esta ley, para el cumplimiento de los acuerdos que dicte en el ejercicio de sus funciones".**

**"Artículo 411. – En el desempeño de la misión que se confiere a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, esta podrá proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus diferencias o conflictos, haciéndose constar en todo caso los resultados obtenidos en actas autorizadas por el funcionario que corresponda".**

**"Artículo 413. – Se faculta al ejecutivo de la Unión y a los gobernadores de los Estados y territorio; al Jefe del Departamento del Distrito Federal que expida según su jurisdicciones la reglamentación relativa a este capítulo". (11).**

Considero de importancia en este punto, hacer referencia al texto de un proyecto de ley reglamentaria del Artículo 123 Constitucional, que obraba en poder del Licenciado Don José Natividad Macías, el cual fue formulado por Don Venustiano Carranza y enviado al Congreso de la Unión. Dicho proyecto fue publicado en la Revista Mexicana del Trabajo, editada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en marzo de 1965, y en él, se encuentran algunos antecedentes de la institución de acuerdo con las funciones que a partir de la Ley

(11) TEJA ZABRE ALFONSO: ob. cit. Págs. 164, 189 y 190.

Federal de Trabajo de 1931 le fueron asignadas. En el citado proyecto se encuentran disposiciones relativas a la integración, funciones y facultades de las Juntas Centrales y de las Comisiones Especiales de Conciliación y Arbitraje, las que son; el antecedente directo de las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, pero también un remoto antecedente de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, pues algunas de las funciones que mas tarde fueron atribuidas a ésta, tanto por la legislación de 1931, como por las diversas reformas que ha tenido la misma, se identifican, aún cuando no en forma plena, con las que estaban encomendadas en el Proyecto de Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional al que se viene haciendo referencia, y a las Comisiones Especiales de Conciliación y Arbitraje. Así, en el artículo 63 del proyecto, se establecía como una de las funciones de dicha autoridad la de intervenir como conciliadora para solucionar las desavenencias que se susciten entre patrones y trabajadores con motivo de sus respectivos contratos o de la interpretación y aplicación de algún precepto legal, así como servir de árbitro en las mismas desavenencias en caso de no llegar a un arreglo amistoso.

Estas mismas funciones las encontramos posteriormente como propias de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, en cuyo reglamento se dispone que son facultades de dicha institución, entre otras, intervenir de conformidad con lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, en las diferencias o conflictos que se susciten entre trabajadores y patrones, proponiendo a las partes interesadas soluciones amistosas.

Asimismo en el proyecto de la Ley Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional, se establecía como facultad de las Comisiones Especiales de Conciliación y

Arbitraje (fracción VII del artículo 63), la de vigilar el exacto cumplimiento de la ley y sus reglamentos dando aviso oportuno a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje de las infracciones que se descubran, sin perjuicio de hacer las

consignaciones respectivas, en el caso de que las infracciones constituyeran un hecho punible, y en el Reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal (fracción V del artículo primero), se establece como objeto y competencia de la misma, el cuidar de que la justicia que administran los Tribunales del Trabajo sea pronta y expedita, haciendo las gestiones que procedan en los términos de la ley para que los acuerdos y resoluciones sean dictados dentro de los plazos legales correspondientes.

En el artículo 38 se dispone que en cumplimiento a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, cuando cualquier miembro de la Junta de Conciliación y Arbitraje del D.F. o cualquier empleado de la misma incurran en responsabilidad, el Procurador del Trabajo procederá a establecer las consignaciones correspondientes de ley.

El reglamento de la Procuraduría, el cual estuvo vigente a partir del 24 de noviembre de 1944, disponía que la Procuraduría "COMO AMIGABLE COMPONEDORA" estaba facultada para avenir a las partes, librando al efecto los citatorios correspondientes para que comparecieran ante la misma; y que presentes las partes, el jefe de la sección de quejas y conciliación, atendiendo a los razonamientos que aquellas expusieran, podrían proponer soluciones amistosas para el arreglo de las diferencias o conflictos y que en caso de que la proposición conciliatoria fuera aceptada por los interesados, bien en la forma sugerida o con las modalidades que aquellos aprobaran; se procede a denunciar un convenio, dándose por concluida la controversia.

El espíritu y filosofía del legislador al instituir la Procuraduría son los mismos que inspiraron al Constituyente de 1917; por ello al promulgarse la Ley Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional a partir de agosto de 1931, el proyecto sufrió modificaciones, reglamentándose con mayor amplitud y técnica jurídica con respecto a las autoridades del trabajo y servicios sociales, delimitando los

objetivos, finalidades y organización de cada una de éstas, no obstante que la misma no fue considerada en el Artículo 123 Constitucional.

En la exposición de motivos del proyecto se afirma que la aspiración del mismo es no dictar resoluciones sin antes haber procurado la conciliación, considerando que un arreglo se cumple con mejor voluntad y rapidez que una resolución forzosa, toda vez, que la idea general de la ley consiste en que los intereses de los trabajadores y patronos sean armonizados sin menoscabar ni forzar la libertad de ambos. Se hace expresa consideración en el sentido de que el mismo Presidente de la República, tomaba en cuenta que la intervención del Estado en caso de controversia entre obreros y patronos para ser totalmente eficaz debía considerar como principios, el que los interesados deben ceder siempre al interés común y las relaciones entre las partes deben basarse en un sentimiento de justicia y en un concepto de perfecta igualdad.

Se advierte que si la experiencia demuestra que las soluciones propuestas en los conflictos obrero—patronales no llenaran las necesidades públicas dejando vacíos, de los cuales pudiera resentirse la sociedad, se propondría la Reforma Constitucional correspondiente, para que las necesidades sociales fueran totalmente atendidas, aceptándose desde el momento en que las instituciones se conviertan en obstáculos para la libertad e igualdad de los miembros del cuerpo social, surgiendo la necesidad de reformarlas a fin de que reglamentado el derecho de cada uno, se haga posible y se realice el derecho de todos.

El legislador en 1931, seguramente atendiendo a tales consideraciones modificó el proyecto en beneficio del interés público, lo cual significó la protección de la clase trabajadora estableciendo así la Procuraduría de la Defensa del Trabajo como uno de los instrumentos idóneos de justicia social de los trabajadores.

**Al tratar sobre las funciones administrativas del Estado en materia laboral, tendremos que tomar en cuenta que el derecho del trabajo está dotado de la característica de ser altamente evolutivo, debido a su gran sensibilidad a las transformaciones del tiempo y de la sociedad.**

**De ahí que en esta materia la producción normativa nos parezca vertiginosa al compararla con otras disciplinas del derecho privado. Y si el derecho del trabajo goza de esa característica, hay que recordar que en la elaboración de éste nuevo derecho las tareas legislativas tradicionales se reducen generalmente a una simple aportación de estudios y proyectos elaborados en forma institucional por trabajadores y patrones con la participación directiva de la autoridad administrativa en materia de trabajo. Esto se debe a que dicha autoridad está dotada de una especialización de la que carecen la mayoría de las veces los cuerpos legislativos tradicionales y de ahí que se afirme que el derecho del trabajo como realización se deba más a los órganos de la administración especializada que al propio poder legislativo.**

#### **COMPETENCIA CONSTITUCIONAL DE LA PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.**

**La fracción XXXI del apartado A del Artículo 123 Constitucional establece por excepción y en forma limitativa, la competencia de las autoridades federales del trabajo. Conforme a dicho precepto constitucional, la aplicación de las normas de trabajo, en principio corresponde a las autoridades de las entidades federativas en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales el conocimiento de los asuntos relacionados con las materias que en forma específica en el citado precepto constitucional se señalan. Tales reglas de competencia sirven para delimitar la que corresponde tanto a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo como a las Procuradurías que deban funcionar en cada una de las entidades federativas y en**

**el Distrito Federal. De tal manera que todas las cuestiones que se susciten en relación a la aplicación de las leyes de trabajo en las empresas o industrias que se especifican en la fracción XXXI del Artículo 123 Constitucional, quedan reservadas para el conocimiento de la Procuraduría Federal, pudiendo intervenir en todos los demás conflictos las Procuradurías Locales.**

**Debemos recordar que el derecho del trabajo vive en la idea de la democracia social y que tiene como fin principal corregir las injustas desigualdades que el fenómeno capitalista provoca en todos los órdenes de la vida social en perjuicio de los económicamente débiles, es decir de la clase trabajadora.**

**Es cierto también que en un país como el nuestro el Estado debe propiciar los medios de defensa que se requieran para alcanzar la justicia social y por supuesto, dichos medios deben mantenerse operativos y eficaces.**

**En este orden de ideas la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, tanto federal como local, ha venido a significarse a través del tiempo, como el instrumento más idóneo de defensa social del trabajador, frente a las desigualdades derivadas de su pobreza o ignorancia.**

**La Procuraduría de la Defensa del Trabajo es una institución creada por el Derecho Laboral Mexicano; es prestadora de servicios sociales y su existencia es necesaria como medio que el Estado emplea para representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos ante cualquier autoridad, en las cuestiones relacionadas con la aplicación de las normas de trabajo, cuyo objeto es lograr la justicia social, esencia y finalidad de nuestro derecho laboral.**

## **CAPITULO II**

### **NOCIONES FUNDAMENTALES**

## **1.- NATURALEZA JURIDICA DE LA CONCILIACION.**

Si bien es cierto que debería ser claro el análisis del término conciliación, se complica dada la función con otros términos semejantes los cuales en ocasiones llegan a confundirse jurídicamente, es por ello que se dificulta determinar dicha institución toda vez que no existe uniformidad respecto del procedimiento que se sigue en la conciliación dentro de cada una de las ramas del derecho y de acuerdo a la naturaleza de las controversias suscitadas se han adoptado formas y requisitos que podrían hacer variar su naturaleza jurídica; analizaremos a continuación a la conciliación desde el punto de vista de nuestro estudio y en su forma más generalizada.

Tratando de establecer parámetros dentro de los cuales pudiera encontrarse la naturaleza jurídica de la conciliación, al respecto la doctrina señala varios caminos a saber:

- 1.- Se trata de un acto típicamente jurisdiccional.
- 2.- Es un acto intermedio entre lo administrativo y lo jurisdiccional.
- 3.- Es un acto administrativo encontrándose dentro de éstas, algunas otras que a continuación analizaremos:

### **1.1) LA CONCILIACION COMO EQUIVALENTE JURISDICCIONAL**

Recordando que la jurisdicción es la facultad de decidir con fuerza vinculativa para las partes una determinada situación jurídica controvertida, que etimológicamente proviene de los vocablos latinos "jus" derecho y "dicere" decir, o sea, decir el derecho entendido como la potestad que el estado reconoce a una persona o entidad para aplicar las leyes o para gobernar.

Al respecto Carnelutti se inclina a pensar que la conciliación es equivalente jurisdiccional en virtud que persigue idéntica finalidad a la buscada por la jurisdicción, asimismo manifiesta que no son actos propiamente jurisdiccionales toda vez que generalmente no interviene la autoridad jurisdiccional y en los casos en los que interviene dicha autoridad propone soluciones exclusivamente, no las impone, como pueden imponerse y hacerse valer cuando se ejercita el poder jurisdiccional haciendo uso del "jure imperil".

Carnelutti menciona tres clases de equivalentes jurisdiccionales:

- a) La autocomposición
- b) La composición procesal
- c) La conciliación

### LA AUTOCOMPOSICION

La autocomposición en la solución del litigio por las partes es diferente a la que lleva a cabo el juez. La autocomposición reviste dos formas unilaterales:

Renuncia o desistimiento y el reconocimiento o allanamiento; y una forma bilateral que es la transacción.

### LA COMPOSICION PROCESAL

Esta composición es la extinción del litigio jurisdiccional por desistimiento o por allanamiento o por transacción, durante la secuela del juicio, o con ocasión del cumplimiento de algún acto procesal.

## LA CONCILIACION

Es uno de los tres equivalentes jurisdiccionales, para Carnelutti aspira a la composición justa a diferencia de la simple mediación, la cual sólo llega a una composición contractual cualquiera, y agrega "En realidad sucede que el órgano jurisdiccional encargado del oficio conciliador ve en la conciliación un medio de librarse de estudiar la controversia y no de obtener a través de la voluntad de las partes, la justa composición del litigio, por ello, ejerce con frecuencia incluso sin habilidad, simple oficio de mediador (12).

### 2.1) LA CONCILIACION COMO ACTO JURISDICCION VOLUNTARIA.

Calamandrei sostiene que la naturaleza jurídica de la conciliación es una zona fronteriza entre la función jurisdiccional y la función administrativa. Es un caso de jurisdicción voluntaria por estar coordinado con el ejercicio de la verdadera jurisdicción, y al respecto manifiesta:

"La función de conciliación consiste en interponer con carácter de pacificador entre las partes y tratar de componer las controversias entre ellas ya surgidas o que estén para surgir" (13).

Esta función a diferencia de la jurisdicción presupone la existencia de un conflicto de intereses individuales; y requiere que tal controversia vierta sobre un objeto en torno al cual las partes tengan el poder de disponer negocialmente.

- (12) CARNELUTTI FRANCESCO, "Instituciones del Proceso Civil", Ediciones Jurídicas—Europa—América, Buenos Aires 1973 Buenos Aires Tomo I Pág. 183—205.
- (13) PIERRO CALAMANDREI "Instituciones de Derecho Procesal Civil" Buenos Aires 1973 Pág. 196, 197.

El estado considera que prevenir y disminuir la litis en la conciliación puede ser una ventaja pública, por ello confía a los órganos públicos el oficio de interponerse entre los litigantes para inducirlos a ponerse de acuerdo, asumiendo una posición similar al del mediador, el cual propone soluciones para intentar aproximar sus voluntades, hasta hacerlos coincidir en el conflicto.

La función conciliadora debe, pues ayudar a los particulares, no a prescindir del derecho, sino a encontrar por sí solos el propio derecho.

Al respecto sobre esta tendencia Cabanellas manifiesta que la conciliación no tiene las características del procedimiento contencioso por no requerir formalidad alguna, sino mas bien presenta características de la función administrativa; la cual sirve para que las partes se avengan sobre los litigios antes de someterse al arbitraje ante los tribunales.

"No es en realidad un juicio, sino un acto y el resultado puede ser positivo o negativo. En el primer caso las partes se avienen; en el segundo, cada una de ellas queda en libertad para iniciar las acciones que les correspondan (14)

La conciliación como un acto de jurisdicción voluntaria, se consideran actos administrativos por su fin y sus efectos; retomando lo manifestado por Calamandrei cuando sostiene que en sustancia la diferencia entre jurisdicción voluntaria y contenciosa estriba en que sólo la jurisdicción contenciosa es jurisdicción, mientras que la llamada jurisdicción voluntaria no es jurisdicción, sino que es administración ejercida por órganos administrativos.

(14) CABANELLAS GUILLERMO, Diccionario de Derecho Usual, 4ta. Edición  
Pág. 449.

### 3). LA CONCILIACION COMO UN ACTO ADMINISTRATIVO

La conciliación se considera un acto administrativo, toda vez que al ejercer esta institución no requiere formalidad alguna para llevarla a cabo, tampoco cubre los elementos ni requisitos propios de la jurisdicción y en relación a la autoridad que interviene como mediadora para avenir a las partes en conflicto, se limita a sugerir una o varias propuestas, las cuales pueden imponer las propuestas sin que medie el consentimiento de las partes.

Sobre esta tendencia José Isidro Somare manifiesta que el juez se aparta de su verdadera misión de decir el derecho, lo cual no es totalmente exacto, toda vez que la autoridad que interviene en la conciliación debe advertir a las partes; primeramente, sus respectivos derechos y obligaciones, proponiendo la fórmula conciliatoria mas justa y equitativa para ambas partes.

En relación a este punto, debemos considerar otro aspecto que determina a la conciliación como acto administrativo y es cuando se establece que los arreglos a que lleguen las partes en sus conflictos, en caso de avenirse deberán hacerse constar en actas autorizadas y éstas tendrán valor probatorio pleno. Tal disposición, en nuestro concepto no debe entenderse en el sentido de que los convenios contenidos en dichas actas tienen, por sí mismas fuerza ejecutiva, sino tan sólo que es incontrovertible lo que en ellas se asienta, es decir, dichos convenios no producen los efectos jurídicos inherentes a un laudo; en consecuencia la función conciliatoria que se lleva a cabo es de carácter puramente administrativo; salvo que el acuerdo a que lleguen las partes se ratifique ante la autoridad jurisdiccional, es decir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que pueda adquirir el carácter de una sentencia con efectos de ejecución, en virtud de lo dispuesto en el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.

En este punto, cabe hacer la distinción con la conciliación que lleva a cabo la Junta de Conciliación y Arbitraje, pues en este caso siendo la función conciliatoria de carácter obligatorio dentro del procedimiento, el convenio a que lleguen las

partes pone fin al conflicto en forma definitiva, produciendo todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo y en consecuencia se puede solicitar su ejecución.

Citemos ahora una interesante posición de la Suprema Corte, en relación con la conciliación, ya que a través de ella se nos fija la esencia de dicha institución.

### **"CONCILIACION ESENCIA JURIDICA DE LA CONCILIACION".**

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 de la forma establecida por nuestras leyes; por 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 formulación de nuestro procedimiento laboral está encaminada, en esencia, a encontrar estas fórmulas con la ayuda de la autoridad de trabajo, que son lo mismo las Juntas de Conciliación que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, desermindadas por 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 patrones, 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 se les da a conocer para que la acepten o la rechacen, para que, en ésta última situación, ocurran en arbitraje a derimir sus controversias legales por los medios que la propia ley prevé, oponiéndose y apoyando sus excepciones con las pruebas de que dispongan o de que puedan disponer y que estén permitidas. En ningún instante, el proceso laboral impone a las partes contendientes la conciliación, y consecuentemente tampoco puede imponérseles la opinión que se dicte por las Juntas de Conciliación, cualquiera que sea la naturaleza de ésta, pues como lo expresa el artículo 352 de la ley, tratándose de las Juntas Federales de Conciliación, su intervención en los asuntos que les compete se limita a procurar que dichas partes lleguen a un entendimiento. (15).

#### **NATURALEZA JURIDICA DE LA PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.**

En este orden de ideas en la investigación del presente trabajo, hemos señalado que la conciliación es el medio adecuado para la solución de los conflictos laborales, asimismo procura corregir las injustas, desigualdades sociales; y en virtud de que la Procuraduría de la Defensa del Trabajo ha venido a significar a través del tiempo, el instrumento más idóneo de defensa social de los trabajadores, es de vital importancia conocer el procedimiento conciliatorio ante esta autoridad Administrativa, y para ello conoceremos también la naturaleza jurídica de esta institución.

- (15) A.D. 8259/62 Pedro J. Matar y co ag 5 Febrero 3 de 1964 Unanimidad de 5 votos Ponente: Ministro Angel Carvajal, Cuarta Sala, sexta época, vol. LXXX quinta parte, pág. 13.

En relación a este punto, debemos considerar que la actividad de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo se desarrolla fundamentalmente en dos áreas:

#### A) CONCILIATORIA

Efectivamente, dicha institución debe ante todo proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y sólo en el caso de llegarse a tales soluciones debe proceder a interponer un juicio, representando o asesorando a los trabajadores y a sus sindicatos siempre que lo soliciten.

Ahora bien, para conocer las características que tiene la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo al procurar soluciones amistosas o con las partes en conflicto, hagamos un somero análisis de diversas instituciones cuya funciones tienden al mismo fin:

##### - AMIGABLE COMPONEDORA

Conocidos como árbitro y jueces de avenencia; son personas de confianza, equidad y buen sentido, que las partes eligen para decidir según su leal saber y entender, alguna contienda pendiente entre ellas, que no quieren someter a los tribunales.

Por lo general, queda a su criterio decidir dicha contienda, con sujeción a la ley o a su conciencia personal y a la equidad. Tienden, por la confianza de las partes a decisiones poco rotundas en desventaja de una de ellas y no están obligadas a fallos de transacción. En su actuación, no tienen que ajustarse a plazos ni a fórmulas legales; los derechos de alegación y defensa se limitan a que los amigables componedores oigan a las partes y examinen los documentos que se les presenten.

Es amigable componedor, no se identifica en cuanto a su naturaleza jurídica con la de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo sólo corresponde al trabajador, es decir, a una de las partes en conflicto; la otra (patrón) acude en atención al llamamiento que le hace la propia Procuraduría y en última instancia su comparecencia puede ser forzada mediante la aplicación de medios de apremio. En realidad resulta que casi nunca su comparecencia es voluntaria; por otra parte, no puede ser el patrón el solicitante de la intervención de dicha autoridad, toda vez que esta autoridad interviene a instancia de parte afectada, es decir, el trabajador.

2. El amigable componedor, en la solución del conflicto que se somete a su decisión, se ajusta en forma mas exacta a la ley, no está sujeta a plazos ni a fórmulas legales y no puede ser recurrido sino por enemistad manifiesta con alguna de las partes, o por tener interés en la controversia.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo por el contrario, está obligada a vigilar que se respete estrictamente los derechos de los trabajadores derivados de la ley, del contrato individual o colectivo del trabajo, de manera que aun cuando está facultada para proponer soluciones amistosas, las cuales de ninguna manera constituyen, ni total ni parcialmente renuncia de esos derechos. Es decir, si un trabajador reclama el cumplimiento del pago de salarios ya devengados, aguinaldo, vacaciones, etc. La solución amistosa no puede consistir en el pago de una parte de sus prestaciones, toda vez que dichas prestaciones son derechos ya adquiridos y en ningún caso son negociables. Por muy amistosa que sea una solución así, por contener renuncia de los derechos del trabajador, es contraria a derecho y por lo tanto resulta inadmisibile. La intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, en estos casos debe estar encaminada a lograr el cumplimiento cabal por parte del patrón de los derechos del Trabajador y lo amistoso consistirá en que sin llegar a un juicio, el conciliador logre persuadir y convencer, que el patrón haga el cumplimiento respectivo.

Naturalmente que existen múltiples casos en los que sí puede darse una solución amistosa al conflicto, sin que ello implique violación de la ley ni renuncia de los derechos del Trabajador. Siendo el caso, de un trabajador el cual pretenda que ha sido despedido injustificadamente de su trabajo y solicita la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, ésta propone como solución amistosa que se le reinstale en su trabajo en los mismos términos y condiciones en las que lo venía desempeñando, o que se le cubra la indemnización constitucional, dejando a la decisión de las partes el adoptar una u otra solución.

Cabe señalar que la Procuraduría de la Defensa del Trabajo se apega estrictamente a los criterios establecidos por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje para reclamar el pago de la indemnización constitucional para lograr un equilibrio entre el capital y el trabajo, logrando con ello una equidad del pago de la liquidación.

Además la actuación de la Procuraduría, se sujeta a determinados lineamientos y formalidades, como lo son, en primer término, el levantamiento de actas autorizadas, sujetas a términos especiales como la prescripción con objeto de que no se pierda el derecho del trabajador por la falta oportuna de su ejercicio.

#### **- DEFENSOR DE OFICIO**

Este es nombrado por la autoridad, cuando por razones económicas no se presenta abogado particular. El designado puede excusarse si estima indefendible la causa, pasando los antecedentes a otro abogado, sin que ello signifique privar del derecho de defensa.

Como se puede observar estas características son propias de la Procuraduría, pues los servicios de ésta, se presentan exclusivamente a la parte trabajadora, considerada en la relación obrero patronal como la parte económicamente débil.

Asimismo, el Procurador Auxiliar, puede excusarse de intervenir en un asunto si considera que el mismo es legalmente improcedente y su negativa, tiene como consecuencia la negativa de la propia institución para intervenir en el conflicto, lo que no significa privar al trabajador del derecho de defensa, toda vez que queda en libertad de entablar juicio en la vía y forma que corresponda.

Ahora bien, lo esencialmente establece la diferencia entre el defensor de oficio y la función de la Procuraduría, esta constituida por el hecho de que esta última, sólo puede activar si se lo solicita el trabajador o el sindicato, con las excepciones que constituyen las disposiciones contenidas en la reforma procesal del 1° de Mayo de 1980 y en las que la actuación de la Procuraduría puede calificarse como de oficio y en cambio tratándose del defensor de oficio, este puede ser nombrado por la autoridad aun cuando el interesado no lo solicite.

De lo anterior se puede concluir que la función de la Procuraduría proponiendo soluciones amistosas a las partes en conflicto, constituye una función conciliatoria de carácter administrativo, que tiene características de la conciliación propiamente dicha, de la defensoría de oficio y del amigable componedor, pero que no se identifica plenamente con una de ellas por las específicas diferencias que se han señalado, siendo sus principales características las siguientes:

1. Se requiere la solicitud del trabajador.
2. Su servicio es gratuito.
3. Tiende a solucionar un conflicto.
4. Procura evitar un juicio.
5. La solución es aceptada por las partes y no es impuesta por el Procurador.
6. Debe constar en actas, éstas tendrán pleno valor probatorio.
7. Las soluciones adoptadas carecen de fuerza ejecutiva.
8. Los convenios a que lleguen las partes deben adquirir las características de un laudo.

Anteriormente el acuerdo al que llegaban las partes necesitaba para adquirir el carácter de una sentencia con efectos de ejecución, su ratificación ante la autoridad jurisdiccional, en virtud de lo dispuesto por el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.

Si bien es cierto que el reglamento de la Procuraduría, establece que los arreglos a que lleguen las partes en sus conflictos, deberán hacerse constar en actas autorizadas, y que los mismos tendrán valor probatorio pleno, tal disposición, no debería entenderse en el sentido de que los convenios contenidos en dichas actas tienen, por sí mismas fuerza ejecutiva, sino tan sólo que es incontrovertible lo en ellas asentado, por lo que si el convenio no se ratifica y aprueba por ésta, no se podía solicitar su ejecución ante dicha autoridad, incluso carece de validez legal ante la propia Junta de Conciliación y Arbitraje, actualmente existen resoluciones del séptimo tribunal colegiado en materia de trabajo del primer circuito, apoyada con las jurisprudencias; las cuales dan valor pleno y probatorio a los convenios.

En lo personal considero que la Junta de Conciliación y Arbitraje debe otorgar valor pleno y probatorio a los convenios realizados en la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, toda vez que dichos convenios se realizan bajo estricta vigilancia del Procurador Auxiliar y apegado con los requisitos que señala la Ley, tomando en cuenta dichas formalidades, no debería ser requisito su ratificación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, máxime que la propia Ley Federal del Trabajo en su artículo 530 fracción III faculta a la Procuraduría para la realización de los mismos, con apoyo en lo establecido por la fracción XXXI del Apartado A del Artículo 123 Constitucional, el cual anteriormente comentamos en el Capítulo I relacionado con la competencia constitucional de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, y en el entendido de que esta institución protege los intereses de los trabajadores, procurando un equilibrio entre el capital y el trabajo; por tener implicaciones económicas y por tratarse de un valor tan fundamental como es el trabajo, deberían los convenios de la Procuraduría elevarse al rango de los convenios celebrados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, ya que no es justo que un trabajador que realizó un convenio ante la Procuraduría y no se cumplió, tenga que esperar el procedimiento para su ejecución y además corra el riesgo de que el convenio se tenga por no válido.

## B) CONTENCIOSA

Aun cuando por disposición de la ley y de los reglamentos correspondientes es función de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo la de representar a los trabajadores y a sus sindicatos en los conflictos que se relacionan con la aplicación de las normas de trabajo, ni en la ley ni en los reglamentos se especifica la forma y términos en que debe acreditarse tal representación, cuando las partes en conflicto no llegan a una solución amistosa, debiendo plantearse la controversia ante la autoridad jurisdiccional.

Cabe mencionar que la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo sólo procede si el trabajador o el Sindicato se lo solicitan, es decir, no es de oficio, ahora bien no basta la simple solicitud por parte del trabajador, ni que el Procurador Auxiliar acredite su personalidad ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. Es necesario que se cumplan las formalidades que en materia de personalidad se establecen en el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo; y que el trabajador otorguen poder expreso a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para que ésta pueda actuar como su representante en el juicio.

Efectivamente, el Procurador es el representante de una de las partes en juicio y que, para poder actuar, debe estar legalmente habilitado para ejercer sus funciones; junto con el primer escrito debe acompañar el poder del cual se deriven sus facultades y obligaciones: obligación de seguir el juicio mientras no haya cesado en su cargo por una causa legal; practicar todas las diligencias que requiera la naturaleza del juicio; oír y firmar los emplazamientos, citaciones, requerimientos y notificaciones de toda clase, incluso los laudos, que deban hacerse a la parte que representa, hasta que quede ejecutada la sentencia.

Atendiendo al concepto de autoridad administrativa y entendiendo por tal a quien es delegado del poder ejecutivo, encargado de la gestión de los actos que interesan a la administración pública para el cumplimiento de sus fines, ejecutando y haciendo ejecutar las leyes y las disposiciones de la autoridad constituida, pero considerando sobre todo, que la Ley Federal del Trabajo,

**dentro del Título Once, Capítulo 3, si se considera expresamente a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo como una autoridad, afirmamos que dicha institución con las características propias que ya se han señalado es una autoridad administrativa del trabajo prestadora de servicios sociales e instrumento de justicia del Estado en beneficio de los trabajadores.**

## 2. TERMINOLOGIA

En los orígenes de los tribunales laborales en México la idea de conciliación precede al arbitraje, como una aspiración de que los conflictos se resuelvan mediante avenencia, antes de entrar en el arbitraje, por estimar que se trata de una vía sencilla, rápida y práctica más accesible a las posibilidades directas de los trabajadores y patrones.

La palabra conciliación deviene del latín "Conciliatio" derivado de conciliare que significa acción y efecto de conciliar, armonía que se establece entre dos o más personas que antes eran disidentes o enemigas (16).

La conciliación entendida como avenencia de las partes en un acto judicial, previo a la iniciación de un pleito procurando la transigencia de las partes con objeto de evitarlo. No es en realidad un juicio, sino un acto y el resultado puede ser positivo o negativo. En el primer caso, las partes se avienen; en el segundo, cada una de ellas queda en libertad para iniciar las acciones que le corresponda.

Sus efectos, en caso de avenirse las partes, son los mismos de una sentencia y en este sentido puede pedirse judicialmente la ejecución de lo convenido.

Al respecto los tratadistas han dado diversas definiciones, entre ellas se encuentran la de Escriche, que dice:

"La conciliación es un acto jurídico que tiene por objeto evitar el pleito que alguno quiere entablar, procurando que las partes se avengan o transigan sobre el asunto o motivo de él (17).

(16) PINA RAFAEL "Diccionario de Derecho" Edit. Porrúa, S.A. pág. 146.

(17) ESCRICHE JOAQUIN "Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia "México 1968 pág. 956.

**CARNELUTTI expresa:**

**"La conciliación tiene la estructura de la mediación, ya que se traduce en la intervención de un tercero entre los portadores de los dos intereses en conflicto, con objeto de conducirlos a la composición contractual" (18).**

**El maestro Mario de la Cueva al respecto nos dice "La Conciliación" que se caracteriza, porque la opinión de los conciliadores no debe imponerse obligatoriamente, pues se desvirtúa el fin de la conciliación. Terminaría antes de la opinión de los conciliadores, lo cual devendría en realidad en una sentencia (19)**

**El Doctor Trueba Urbina manifiesta que: "La Conciliación es una institución del mas rancio abolengo que se propone hallar dentro del proceso una solución amistosa y justa de un conflicto de intereses (20).**

**De las definiciones anteriores se desprende que las características de la conciliación son:**

- a) Poner fin a una controversia presente o prevenir una futura.**
- b) Con la ayuda o intervención de un tercero, él cual propone una o varias medidas de solución.**
- c) Las partes tienen la libertad para aceptar o rechazar las propuestas sugeridas por el conciliador.**

**(18) CARNELUTTI Francesco "Sistema de Derecho Procesal Civil" Tomo I  
pág. 203.**

**(19) DE LA CUEVA MARIO "Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" Ob. cit.  
pág. 935.**

**(20) TRUEBA URBINA ALBERTO "Nuevo Derecho Procesal de Trabajo" Ob.  
Cit. 169.**

**Por lo tanto las propuestas para una solución no son obligatorias, sino se limitan a ser un consejo.**

**En virtud de lo anterior es posible analizar la conciliación desde dos puntos de vista:**

- a) En función de las partes; la conciliación tiene como fin que las mismas lleguen a un acuerdo con el objeto de prevenir o solucionar definitivamente un conflicto evitando el juicio.**
- b) En función de la autoridad; esta tiene como función la de rehacer la voluntad que falte a las partes para encontrar la solución amistosa del conflicto.**

**Dentro de la Doctrina del derecho, la conciliación es una forma autocompositiva, que termina con gran cantidad de conflictos planteados ante los tribunales laborales, siempre y cuando la autoridad correspondiente reconozca la importancia que la institución tiene, y los beneficios que para la solución de los conflictos laborales pueden obtenerse si se práctica no con oficiosidad de mero trámite, sino con la firme idea que dialogando con las partes y proponiendo soluciones componedoras, se puede llegar a una justa y equitativa solución.**

**La Organización Internacional de Trabajo define a la conciliación como práctica consistente en solicitar los servicios de una tercera parte neutral, para que ayude a las partes en un conflicto a allanar sus diferencias y a llegar a una transacción amistosa o a una solución adoptada de común acuerdo (21)**

**Establecida la conciliación como institución dentro del procedimiento laboral mexicano; se convierte en la fase inicial de todo proceso laboral, siendo característica de esta etapa, el diálogo o las pláticas conciliatorias en las que no existe obligación de rendir pruebas ni de reconocer o negar hechos y en donde se busca el entendimiento directo y amigable de las partes, bajo la orientación del funcionario que conoce de la controversia.**

**(21) "La Conciliación en los conflictos de Trabajo", Guía Práctica OIT, Ginebra 1a. edición 1974 pág. 4.**

### **3. CONCILIACION Y ARBITRAJE**

Por su importancia, no podemos dejar de mencionar en este trabajo cuales son las diferencias entre Conciliación y Arbitraje.

Al respecto Rafael de Pina manifiesta "El arbitraje es la actividad jurisdiccional desarrollada por los árbitros para resolver el conflicto de intereses que ha sido presentado por los interesados" (22)

Luigi de Litala nos dice: Las conciliaciones son una emanación de los que hacen la paz, teniendo origen consensual y por consiguiente, contractual, mientras el laudo arbitral deriva, no de las voluntades de las asociaciones, sino de la voluntad de los árbitros, a los cuales es sometida la decisión de controversia.

Por lo tanto, tenemos que la distinción radica en la forma en que se resuelve el conflicto, ya que la proposición de solución tomada por el conciliador se da a conocer a las partes como un consejo, el cual tiene carácter condicional y no imperativo, para las partes en forma libre y espontánea lo aceptan o lo rechazan; mientras que el caso del arbitraje, las decisiones tomadas por los árbitros resuelven el conflicto, siendo imperativas y obligatorias e imponiéndose a las partes, aun en contra de su voluntad, al respecto Mario de la Cueva dice:

"La conciliación persigue como finalidad que las partes pongan fin al pleito sin necesidad que se dicte sentencia obligatoria" (23).

(22) DE PINA RAFAEL "Derecho Procesal de Trabajo" Ob. Cit. Pág. 84.

(23) DE LA CUEVA MARIO "Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" Ob. cit. pág. 935.

**Las legislaciones y reglamentos establecen generalmente con claridad las diferencias que existen entre la conciliación y el arbitraje en la solución de los conflictos de trabajo, sin embargo pueden llegar a confundirse ambos términos, toda vez, que las partes pueden pensar que el conciliador está facultado para fijar las condiciones del acuerdo que hayan de aceptar.**

**En estos casos es importante, desde el punto de vista práctico, que el propio conciliador comprenda con toda claridad su papel y no cometa el error de asumir las funciones y facultades de un árbitro.**

**El árbitro está facultado para resolver mediante un dictamen o laudo, el conflicto sometido a su juicio, en las controversias de trabajo, es probable que el árbitro trate de dictar con laudo que estime aceptable para las partes, pero que cuyas condiciones, no obstante, se basaran en su propio criterio. El conciliador en cambio, ha de atenerse a la opinión de las partes para todo acuerdo posible.**

**Efectivamente, la conciliación va encaminada a rehacer la voluntad de las partes y en el arbitraje se suple la voluntad que de las partes falte.**

**De lo anterior se desprende que en la conciliación se da como resultado el acuerdo de voluntades entre dos o mas partes; en tanto que el arbitraje se da como resultado la decisión de un tercero.**

#### **4. LA CONCILIACION EN LA PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.**

En nuestro Derecho Positivo Mexicano, existe una conciliación en forma administrativa y una jurisdiccional.

La conciliación es administrativa cuando es de carácter voluntario y en el área laboral corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, desarrollarla en los conflictos colectivos en que sea competente, de igual manera a las autoridades de las entidades federativas y a sus direcciones o departamentos, en este caso corresponde a la Dirección General de Trabajo y Previsión Social por medio de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal, las que como ya hemos mencionado, entre otras facultades tiene la de procurar un arreglo conciliatorio sobre los conflictos de trabajo que se susciten en su competencia.

Para un mayor entendimiento sobre este punto, la conciliación se manifiesta como una peculiar institución de establecimiento de nuevas condiciones de trabajo, propiamente de avenencia, que no tiene naturaleza jurisdiccional, no tiende a interpretar el derecho ni las normas, sino que le corresponde equilibrar y ponderar los intereses contrapuestos de las partes, lo que hace que sus resultados no tengan el carácter decisivo de una sentencia.

En consecuencia, la función conciliatoria que lleva a cabo la Procuraduría de la Defensa del Trabajo es de carácter puramente administrativo, toda vez que cuando se aplica con este carácter no se puede imponer la decisión de un conciliador o árbitro, la decisión que se tome es de acuerdo al libre albedrío de las partes en controversia, no se va a analizar el fondo del conflicto, ni se va a demostrar quien tiene la razón, sino que en forma justa y equitativa se va a dar solución al conflicto procurando un equilibrio entre capital y trabajo, sometiéndose voluntariamente ante esta autoridad el trabajador y el patrón, es por ello que también se le da un carácter voluntario.

**En este sentido conviene recordar el pensamiento del Jurista Montenegro Baca, cuando afirma que: "La justicia del trabajo no se basa en la fórmula justiniana de dar a cada uno lo que le pertenece, sino dar a cada uno según sus necesidades; de ahí que en la conciliación laboral se tiene que tomar en cuenta fundamentalmente la satisfacción de las necesidades del trabajador.**

## **5. LA CONCILIACION EN LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE**

Por cuanto hace a la conciliación de carácter jurisdiccional, considerada como obligatoria en la Ley Federal de Trabajo en vigor y a la cual compete llevarla a cabo por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en la actualidad se ha convertido en toda una característica de los procesos modernos. Al reconocer tal calidad y efectividad, el legislador mexicano la ha establecido en el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo.

Los principales requisitos de la conciliación de carácter jurisdiccional son los siguientes:

- a) La tentativa de conciliación debe ser obligatoria.
- b) La tentativa de conciliación debe ser previa a la interposición de la reclamación.
- c) La conciliación puede ser intentada en cualquier estado de la litis.
- d) Debe expresar la libre voluntad de las partes.
- e) Debe ser celebrada ante autoridad competente.
- f) La solución alcanzada en el acto conciliatorio, una vez aprobado por la autoridad, debe tener carácter de cosa juzgada.

Para un mejor entendimiento, corresponde ahora abordar de manera particular cada uno de los requisitos señalados:

**a) TENTATIVA DE CONCILIACION DEBE SER OBLIGATORIA.**

La obligatoriedad que debe guardar la conciliación en el derecho procesal del trabajo, en nuestro país, se desprende del artículo 875 de la ley de la materia, que expresamente determina que la audiencia, inicial del proceso consta de tres etapas. Al referirse a cada una de ellas ubica primeramente a "La conciliación", ya que a través de ella se busca adherir a las partes mediante la celebración de un convenio que permita conservar dentro de la justicia social, el equilibrio entre los factores de la producción.

**b) LA TENTATIVA DE CONCILIACION DEBE SER PREVIA A LA INTERPOSICION DEL RECLAMO.**

Este punto es sencillo de analizar, toda vez el propósito de la conciliación es el de evitar, en lo posible, los reclamos laborales.

Tomando en cuenta que esta parte procedimental no se requiere pruebas, en virtud de que el avenimiento debe surgir de la aprobación por las partes de alguna de las fórmulas planteadas por ellas mismas o por el tribunal.

**c) LA CONCILIACION PUEDE SER INTENTADA EN CUALQUIER ESTADO DE LA LITIS.**

Si bien es cierto que la conciliación debe proponerse antes de iniciar la litis, este hecho de ninguna forma impide que las Juntas de Conciliación y Arbitraje pueda intentar la conciliación en cualquier otro momento de desarrollo del proceso.

**d) DEBE EXPRESAR LA LIBRE VOLUNTAD DE LAS PARTES**

En términos generales, este punto se refiere a que las partes quedan en libertad de aceptar o no las propuestas del conciliador, y éste en ningún momento puede obligar a las partes a someterse a su decisión.

**e) LA CONCILIACION DEBE SER CELEBRADA ANTE AUTORIDAD COMPETENTE.**

De acuerdo a lo establecido por el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, es la autoridad quien, en todo caso, propondrá las bases de conciliación, haciendo ver al patrón y trabajador los inconvenientes que implica persistir en el intento de llevar el juicio laboral hasta sus últimas consecuencias.

**f) LA SOLUCION ALCANZADA EN EL ACTO CONCILIATORIO UNA VEZ APROBADA POR LA AUTORIDAD DEBE TENER EL CARACTER DE COSA JUZGADA.**

Quando se concreta un acuerdo entre las partes, este tiene la fuerza de cosa juzgada. El que dicho convenio se eleve al carácter de cosa juzgada, tiene la finalidad de garantizar una seguridad jurídica en el proceso; es decir, que una vez celebrado tal convenio y ratificado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, no podrá llevarse de nueva cuenta la misma controversia a juicio.

**CAPITULO III**

**REGIMEN VIGENTE DE LA CONCILIACION  
EN LA PROCURADURIA DE LA  
DEFENSA DEL TRABAJO**

## 1. ASESORIA LABORAL

Una de las funciones básicas de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal, es la asesoría laboral que se otorga a todos los trabajadores cuando la solicitan; ahora bien para sintetizar los objetivos de la asesoría laboral, diremos que la finalidad puede definirse como una acción estatal que tiende a fortalecer la protección que la ley garantiza al trabajador. Esto se logra a través de tres funciones fundamentales:

- a) Control de cumplimiento de la ley laboral.
  - b) Labor de asesoramiento.
  - c) Tarea de información.
- a) El control de cumplimiento de la ley laboral consiste en observar, que se apliquen las disposiciones laborales en los centros de trabajo y cuando no sea así tomar medidas que garanticen su cumplimiento.

Esta tarea se puede llevar a cabo a través de dos métodos a saber:

**Primero:** El Conciliador debe manifestarle al trabajador todas y cada una de sus prestaciones a las que tuviera derecho conforme a la ley, como: el derecho a vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, reparto de utilidades, prima de antigüedad, así como días de descanso obligatorio y todo lo referente a seguridad e higiene; capacitación y adiestramiento; es decir, que abarque todos los derechos que le confiere la ley, así como los términos legales que tiene para pedir dichas prestaciones; y en caso de que el patrón no cumpla dentro de los términos legales, podrá la autoridad tomar medidas sancionadoras suficientes para garantizar su cumplimiento.

**Segundo:** Asignar un inspector de trabajo para que vigile el cumplimiento de las normas de trabajo, facilite información técnica y asesore a los trabajadores y patronos sobre la manera más efectiva de cumplir con las normas de trabajo; ponga en conocimiento de las autoridades, las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo que se observen en las empresas y establecimientos.

Actualmente se ha suspendido la intervención de los inspectores de trabajo, pero considero que la inspección del trabajo es de suma importancia en el derecho laboral, ya que su intervención es de gran ayuda para el correcto cumplimiento de las normas legales.

**b) LABOR DE ASESORAMIENTO**

Los Conciliadores no sólo proponen soluciones para el arreglo de los conflictos, sino que instruyen a las partes interesadas en lo que se refiere a sus obligaciones y derechos laborales.

Esta función hace más factible el cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo. Además requiere que el cuerpo de conciliadores, se conviertan en todo un funcionario realmente capacitado en todas las metas perseguidas por la legislación laboral, por que tal vez llegue a encontrarse casos en que se requiera asesoramiento en cuestiones tales como seguridad e higiene, reparto de utilidades, S.A.R., etc.

- C) Por último tomando en cuenta la experiencia con las partes, puede captar deficiencias en las disposiciones legales, que dificulten su cumplimentación. Ante tales casos, el Conciliador puede proporcionar información básica que haga posible el mejor cumplimiento de la ley.

## 2. FASES CONCILIATORIAS

De acuerdo a lo establecido en el artículo 530 fracción III de la Ley Federal del Trabajo y a los artículos 30,31,32, 33 del Reglamento Interno de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal, se expresa con claridad los mecanismos de celebración de la etapa conciliatoria. Es oportuno sin embargo, hacer algunas observaciones siguiendo el orden de los citados artículos.

### a) COMPARENCIA PERSONAL:

Como una clara manifestación del propósito conciliatorio que persigue el legislador al tratar de que las partes en conflicto (patrón-trabajador) limen sus asperezas y traten de llegar a un arreglo amistoso; al estar presentes el patrón y el trabajador, sin asesores o apoderados enfatiza y fortalece los procedimientos conciliatorios en los juicios laborales, porque de este modo las partes actuaran en forma espontánea y problemamente atenderán las exhortaciones de los funcionarios, los cuales procuran la solución de los conflictos por esta vía de entendimiento, que se inspira en uno de los principios básicos del Derecho del trabajo.

Esta reforma procesal, no tuvo mucha aceptación y al respecto hubo muchas críticas, así pues, se presta a multitud de interpretaciones y en ocasiones no puede dar los resultados prácticos para lograr lo que es fundamental en materia de Derecho: La Conciliación.

El maestro Néstor de Buen dice: Que el margen de la fobia en contra de los pobres abogados, tan patente a lo largo de esta Ley Federal de Trabajo, lo cierto es que se está coartando el legítimo derecho de que los trabajadores y los patrones se hagan representar (24)

(24) NESTOR DE BUEN L. "La Reforma del Proceso Laboral" Edit. Porrúa, S. A. de México 1980. Pág. 38.

A continuación mencionaremos un comentario del dictamen de las Comisiones Unidas del Trabajo y Estudios Legislativos, Segunda Sección del H. Senado de la República; comentarios muy loables y acetados sobre la comparencia personal en la etapa de conciliación, la cual dice en una de sus partes:

*"La fracción I del artículo 876, dispone, que en la etapa conciliatoria las partes comparecerán personalmente, sin abogados, patrones, asesores o apoderados. Una simple interpretación de este precepto, podría hacer derivar en que el trabajador quedara en desventaja frente al patrón por carecer de un conocimiento preciso de las causas que, en su caso, pudieran haber determinado la rescisión o terminación de la relación laboral; por desconocer los argumentos del patrón y en no pocas ocasiones, por no tener una adecuada preparación para hacer frente, con razones y argumentos a los que el patrón pudiere esgrimirle. Esto quitaría valor a la conciliación.*

*Para que esta fase pueda tener la operatividad que se desea, es indispensable que el trabajador cuente con la orientación debida y adecuada de los funcionarios, los cuales tienen facultades amplísimas de intervenir y que corresponderá a estos funcionarios velar por los intereses de los trabajadores, no sufran demérito, ni puedan ser objeto de la comisión de injusticia, al verse privados de asesoramiento".*

**b) INTENTO DE CONCILIACION:**

Los Conciliadores deben procurar los arreglos y exhortar a las partes para que intenten salvar sus diferencias.

Al respecto Néstor de Buen manifiesta:

**"La realidad es que sí las partes por sí mismas, no intentan la conciliación, generalmente empujadas por sus asesores, conscientes de los riesgos de ese tipo de pleitos, la etapa se convierte en un simple requisito formal, casi sacramental y las partes manifiestan que no existe arreglo conciliatorio y piden se pase el nego al arbitraje" (25).**

**En la práctica de la materia laboral, la Conciliación es un forma normal y práctica de vencer prejuicios. En ocasiones sólo hay que vencer prejuicios y resquemores de quienes han vivido un conflicto (patrón y el trabajador) y que por cuestiones de amor propio, o de supuestos antecedentes perniciosos, no quieren resolver las cosas de manera amigable. Sin embargo el tiempo y el riesgo de perder o ganar que trae aparejado el juicio, ayudan a lograrlo.**

**c) ACUERDO CONCILIATORIO**

**Si las partes llegaren a un acuerdo se da por terminado el conflicto. Y de conformidad con lo establecido en el artículo 31 del Reglamento Interno de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal, el resultado de la conciliación se hará constar en actas debidamente autorizadas.**

**En caso de que el resultado sea positivo la Procuraduría está facultada para denunciar el convenio respectivo.**

**d) SUSPENSION DE LA ETAPA CONCILIATORIA**

**A petición de ambas partes se puede suspender la celebración de las pláticas conciliatorias, hasta en dos ocasiones a criterio del Conciliador Auxiliar, y el término de la suspensión por pláticas conciliatorias no debe exceder de ocho días hábiles.**

**(25) DE BUEN LOZANO NESTOR "Derecho Procesal de Trabajo" Ob. Cit.  
Pág. 546**

**e) INCONFORMIDAD CON UN ARREGLO**

**En caso de no haber conciliación, se les tiene por inconformes con todo arreglo y se turna a las siguiente etapa que es el juicio.**

**En términos generales, se precisan las características de la conciliación, como sigue:**

- a) Toda conciliación presume la existencia de un conflicto real o aparente.**
- b) La intervención de las partes en la controversia es decisiva, toda vez que ellas deciden aceptar o no la solución propuesta.**
- c) El órgano conciliador se limita a aproximar a las partes facilitando su encuentro y que ponga fin a sus diferencias, pero su aportación puede ser rechazada por las partes.**
- d) En la conciliación las partes hacen una consideración recíproca de sus respectivas pretensiones. En ella no juegan elementos jurídicos "si no criterios de mutua concesión.**
- e) La conciliación tiene por objeto llegar a un acuerdo.**

### **3. CONVENIOS**

**En la realización de este capítulo hemos analizados las diferentes etapas de la conciliación, una vez agotadas éstas etapas, se llega a la culminación de esta institución, mediante la realización de dos actos a saber:**

#### **a) LOS CONVENIOS**

**La Procuraduría de la Defensa del Trabajo, está facultada para realizar convenios, estos pueden ser: "Convenios finiquitos" y "Convenios a futuro cumplimiento".**

**Los primeros se realizan cuando las partes se avienen y el pago de sus prestaciones se realizan en una sola exhibición. Es menester para denunciar estos convenios los siguientes requisitos:**

- **Lugar, fecha y hora.**
- **Nombre y cargo del conciliador que interviene.**
- **Nombre y domicilio de los comparecientes.**
- **Acreditar la personalidad de los comparecientes.**
- **Especificar el monto total de las prestaciones reclamadas.**
- **Verificar que dicho convenio no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.**
- **Firma y huella digital de los comparecientes.**

**Estos convenios se realizan de acuerdo a lo establecido por la fracción I del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo en vigor.**

**Los segundos se realizan cuando las partes han llegado a un arreglo conciliatorio y el pago se realiza en dos o más exhibiciones. Este convenio se realiza bajo los siguientes términos:**

- **Lugar, fecha y hora.**
- **Nombre y cargo del conciliador que interviene.**
- **Nombre y domicilio de los comparecientes.**

- **Acreditar la personalidad de los comparecientes.**
- **Especificar el monto total de las prestaciones reclamadas.**
- **Especificar fecha y hora de los subsecuentes pagos.**
- **Verificar que dicho convenio no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.**
- **Especificar el monto de la pena convencional.**
- **Firma y huella digital de los comparecientes.**

**Ambos convenios se realizan de acuerdo a lo establecido por la fracción I del artículo 53 de la Ley Federal Trabajo en vigor.**

**De acuerdo a lo anterior los convenios son el resultado de un acuerdo entre ambas partes, por lo que deducimos que los convenios son los acuerdos celebrados entre los trabajadores y patrones con el objeto de poner fin al procedimiento conciliatorio en los conflictos individuales y colectivos.**

**En general, estos convenios pueden celebrarse, a nivel individual, en los términos del artículo 53, si bien, de ser favorables a los trabajadores no se podrá invocar su nulidad por falta de sanción de la autoridad jurisdiccional.**

**En la práctica los convenios que realiza la Procuraduría de la Defensa del Trabajo generalmente no se ratifican ante la Junta de Conciliación y Arbitraje de acuerdo a lo que establece el artículo 33 de la Ley de la materia; este hecho tiene como consecuencia, en algunos casos, cuando se demanda el cumplimiento de convenio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que esta autoridad los considere como no validos y los objete como prueba por no ser ratificados por la misma.**

**Sin embargo como mencionamos anteriormente, si el convenio es favorable a los trabajadores, no se debería invocar la nulidad por falta de sanción ante la Junta de**

Conciliación y Arbitraje, máxime que dicho convenio es realizado por una autoridad administrativa de trabajo de acuerdo a lo establecido en la fracción IV del artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo; en el cual se le reconoce como autoridad competente para la aplicación de las normas de trabajo; asimismo se le otorgan facultades para llevar a cabo pláticas conciliatorias y realizar convenios, según lo dispuesto en la fracción III del artículo 530 de la misma Ley.

Es importante que se tome en consideración esta medida, toda vez que el objeto de realizar estos convenios, es terminar con la controversia, logrando con ello que la administración de la justicia laboral sea pronta y expedita, tomando en consideración que dichos convenios se realizan siguiendo los requisitos esenciales que establece el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo y que a continuación se detallan:

- Se hacen constar por escrito.
- Contienen una relación circunstanciada de los hechos que constituyen su objeto.
- No deben contener renuncia de los derechos de los trabajadores.
- Las partes deben acreditar su personalidad.

Es de hacerse notar que no se trata de un simple convenio entre particulares, sino de un documento público, formulado ante un funcionario, al cual le corresponde la defensa del trabajo contra todo acto arbitrario que se pretenda realizar, aprovechando la falta de preparación y el desconocimiento de los derechos del trabajador; por lo tanto considero que no se debería poner en duda si se aprueba o se rechaza el convenio. Al respecto el artículo 795 de citada Ley prescribe:

*"Son documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones".*

*Los documentos públicos expedidos por las autoridades de la Federación, de los estados del Distrito Federal o de los Municipios, harán fe en el juicio sin necesidad de legalización" (26).*

Las ideas expuestas se inspiraron en las ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia, las cuales las tomamos como modelo de Precisión:

**"CONVENIOS EN MATERIA DE TRABAJO. –**  
*El artículo 98 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, debe interpretarse como un precepto establecido en beneficio de los trabajadores, con el objeto de protegerlos contra la celebración de convenios perjudiciales y lesivos a sus intereses, porque pretende evitar que renuncien a sus derechos en beneficio del patrono, de manera que en tanto no exista un perjuicio para aquellos, el convenio es válido, aún cuando no haya sido aprobado por la Junta respectiva".*

(26) "Ley Federal del Trabajo", ediciones fiscales ISEF, S. A., México 1996 Pág. 230.

#### **4. NATURALEZA DE LOS ORGANOS CONCILIADORES**

Un reclamo de la ciudadanía y que ha sido una inquietud permanente es el relativo a la necesidad de modernizar y moralizar a los órganos de la procuración de justicia, es anhelo de la ciudadanía el terminar con la vieja imagen de órganos persecutorios penalizados y en algunos casos de autoridades que no siempre dan la razón a quien la tiene; para transformar a la procuración de justicia en un instrumento de paz en el que sus miembros sean concededores del derecho, capaces, respetables en quienes se pueda confiar y no temer.

La necesidad primaria y absolutamente inaplazable de resolver el problema de una correcta aplicación de la norma laboral con su respectiva implicación de la creación de un órgano con una estructura bien definida eficaz y que tenga un alto grado de confiabilidad, que razone, defina y asegure con una técnica contemporánea los principios de suficiencia, inmediatez y eficacia en la procuración de justicia sin que existan medidas que retrasen o dificulten la correcta aplicación; esta necesidad de crear un órgano confiable para la administración de justicia laboral ha dado pauta para la creación de la procuraduría de la defensa del trabajo, la cual se ha estimado en muchos de los casos como el primer contacto que tienen los trabajadores que confrontan un problema laboral y por ello se ha considerado a la misma como instrumento de asesoría y definición capaz de coadyuvar en la defensa de sus intereses.

Que además, considerado como uno de los órganos vigilantes del cumplimiento de la ley que consagra los derechos de los trabajadores y representativo de éstos ante todas las autoridades dentro de su jurisdicción, deben mantenerse actualizados los criterios imperantes en la aplicación, interpretación y cumplimiento de las normas de carácter sustantivo y adjetivo con el objeto de cumplir eficazmente con la función que se le tiene encomendada.

Es importante por tal conocer la organización de este órgano administrativo de trabajo.

**La ley Federal del Trabajo de 1931 faculta al Ejecutivo de la Unión, a los Gobernadores de los Estados y Territorios, al Jefe del Departamento del Distrito Federal, para que expidieran según sus jurisdicciones, la reglamentación relativa a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.**

Por su parte, el legislador de 1970, ya establece un principio de organización de la citada institución, al disponer que la misma debería integrarse con un Procurador General y con el número de Procuradores que se juzgue necesarios para la defensa de los intereses de los trabajadores, cuyos nombramientos se harían por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por los Gobernadores de los Estados y Territorios o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, se especifican los requisitos que deberá satisfacer una persona para ser nombrado Procurador General o Procurador Auxiliar.

De lo anterior se desprende que para el desarrollo de sus funciones dicha autoridad administrativa de trabajo estará integrada por un Procurador General, Jefes de Conciliadores y Procuradores Auxiliares.

Para ser Procurador General se deben satisfacer los siguientes requisitos:

- I. Ser mexicano mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos.
- II. Tener título legalmente expedido de Licenciado en Derecho y una práctica profesional no menor de 3 años en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- III. No ser ministro de algún credo o culto religioso.
- IV. No haber sido condenado por delito intencional.

El Procurador General será designado por el Jefe del Departamento del Distrito Federal y en el ejercicio de sus funciones dependerá directamente del Director General del Trabajo y Previsión Social. Algunas de sus facultades y obligaciones del Procurador General son las siguientes.

- I. Representar oficialmente a la Procuraduría.**
- II. Proporcionar a la Dirección todas las medidas conducentes a dar unidad, eficacia y rapidez a la acción de la procuraduría.**
- III. Resolver las consultas que sobre cuestiones concretas de trabajo formulen los trabajadores o sindicatos en relación con los conflictos que se susciten con los patrones respectivos.**
- IV. Girar citatorios a los patrones y trabajadores o sindicatos a fin de buscar soluciones conciliatorias en los conflictos suscitados entre ellos.**
- V. Solicitar de la Dirección General del Trabajo y Previsión Social, inspectores de trabajo para que practiquen las inspecciones y diligencias administrativas necesarias, en aquellos asuntos en los que intervenga la Procuraduría.**
- VI. Designar entre los Procuradores Auxiliares a los que deban fungir como Jefes de las Secciones de Conciliación y Contenciosa.**
- VII. Hacer del conocimiento de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Departamento del Distrito Federal, las faltas en que incurra en el desempeño de sus labores el personal de la Procuraduría.**
- VIII. Hacer uso de las vías de apremio establecidas en el Capítulo VI de este reglamento en caso necesario.**

Por lo que se refiere a los Procuradores Auxiliares Jefes de las Secciones de Conciliación y Contenciosa, deben satisfacer los requisitos siguientes:

- I. Ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos.**
- II. Tener título legalmente expedido de Licenciado en Derecho y una práctica profesional no menor de un año.**
- III. No ser ministro de algún credo o culto religioso.**

**IV. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.**

**Son facultades y obligaciones del Procurador Auxiliar Jefe de la Sección de Conciliación.**

- a) **Atender las consultas y quejas que presenten los trabajadores o sus sindicatos.**
- b) **Intervenir a solicitud de ellos por la vía conciliatoria, en la solución de sus conflictos.**
- c) **Aprobar, en su caso, las actas y los convenios a que lleguen las partes.**
- d) **Turnar a la Sección de lo Contencioso, a solicitud del interesado, aquellos asuntos en que no se hubiere llegado a una solución conciliatoria.**

**Los Procuradores Auxiliares deben satisfacer los requisitos señalados en las fracciones I, III y IV relativas a los Procuradores Auxiliares Jefes de las Secciones Conciliatorias y Contenciosas; además deben haber terminado el sexto semestre de la carrera de Licenciado en Derecho, por lo menos.**

**Las atribuciones y obligaciones de los Procuradores Auxiliares son:**

- a) **Atender los asuntos que les sean turnados y resolver las consultas que acerca de ellos se les hagan, anotando fecha en que se hayan hecho cargo de los mismos; el resultado de la gestión conciliatoria de la Procuraduría, fechas de las diversas audiencias y resultado de las mismas y, en general, todos aquellos datos necesarios para conocer el estado de los asuntos que tengan a su cargo.**
- b) **Interponer oportunamente las demandas que se consideren procedentes en defensa de los intereses de los trabajadores que patrocine la Procuraduría, tramitar los juicios correspondientes y agotar los recursos ordinarios y extraordinarios que sean necesarios.**

- c) **Comparecer puntualmente a las audiencias y promover oportunamente lo necesario.**
- d) **Mantener debidamente integrados los expedientes de los asuntos a su cargo, con las copias de las actas, convenios, audiencias y demás diligencias en que intervengan, entregándolas al archivo para su control.**
- e) **Rendir los informes de labores que les sean requeridos por el Procurador General, o Jefes de Sección correspondientes.**
- f) **En los casos de los riesgos profesionales, recabar oportunamente los dictámenes médicos correspondientes, en los términos que marca el Reglamento respectivo.**
- g) **Formular en su caso los dictámenes de improcedencia de los asuntos que se le encomienden, los cuales deberán someter a la consideración del Procurador General para su aprobación.**
- h) **Informar a los interesados el estado de los juicios, siempre que lo soliciten o así se considere necesario.**
- i) **Poner en conocimiento del Jefe de Procuradores de la sección respectiva, los impedimentos que tengan para conocer determinados asuntos y que puedan ser causa de excusa, a efecto de que previo dictamen sean calificados por el Procurador General, en los términos del Reglamento.**
- j) **Recabar del interesado los elementos necesarios para la tramitación de los asuntos que se les encomienden, con la obligación del propio interesado de proporcionarlos en forma personal y suficiente, teniendo los mismos el carácter de estrictamente confidenciales.**

**Es de suma importancia hacer referencia a las cualidades que debe de tener el conciliador para llevar a cabo esta importante labor.**

El conciliador debe tener conocimiento sobre la materia y estar actualizado sobre la misma, capacidad de convencimiento, así como una gran paciencia para escuchar a las partes en sus diversos puntos de vista, para así poder proporcionar diversas soluciones.

El conciliador debe ser lo bastante independiente en su criterio e imparcial como para dejarse influir por factores externos, como gestos, palabras o ciertas actitudes que hacen nacer de una de las partes la sospecha de que inclinan a favor de la parte contraria; toda vez que este hecho podría hacer fracasar la conciliación, es por ello que el conciliador debe tener un amplio criterio y razonar con equidad y justicia para que al momento de dar sus propuestas, las partes en conflicto satisfechas sobre sus intereses.

De acuerdo a la Organización Internacional de Trabajo pueden señalarse las siguientes características:

- a) Independencia e imparcialidad
- b) Dedicación
- c) Experiencia en relaciones humanas.
- d) Trato cordial y amistoso.
- e) Conocimiento de la rama de actividades y del sistema de relaciones de trabajo.
- f) Capacidad para sacar partido de la experiencia y la información.

Conviene precisar, a fin de completar la caracterización, que la opinión de los conciliadores no constituye un imperativo, es decir, no posee fuerza obligatoria.

Al respecto el maestro Mario de la Cueva dice:

"Es la opinión de un juez, al que se supone sabio y justo, formada con base en la experiencia de la vida diaria y en el conocimiento de los seres humanos, en la visión que proporciona el tratamiento de una serie larga de controversias semejantes, en un punto intermedio, más o menos inclinado de uno u otro lado, de acuerdo con los datos y exposiciones que se le presenten" (27).

(27) DE LA CUEVA MARIO, Ob. Cit. Pág. 385.

**CAPITULO IV**

**COMETIDOS DE LA PROCURACION  
DE JUSTICIA**

## 1. IMPORTANCIA JURIDICO-LABORAL DE LA CONCILIACION

Nadie es indiferente, ante un problema social. De ahí que junto al régimen tutelar que integra el derecho del trabajo, atribuyendo a los trabajadores derechos básicos y obligaciones máximas, se hayan creado organismos administrativos y jurisdiccionales cuya misión es, en lo esencial, preservar la tranquilidad y la armonía en la consecución de ese difícil equilibrio que se establece como meta fundamental de las normas de trabajo en el artículo Segundo de la Ley Federal de Trabajo el cual dice: "Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones" (28)

Los fines que cumple dentro del procedimiento laboral la conciliación es analizar los presupuestos procesales y las condiciones de la acción. Lo anterior significa que al estudiar la legitimación de la relación procesal, se tienen como presupuestos de ésta legitimación de cada uno de los sujetos; del actor se exige el derecho subjetivo que pretende por la acción; del demandado se exigen las legitimaciones necesarias; y de la autoridad administrativa o jurisdiccional, el poder legal.

Podemos observar, por tanto, los siguientes presupuestos:

Primero como requisitos subjetivos: Competencia e imparcialidad del Conciliador y habilidad de las partes; Segundo: inexistencia de hechos imperativos; Terceros: Subordinación del procedimiento a las normas legales.

Se trata de precisar las consecuencias que para el desarrollo subsecuente del proceso puede tener la declaración procesal sobre las condiciones y presupuestos.

Los efectos procesales de la conciliación son provocar el contacto inicial del Procurador Auxiliar con la causa y que a su vez pueda provocar la extinción de la relación mediante una decisión que dar fin al proceso, también puede originar la superación de vicios antes de la fase de juicio (recibir pruebas periciales y testimoniales para esclarecer hechos controvertidos pertenecientes al fondo de la acción.

(28) "Ley Federal de Trabajo" Ob. Cit. Pág. 1.

**La audiencia de conciliación tiene en sí dos proyecciones: una que se oriente a la solución y la otra al esclarecimiento de la decisión del litigio, provocando la concentración de la causa y habilitando al conciliador para dirigirla con correcto dominio del litigio.**

**Debe entenderse desde nuestro punto de vista que la importancia jurídico-laboral de la conciliación es la siguiente:**

- A) Conciliar las pretensiones de las partes evitando gastos y costos, reflejándose también la prolongación innecesaria de los juicios, ya que en ese momento es una de las hipótesis en las que se puede resolver una litis sin llegar a la sentencia definitiva.**
- B) Examinar y resolver los presupuestos procesales y consecuentemente sanear el procedimiento, lo que implica que aun en el supuesto de que en el juicio tenga que resolverse en definitiva por medio de sentencia, el Conciliador tiene en su mano los elementos suficientes para resolver de manera más equitativa el juicio que ante él se trámita.**
- C) Fijar en definitiva el objeto del proceso, es decir, es el momento en el cual se va a determinar de manera concreta las cuestiones que debe resolver el juzgador en el laudo.**

**Como lo hemos visto en los antecedentes y a lo largo del presente trabajo, el avenimiento por medio de la conciliación, es la panacea utilizada en la mayoría de las controversias jurídicas (juzgados de Paz, Profeco, Juicios Orden Familiar etc) y por supuesto en las controversias del orden laboral. Con lo que deducimos que el verdadero valor jurídico de la conciliación se encuentra en predisposición de las partes llegar a un arreglo equitativo para ambas partes, con una voluntad sana, libre y espontánea.**

**En la práctica la conciliación llega a desvirtuarse, ya que por un lado la voluntad de las partes predispuestas a sacar la mayor ventaja en los juicios entablados, por otra imposibilidad del Representante Legal de estar presente en varias audiencias en menoscabo de la productividad de la Empresa. Sin embargo es importante aclarar que el papel que juega el Conciliador, es de suma importancia, pues de él depende también en muchos de los casos, que la conciliación tenga éxito y logre sus cometidos.**

## 2. LA CONCILIACION COMO METODO PRINCIPAL PARA RESOLVER CONFLICTOS LABORALES.

Las relaciones de trabajo que existen entre los sujetos del derecho de trabajo pueden alterarse como consecuencia de que una de las partes lesione el derecho de la otra o cuando entre ambas se produzca una controversia acerca de la interpretación de la norma legal, o también en el caso de que una de las partes pretenda modificar, extinguir o suspender las condiciones de trabajo vigentes.

Encontramos entre autores mexicanos la formulación de definiciones interesantes acerca de los conflictos de trabajo; el maestro Rodolfo Zepeda Villarreal nos señala que se entiende por conflicto en el derecho del trabajo, a la coincidencia de dos o más derechos dentro de la relación de trabajo, incapaces de ser ejecutado o cumplidas simultáneamente en una o más relaciones de trabajo o que pueda tener conexión con las relaciones de trabajo.

El maestro Jesús Castorena al respecto dice que conflicto de trabajo es toda diferencia que surge entre los sujetos de derecho obrero, con motivo de la implantación, celebración, formación, interpretación, alcance y vigencia de las normas de los contratos y de las relaciones de trabajo.

El doctor Mario de la Cueva por su parte manifiesta "Los conflictos de trabajo tienen una sustantividad propia que deriva de la aplicación del derecho del trabajo a una relación jurídica o social", son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patronos, solamente entre aquéllos o únicamente entre éstos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo" (29).

Desde un punto de vista particular, diremos que los conflictos de trabajo son las controversias que surgen en una relación laboral. Asimismo se aplica a las diferencias jurídicas que surgen entre las partes de un contrato de trabajo sobre cumplimiento o incumplimiento de sus cláusulas, así como las infracciones de la ley laboral que no acatan las empresas o los trabajadores.

(29) DE LA CUEVA MARIO Ob. Cit. Pág. 729.

La Suprema Corte de Justicia ha manifestado, mediante jurisprudencia su posición definitiva, al justificar la naturaleza especial de los conflictos de trabajo de la siguiente forma:

*Conflicto de trabajo, naturaleza especial de los conflictos obrero-patronales. Debido a su naturaleza especial, han requerido para su solución, no sólo la presencia de organismos especialmente constituidos, investidos de jurisdicción especial, así como de un procedimiento especial, sino que dentro de ese procedimiento han sido necesarios métodos y 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 el arbitraje como los métodos adecuados para solucionar esta clase de conflictos, considerando a la primera como el sistema que tiene por objeto rehacer la voluntad de las partes y, consecuentemente, es 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 falta (30).*

(30) Jurisprudencia 37, quinta época, pág. 48.

En este orden de ideas el Dr. Baltazar Cabazos Flores, en su texto 35, lecciones de Derecho Laboral, que señala que, por conflicto de trabajo se entiende todo aquel precedente de la prestación de servicios retribuidos; esto es, derivados de la actividad laboral. Por esa causa los conflictos de trabajo resultan muy numerosos, como son distintos los hechos que pueden darles origen, bien por el número de los sujetos participantes en los mismos.

#### CARACTERISTICAS DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

Los conflictos de trabajo tienen las siguientes características:

- a) Son controversias, fricciones o diferencias que surgen de la prestación subordinada y personal de servicios.
- b) Derivan fundamentalmente de la actividad laboral.
- c) Parten de los sujetos antagónicos de las relaciones laborales.
- d) Los conflictos de trabajo son eminentemente humanos y dinámicos.
- e) Los conflictos de trabajo son de orden público.

Ahora bien, es importante determinar como es que se propician estos conflictos laborales. Para ello, primeramente tendríamos que tomar en cuenta dos aspectos fundamentales del conflicto, que sería tanto como los acontecimientos sin los cuales no se podría pensar en la realización de las controversias. El primero es una relación jurídico-laboral, ya que sin la existencia de este requisito, lógicamente no se podría presentar los conflictos laborales. El segundo, es el hecho determinante del conflicto, es decir, el acontecimiento que genera la situación de enfrentamiento entre las dos partes de la relación laboral.

Uno de los hechos determinantes de los conflictos que nos ocupan es la pugna social; capitalista tiene una clara manifestación, precisamente en los conflictos de trabajo; en tal virtud podemos concluir, que los conflictos de trabajo tienen sus raíces más profundas en el sistema capitalista, como consecuencia de causas económico sociales de las contradicciones existentes, y sobre todo en los abusos y opresión hacia la clase trabajadora, ya que es bien sabido que en una empresa que cumple con la ley y respeta la integridad y dignidad de sus obreros, disminuyen notablemente las pugnas que pudieran generarse.

La clasificación de los conflictos laborales en el campo de la doctrina, son múltiples e interesantes, a continuación daremos una clasificación atendiendo a diversos criterios, sin embargo, tratando de que en el presente trabajo se guarde un orden lógico y que, de preferencia, su ordenación coincida con el texto de la Ley Federal

## **ESTA TESIS NO DEBE SALIR DE LA BIBLIOTECA**

del Trabajo, optamos por elaborar una clasificación con base en el texto del artículo 605 de la misma, el cual establece que las Juntas de Conciliación y Arbitraje conocerán de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patronos, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente ligados con ellas.

Los conflictos de trabajo atendiendo a diversos criterios se pueden dividir en:

### **SUJETOS**

- a) **Obrero— Patronales (Despidos)**
- b) **Inter— Patronales (Sustitución Patronal)**
- c) **Inter—Obreros (Problemas de escalafón)**
- d) **Inter—Sindicatos (Detención o titularidad de un contrato coletivo de trabajo).**
- e) **Inter—Sindicatos y terceras personas.— (Cuando un sindicato se opone siendo titular del contrato coletivo a que la empresa contrate trabajadores ajenos.**

### **INTERESES EN PUGNA**

- a) **Conflictos individuales.— Pueden ser uno o varios reclamantes contra un mismo patrón, pero cada trabajador con su interés concreto.**
- b) **Conflictos coletivos.— Son varios trabajadores los que reclaman, los cuales forman parte de un contrato coletivo de trabajo, el cual se pretende modificar.**

Advertimos que la ley únicamente admite la existencia de tres clases de conflictos a saber:

- a) Entre trabajadores y patrones
- b) Entre trabajadores
- c) Entre patrones

Dentro de esta clasificación, cabe señalar que los conflictos pueden ser individuales y colectivos.

Ahora bien, tratando de ordenar estos principios, ya no en el orden subjetivo de las personas que intervienen, sino por la vía procesal a la que deberán de someterse de acuerdo con lo establecido en la misma Ley Federal del Trabajo, distinguiremos a continuación los conflictos colectivos de naturaleza jurídica y los conflictos colectivos de naturaleza económica.

Los conflictos individuales de naturaleza jurídica son los que surgen entre dos sujetos de una concreta relación laboral; son de naturaleza jurídica si la controversia nace con motivo de la interpretación o aplicación de las normas reguladoras de la relación laboral.

Por su parte, los conflictos colectivos de naturaleza jurídica se definen como todo conflicto colectivo que surge entre trabajadores y patrones con motivo de la violación, inobservancia o interpretación de las estipulaciones de un contrato colectivo de trabajo, o de un reglamento interior de trabajo. Estos, debido a su condición, requieren como presupuesto que la controversia sea generada por un grupo de trabajadores o por un sindicato en contra de un patrón, o bien que el reclamo que haga un patrón sea a un sindicato, siempre y cuando el objeto de la materia de la controversia en ninguna forma sea generador de nuevas condiciones económicas en la relación laboral que los una.

Por último, los conflictos colectivos de naturaleza económica serán los que tengan por finalidad lograr la modificación o la creación de nuevas condiciones de trabajo en la empresa. Estos conflictos representan, una mayor trascendencia que los de

naturaleza jurídica ya que en ellos se está generando el evolutivo derecho del trabajo, al establecer por esta vía procedimental nuevas condiciones colectivas para la prestación de los servicios.

Hay en la doctrina laboral diversos medios de solución de los conflictos, sin embargo tomando en consideración lo que expusimos anteriormente y en nuestra opinión, la clasificación de los medios de solución de los conflictos de trabajo podría ser la siguiente:

- a) **PAGO.**— Entendiendo por pago o cumplimiento, la entrega de la cosa o cantidad debida, por la prestación del servicio que se hubiere prometido.
- b) **TRANSACCION.**— La transacción es el contrato por virtud del cual las partes, se hacen recíprocas concesiones, con el fin de determinar una controversia presente o previenen una futura.
- c) **CONCILIACION.**— Como lo hemos visto en el transcurso de este trabajo, la conciliación en la actualidad se ha convertido en un medio eficaz para la solución de los conflictos laborales y la cual reiteramos consiste en utilizar los servicios de una tercera persona neutral para que intervenga y ayude a las partes en un conflicto, para llegar a una solución amistosa y equitativa.

Ahora bien, sabemos que el objetivo de la función conciliatoria no entraña la aplicación rigurosa de las normas procedimentales, sin embargo sí se requiere que la legalidad oriente e impere en todos aquellos arreglos a los cuales pueden llegar las partes en conflicto.

Se ha consagrado en la mayoría de las legislaciones laborales que la conciliación tiene la prioridad y preferencia sobre otros métodos de solución de los conflictos laborales; es tan importante esta Institución que el legislador la implementó como obligatoria en la primer etapa de procedimiento laboral.

- d) **MEDIACION.**— La mediación es la institución jurídica destinada a la actuación de pretensiones o solución de conflictos ante un órgano designado por las partes, para que formule una propuesta.

En nuestro derecho laboral este instrumento de solución de los conflictos laborales carece de sustentación legal y no responde a una práctica consuetudinaria, sin embargo en ocasiones se ha llegado a confundir con la conciliación, al respecto Néstor de Buen señala: "La conciliación persigue una función de acercamiento de las partes, las que actúan en el diseño de las soluciones a partir de posiciones distantes, en tanto que en la mediación es el tercero el que dinámicamente formula la proposición en base a la información recabada la que evidentemente no tiene necesariamente que vincularse a las propuestas de los interesados, si no que pueden tener un contenido diferente". (30).

- e) **ARBÍTRAJE.**— Esta figura es una institución de gran arraigo como medio para alcanzar la solución de los conflictos sociales, precisamente a los tribunales que se integran en nuestro país de acuerdo con lo que establece la constitución de 1917 se les atribuye la función arbitral. La fracción XX del apartado "A" del artículo 123 constitucional dispone al respecto, que "Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetaran a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno":

Tomando en consideración los diversos sistemas y criterios adoptados en las diversas legislaciones para la solución de los conflictos, el arbitraje se clasifica en: arbitraje facultativo y obligatorio.

Cuando se habla de arbitraje no significa que una vez elaborado el laudo con sentencia arbitral por los árbitros libremente escogidos por las partes, sean ellos los facultados a cumplirlo o no.

Se dice que es facultativo el arbitraje porque las partes son libres de recurrir a este procedimiento, el cual, una vez aceptado pone término al conflicto irrumpido entre ellas, si se llega al acuerdo.

(30) DE BUEN LOZANO NESTOR "Derecho Procesal del Trabajo" Ob. Cit.  
Pág. 96—97.

**El arbitraje obligatorio se presenta con características diferentes, toda vez que las partes no son libres de recurrir a ella y por otro lado la sentencia o laudo se impone coexitivamente.**

**Cuando se habla de conciliación obligatoria no se pretende afirmar que las partes en conflicto sean obligadas a conciliar sus intereses divergentes, sino que apenas son obligadas a negociar o discutir esas divergencias.**

**El arbitraje obligatorio sea a través de los órganos administrativos, o sea través de órganos jurisdiccionales, no dispensa la primera fase del procedimiento, la conciliación que por estar inserta necesariamente en el procedimiento es una conciliación obligatoria.**

**El legislador continúa confiriendo jurisdicción de equidad a nuestros tribunales de trabajo, formulando criterios que permitan a esta autoridad establecer normas correspondientes a las necesidades del momento, a los intereses del trabajador, a los intereses del patrón y a los intereses generales de la colectividad.**

### 3. APORTACIONES SOCIALES

La impartición de justicia es característica imprescindible del Estado democrático que es un servicio público del que no se puede privar a la sociedad, ya que ello propiciaría la venganza privada, la actuación arbitraria y personal de los individuos, lo que traería consigo el caos social.

En nuestro país el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el artículo 17 Constitucional, existen tribunales encargados de administrar justicia en forma gratuita y expedita que requiere la población. La resolución de los conflictos de la autoridad competente es una garantía Constitucional que debe robustecerse día con día, sometiendo al efecto la revisión de los procedimientos y a las instituciones que imparte justicia. Por lo que revisando continuamente los ordenamientos jurídicos establecidos para resolver las controversias, se hace efectiva, la garantía constitucional de impartición de justicia y se robustece la democracia.

La aportación más valiosa, radica en la introducción, en el procedimiento laboral de una audiencia de conciliación que tiene por objeto buscar el avenimiento entre las partes. Así la conciliación disminuye notablemente el número de asuntos que deba atender y resolver el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, pudiendo dedicarse a asuntos auténticamente contenciosos, por lo tanto la justicia será impartida de mejor manera, evitando la pérdida de tiempo y de recursos entre las partes.

La creación y fortalecimiento de la función conciliatoria administrativa, independientemente de la realizada en los tribunales de trabajo, hace que la solución a los conflictos sea más efectiva, flexible, rápida y menos costosa para las partes.

Un aspecto importante en la conciliación administrativa laboral, es el referente a la presencia de las partes o representante legal en forma voluntaria, sin coacción de ninguna especie, tomando en cuenta la autonomía de las voluntades de las mismas lo que hace posible llegar en su caso, a algún arreglo cuyo efecto inmediato será el dar por terminado el conflicto planteado sin sujeción a elementos probatorios, cuidando la autoridad administrativa que interviene, de que dichos acuerdos sean los más adecuados a los derechos de los interesados.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** El sistema de la conciliación y su adecuada reglamentación en la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal, es necesaria, absoluta e indispensable; en virtud de que se ha convertido en una institución que en el Derecho del Trabajo ha alcanzado su máxima importancia.

**SEGUNDA:** Incluir en la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 530 un capítulo especial de la conciliación dándole carácter de obligatoriedad en todo conflicto de trabajo.

**TERCERA:** Es facultad y obligación legal de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo llevar a cabo audiencias de conciliación, previas al arbitraje, para el arreglo de los conflictos y hacerlas constar en convenios autorizados, así al aprobarlos se limita a sancionar la voluntad de las partes, sin que implique renuncia de sus derechos.

**CUARTA:** En lo que respecta a los convenios celebrados en la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, los que tienen como fin, el dar por terminado el conflicto, sugerimos que a estos, se les debe dar el carácter de sentencia definitiva, que haya causado ejecutoria, sujetando a las partes a estar y pasar por ellos como si se tratará de cosa juzgada, en el entendido de que esto es con la finalidad de producirles convicción a las partes contendientes de que lo establecido en dicho convenio, no se puede modificar y por ende se deberá de dar estricto cumplimiento a lo establecido en dicho instrumento.

**QUINTA:** En materia de conciliación la Procuraduría de la Defensa del Trabajo ha tenido una destacada intervención, toda vez que la solución de los conflictos laborales se resuelven de una manera práctica y rápida y sobre todo gratuita, más fácil que los procesos jurisdiccionales ventilados en la Junta de Conciliación y Arbitraje los cuales son generalmente gravosos y lentos.

**SEXTA:** Requerir a las partes en conflicto, presenten los documentos necesarios y correspondientes para acreditar su personalidad, esto con el objeto de darle verdadero valor jurídico a la conciliación y no realizarla como mero trámite.

**SEPTIMA:** Con la presencia física de los interesados y con intervención del Procurador, se pretende llegar a un arreglo que evite tanto a las partes como a la sociedad el conflicto laboral posterior.

**OCTAVA:** Las partes deben de estar verdaderamente convencidas y dispuestas a hacer concesiones mutuas, de lo contrario la conciliación tiende a convertirse en una mera formalidad o simple etapa hacia el arbitraje obligatorio.

**NOVENA:** El arte de conciliar debe estar en manos de gente capacitada y con cualidades personales de independencia, imparcialidad y dedicación, así como cualidades profesionales de conocimiento y experiencia para que la conciliación tenga su más aceptada función.

**DECIMA:** La formación de un eficiente cuerpo de conciliadores en los organismos administrativos y jurisdiccionales que realmente se den a la tarea de la búsqueda de la justicia y equidad para mantener la paz social.

**DECIMA PRIMERA:** Reglamentación adecuada que determine los derechos y obligaciones de los Procuradores Auxiliares y Contenciosos, así como la responsabilidad en que incurran cuando no actúen conforme a derecho.

**DECIMA SEGUNDA:** Para poder llevar a cabo una conciliación efectiva, se requiere que el funcionario se involucre en la complejidad del problema y que disponga del tiempo suficiente para establecer la relación adecuada entre las partes, con el fin de crear propuestas de arreglo, aceptables para la solución del conflicto.

**DECIMA TERCERA:** El Conciliador debe tomar en cuenta que las propuestas que él de como posibles soluciones, no sean en menoscabo de las principales prestaciones que otorga la Ley Federal del Trabajo.

**DECIMA CUARTA:** La inclusión de la Conciliación en la Ley Federal de Trabajo como primera audiencia ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, es de gran trascendencia, dado que con ello el órgano jurisdiccional tiene menos cargas de trabajo y consecuentemente se permita dar cumplimiento a la garantía de una partición de justicia pronta y expedita contenida en nuestra Carta Magna en su artículo 17.

**DECIMA QUINTA:** La economía procesal se ve reflejada en la conciliación, porque es en este momento cuando se logra su objetivo, las partes se ven beneficiadas con la impartición de justicia, sin tener que realizar trámites extremadamente largos para resolver sus problemas jurídicos.

**DECIMA SEXTA:** En el sistema de la conciliación, la actividad del proceso no obedece cien por ciento a reglas rígidas y bien estructuradas, como ocurre en el proceso jurisdiccional; en la conciliación se observa cierta libertad y flexibilidad en su procedimiento, los cuales son consentidos para mejor conducción de la materia.

## BIBLIOGRAFIA

Baca Montenegro José "La Conciliación en el Derecho del Trabajo" Apuntes Universidad Nacional de Trujillo, Perú 1980.

BERMUDEZ CISNEROS MIGUEL "Derecho Procesal del Trabajo" Edit. Trillas, S. A. de C. V., 2da. Edición México 1994 335 págs.

CABANELLAS GUILLERMO "Diccionario de Derecho Usual" 4ta. Edición, Tomo I, 762 págs.

CALAMANDREI PIERO "Instituciones de Derecho Procesal Civil" Vol. I, 2da. Edición actualizada, Buenos Aires 1976, 421 págs.

CARNELUTTI FRANCESCO "Instituciones de Derecho Procesal Civil" 5ta. Edición, Buenos Aires 1973, Ediciones Jurídicas Euro-América 346 págs.

DE BUEN LOZANO NESTOR "La Reforma del Proceso Laboral" Edit. Porrúa, S. A., México 1983.

DE BUEN LOZANO NESTOR "Derecho Procesal del Trabajo" Edit. Porrúa, S.A., México 1994, 641 págs.

DE LA CUEVA MARIO "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" Edit. Porrúa, S. A., Tomo I y II México 1993, 733 págs.

GUERRERO EUQUERIO "Manual del Derecho del Trabajo" Edit. Porrúa, S. A., México 1994, 614 págs.

MUÑOZ RAMON ROBERTO "Derecho del Trabajo" Edit. Porrúa, S. A., Tomo II, México 1993.

**CONFERENCIA INTERNACIONAL DE TRABAJO. OIT "La Conciliación de los Conflictos de Trabajo" Trigésima Reunión, Ginebra 1947.**

**PALLARES EDUARDO "Diccionario de Derecho Procesal Civil" Edit. Porrúa, S. A., México 1994, 901 págs.**

**PINA RAFAEL "Diccionario de Derecho " Edit. Porrúa, S. A., México 1994, 525 págs.**

**TRUEBA URBINA ALBERTO "Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo" Tomo I, 2da. Edición Actualizada; Edit. Porrúa, S. A., México 1979, 687 págs.**

**TRUEBA URBINA ALBERTO "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo" 6ta. Edición Actualizada; Edit. Porrúa, S. A., México 1982, 655 págs.**

**TEJA ZABRE ALFONSO "Ley Federal de Trabajo" Edit. Botas México 1931, 290 págs.**

**Ley Federal Trabajo 1970**

**Ley Federal Trabajo 1980 (Reformas)**

**Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.**