



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO <sup>84</sup> <sub>29</sub>

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
CAMPUS ARAGON.

INTERVENCION DE LAS AUTORIDADES  
- DEL TRABAJO EN LA CONCILIACION DE LOS  
CONFLICTOS LABORALES.

**T E S I S**  
Que para obtener el Título de:  
**LICENCIADO EN DERECHO**

**P r e s e n t a:**  
**HECTOR ALEJANDRO CORTES GAMEZ**  
Asesor: Javier Carreón Hernández

26/1/91

México, 1998

**TRABAJO CON  
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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

# ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
--------------	---

## CAPÍTULO PRIMERO

### EL DERECHO DEL TRABAJO

I.- ANTECEDENTES	2
I.I. ÉPOCA COLONIAL	6
I.II. MÉXICO INDEPENDIENTE	9
I.III. EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL	12
I.IV. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931	14
I.V. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970	17
I.VI. LA REFORMA PROCESAL DE 1980	20
II.- CARACTERÍSTICAS ESPECIALES DEL DERECHO DEL TRABAJO	22
III.- PRINCIPIOS GENERALES	28

## CAPÍTULO SEGUNDO

### LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO

I.- CAUSAS DE LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO	33
II.- CONCEPTO DE LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO	37
III.- CLASIFICACIÓN DE LOS CONFLICTOS	40
IV.- CARACTERÍSTICAS	45

**CAPÍTULO TERCERO**  
**LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO**

I.- LAS AUTORIDADES MATERIALMENTE JURISDICCIONALES DEL TRABAJO	48
II.- LAS AUTORIDADES MATERIALMENTE ADMINISTRATIVAS DEL TRABAJO	53
III.- FUNCIÓN E INTEGRACIÓN DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE	68
IV.- CLASIFICACIÓN DE LAS JUNTAS	74

**CAPÍTULO CUARTO**

**LA CONCILIACIÓN**

I.- CONCEPTO	79
II.- NATURALEZA JURÍDICA	82
III.- LA CONCILIACIÓN LABORAL	86

**CAPÍTULO QUINTO**

**INTERVENCIÓN DE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO EN LA CONCILIACIÓN DE LOS CONFLICTOS LABORALES**

I.- INTERVENCIÓN DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	90
II.- INTERVENCIÓN DE LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO	96
III.- INTERVENCIÓN DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN	101

IV.- INTERVENCIÓN DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE -----	105
CONCLUSIONES -----	117
BIBLIOGRAFÍA -----	120

## A MI MADRE

### MARÍA DE JESÚS GAMEZ PADRÓN

A ti que me diste la vida, tu amor, apoyo y  
confianza.

A ti que me enseñaste que la única forma de  
alcanzar mis sueños es trabajando muy duro por  
ellos.

A ti que contra viento y marea luchaste por hacer  
de mí una persona de provecho. A ti a quien debo  
todo lo que soy, nunca podré pagarte todo lo que me  
has dado por que sin ti no hubiera sido posible la  
terminación de esta carrera profesional.

Por esto y más... Gracias.

## A MI PADRE

### TIMOTEO CORTÉS CARDIEL

Gracias por el constante apoyo que me has brindado  
a lo largo de mi vida, por tus consejos y tu  
disponibilidad para contar siempre contigo, por ser  
más que un buen padre, el amigo que se anhela tener  
que da todo a cambio de nada.

**CON CARIÑO PARA VICKY VERÓNICA**

**Por su ayuda, confianza y estímulo constante  
en mi superación personal como profesional,  
por enseñarme a caminar juntos para lograr  
nuestras metas y demostrarme su amor.**

**A MIS HERMANOS**

**YOLANDA Y JOSE LUIS**

**Gracias por su apoyo moral,  
con cuyo constante estímulo, hicieron  
posible la culminación de mis estudios.**

## A MIS TÍOS

ARMANDO GÁMEZ PADRÓN  
TERESA GÁMEZ PADRÓN  
MARTHA GÁMEZ PADRÓN  
ENRIQUETA GÁMEZ PADRÓN

Quienes me brindaron su ayuda y  
apoyo incondicional a lo largo de la  
carrera.

## A MIS ABUELOS

ANTONIA PADRÓN  
ANTONIO GÁMEZ  
VICTORIA CARDIEL  
FRANCISCO CORTÉS

Quiénes siempre vivirán en mi mente,  
con cariño y gratitud por la confianza que  
en mí depositaron.



A MIS AMIGOS

JOSE QUIRINO  
RAFAEL LEAL  
CESAR GÓMEZ  
EFRAÍN CASTILLO  
JESÚS SOTO

Por su amistad, y por su ayuda  
constante en la vida.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO  
CAMPUS ARAGÓN

Porque en ella encontré un segundo hogar,  
en donde viví una de las etapas más bonitas  
de mi vida, en donde se me preparó para hacer  
frente a la vida con una carrera profesional.

CON ADMIRACIÓN Y GRATITUD:

LIC. JAVIER CARREON HERNANDEZ.

Por todo el tiempo que le dedico al presente trabajo, que bajo su dirección y ayuda hizo posible la culminación del mismo.

CON CARIÑO PARA TODOS LOS MENCIONADOS

TODO HOMBRE

Todo hombre debe decidir,  
una vez en su vida  
si se lanza a triunfar  
arriesgándolo todo,  
o se sienta en su balcón  
tranquilamente a  
contemplar el desfile  
de los triunfadores.

Anónimo.

NO CLAUDIQUES

Si en la lucha el destino te derriba  
Si todo en tu camino es cuesta arriba  
Si tu sonrisa es ansia insatisfecha  
Si hay faena excesiva y vil cosecha  
Si a tu caudal se contraponen diques  
Date una tregua, ¡pero no claudiques!

Rudyard Kipling.

## INTRODUCCIÓN

En cualquier época y en cualquier Estado, la idea del derecho debe ser concebida con un sentimiento de *Justicia*; la cuál la podemos concebir como el fin, ante el cual el derecho es tan sólo un medio para alcanzarlo.

En nuestra sociedad actual lo que a justicia se refiere se encuentra encaminado al problema de la igualdad en la vida humana, en virtud de que en alguna de sus acepciones *Justicia* se refiere o quiere decir tratamiento igual de los iguales, se afirma que tratar a hombres iguales en situaciones iguales, es fundamental para la justicia; y por razón de equidad, diríamos que lo anterior conlleva a que los hombres, en situaciones desiguales serán tratados de manera desigual, convirtiéndose esta apreciación en una de las bases de la justicia que se busca en el Derecho del Trabajo, que es la materia en la que nos vamos a enfocar en el presente trabajo.

Algunos autores hablan de lo que es la *Justicia Social*, para referirse al Derecho del Trabajo, o mejor dicho a la forma en que se resuelven los problemas en materia laboral, en virtud de que las clases sociales que se encuentran en pugna normalmente son antagónicas (empleados y patrones). Y es precisamente ésta la característica esencial de la sociedad actual, es decir que se constituye por el hecho de estar dividida por dos clases sociales principales, una de las cuales depende de las utilidades del trabajo, y la otra que nada puede tener como propio, si no son sus fuerzas corporales y espirituales para trabajar en el taller, en la fábrica en la mina, etcétera.

Por ello es que la justicia social busca afanosamente el equilibrio y la equitativa armonización entre el capital y el trabajo vinculándolos íntimamente al bien común,

por ésta razón es que se tiene que esforzar por superar la separación que existe entre ambos términos de la relación.

En el presente trabajo trataremos de explicar como es que las autoridades del trabajo mantienen una participación en la solución de los conflictos laborales, así como de los pasos que siguen hasta la decisión de ver a quien le conceden la razón, y por tanto el derecho; para ello, veremos primeramente los antecedentes del derecho laboral en nuestro país, desde su origen hasta las características y principios que lo rigen en la actualidad; en segundo lugar explicaremos que son los conflictos del trabajo, entiendo por éstos las controversias que se suscitan en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo; cuales son las causas que los originan, sus características que tienen así como la clasificación que de ellos tiene la ley.

Por otra parte si vamos hablar de la intervención que tienen las autoridades del trabajo en la solución de los conflictos laborales es menester hablar de la diferencia que existe entre las autoridades del trabajo, ya sean jurisdiccionales o administrativas, entendiendo por las primeras aquéllas que tienen un campo de acción determinado entre ellas mismas, las cuales buscan la justicia del caso concreto más que la interpretación de la ley, el resultado que se obtiene se refleja en el procedimiento y en el laudo o sentencia que dictan dichas autoridades, las cuales son las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, éstas juntas a su vez se dividen en locales o federales, las cuales tienen funciones similares, pero cada una dentro de su ámbito de acción.

Las autoridades administrativas son aquéllas que auxilian al Estado a cumplir válidamente con sus funciones, en materia laboral y toda vez que este tipo de relaciones es polifacético, las funciones administrativas no se pueden aplicar a través

de un sólo órgano, sino que es necesario recurrir a una variedad de autoridades administrativas que se encargan de regular las diversas facetas de lo administrativo laboral, para ello la propia Ley Federal del Trabajo nos establece cuales son dichas autoridades como son: la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Direcciones Estatales del Trabajo, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, la Inspección del Trabajo, entre otras.

Una de las funciones primordiales que tienen las autoridades del trabajo es tratar de ayudar a solucionar los conflictos laborales de manera amistosa y para ello se ha establecido dentro de la ley una fase dentro del procedimiento que se llama *Conciliación*, dentro de la cuál las partes en pugna, antes de llegar de lleno a lo que es el procedimiento laboral tratan de llegar a un arreglo amistoso, y es aquí en dónde las autoridades deben de tener una constante participación para ayudar a que se solucione el conflicto de que se trate, éste es el punto en que estableceremos si realmente es benéfico y necesario la intervención que tiene la autoridad, o en su caso establecer que es lo que pudiera faltar para cumplir cabalmente con los objetivos que se han propuesto por parte de las mismas autoridades laborales.

## **CAPITULO PRIMERO**

### **EL DERECHO DEL TRABAJO**

**I.- ANTECEDENTES.**

**I. I.- ÉPOCA COLONIAL.**

**I. II.- MÉXICO INDEPENDIENTE.**

**I. III.- EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.**

**I. IV.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.**

**I. V.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.**

**I. VI.- LA REFORMA PROCESAL DE 1980.**

**II.- CARACTERÍSTICAS ESPECIALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.**

**III.- PRINCIPIOS GENERALES.**

## CAPITULO PRIMERO

### EL DERECHO DEL TRABAJO

#### I.- ANTECEDENTES.

Para poder establecer la intervención que tienen las autoridades del trabajo en la conciliación de los conflictos laborales es necesario conocer la historia del derecho del trabajo, sus orígenes y la evolución que ha tenido hasta nuestros días.

En la antigüedad clásica, fundamentalmente en Roma, dentro de un sistema jurídico completo, se reguló el trabajo por cuenta ajena (subordinado y remunerado) a través de una figura denominada *locatio conductio operarum*. Este contrato fue retomado en los ordenamientos civiles del siglo XIX, bajo el contrato de la locación o arrendamiento de servicios.

Se trataba de un convenio por el cual un hombre libre se comprometía a prestar sus servicios a otro, mediante un determinado tiempo y a cambio de una remuneración.

Fue diferente a la *locatio conductio rei* (arrendamiento de cosas, animales o esclavos) y de la *locatio conductio operis*, que era más bien un contrato por el cual una persona encargaba a otra la ejecución de un trabajo que ésta realizaba a través de personal a su servicio, bajo su dirección y responsabilidad, mediante el pago de una cantidad determinada.

Distintos también a la *locatio conductio operarum*, fueron las *operas liberalis* que correspondían más propiamente, a los contratos de servicios profesionales médicos, artistas, abogados, etcétera en las cuales la subordinación no aparecía.

La reglamentación de la *locación* de servicios dentro del sistema del derecho civil, no puede estimarse suficiente para afirmar la existencia del derecho del trabajo en Roma, pues se trataba de una institución aislada, reguladora de la relación de trabajo. No se contaba en consecuencia, con un cuerpo sistemático de instituciones laborales que justificarán la autonomía científica y didáctica del derecho del trabajo.

Durante la edad media, se desarrollan dos tipos de actividades laborales: *la agrícola y la manufacturera*.

En la explotación agrícola es la servidumbre de la gleba la dominante. Una institución que si bien no priva al hombre de su personalidad jurídica, tampoco lo libera de un régimen de esclavitud. En efecto, los siervos contaban además de su personalidad, con el derecho de formar un patrimonio, a integrar una familia o a comparecer en juicio. Sin embargo, el hombre sufría la servidumbre de la tierra, obligándose a trabajarla desproporcionadamente en beneficio de los señores. Mediante la protección militar que ofrecían, los señores feudales contaban con el derecho de exigir elevados tributos.

La servidumbre de la gleba cedió ante el desarrollo del nuevo humanismo y desapareció hacia el siglo XIII.

La producción manufacturera tuvo como base los talleres medievales, estructurados jerárquicamente en tres clases:



- Los maestros o dueños de los talleres
- Los compañeros u oficiales, que eran los asalariados y,
- Los aprendices, que integrados a la familia del maestro, obligado a educarlos y enseñarles el oficio, pagaban su aprendizaje.

Dentro de una hermética estratificación social (Papa; Emperador; nobleza; ejército; clero; agricultores; productores y comerciantes, hasta llegar a la servidumbre) maestros, oficiales y aprendices no guardaban una profunda diferencia de clases.

Para defender sus intereses y lograr un equilibrio en el mercado, las diversas profesiones, artes u oficios (laneros, zapateros, carpinteros, herreros, albañiles etc.) se agruparon en corporaciones. Esto es, en asociaciones gremiales que llegaron a adquirir enorme poder político y económico y hasta potestades de carácter jurisdiccional.

De esta suerte, legislaron sus propios estatutos, regularon la vida interna de los talleres y en general de las profesiones, determinaron salarios, precios, cantidad y calidad de la producción en el mercado, asimismo tenían su peculiar sistema de tribunales y de sanciones, fuera del poder del Estado.

Diferentes causas de carácter político y económico determinaron la decadencia de las corporaciones.

Como causas económicas pueden mencionarse la consolidación del Estado moderno con sus pretensiones centralistas y totalizadoras; el intervencionismo

gubernamental en la vida económica-política de las corporaciones; las tendencias antimonopólicas, y el desarrollo de pensamiento liberal.<sup>1</sup>

A diferencia de lo que sucedía en Roma y en Europa, en México, en la época prehispánica, en la sociedad azteca, todo individuo de acuerdo a su clase social a sus aptitudes laborales, gozaba de la libertad para dedicarse al oficio que más le conviniera, con la obligación de contribuir con un tributo para la manutención de la sociedad.

---

<sup>1</sup> Santos Azuela Héctor. *Curso Inductivo de Derecho Sindical y del Trabajo*. Editorial Porrúa, México, 1990. p.p. 2-6.

## 1. I.- ÉPOCA COLONIAL.

En la época colonial existieron diversas formas de trabajo, tanto forzoso como voluntario, destacando de esta época la esclavitud, la encomienda, el repartimiento, los gremios, así como el trabajo domestico y el artesanal.

*La Esclavitud-* Fue el primer sistema laboral después de la conquista, aplicado preferentemente para el trabajo forzado como el de las minas. Era una forma de trabajo gratuito, en la que el individuo era considerado como una posesión de su amo.

Existieron varias clases de esclavos: *los de rescate*, que eran esclavos indígenas vendidos a los españoles por los mismos caciques indios; *los prisioneros en guerra justa*, que se capturaban por ser indios rebeldes o que seguían practicando ritos antiguos, negándose a su cristianización, y *los negros*, que eran esclavos traídos de África para realizar tareas difíciles, aunque también los traían de Filipinas y de otras regiones de oriente.

En México, en 1810 el cura Miguel Hidalgo expidió el decreto sobre la abolición de la esclavitud, y posteriormente en 1812, la Constitución de Cádiz planteó la libertad civil.

*La Encomienda.-* Desde los primeros años de la conquista española, Hernán Cortés estableció las bases para explotar la mano de obra indígena por medio de la encomienda, repartiendo entre los españoles tierras y pueblos de indios, quienes quedaban obligados a prestar servicios personales al encomendero, sin retribución y entregándole un tributo.

*El Repartimiento.*- En 1550 el virrey Luis de Velasco se encargó de obligar a los naturales de alquilarse para trabajar en el campo y en obras de la ciudad, para que no estuvieran ociosos. Se les pagaría un jornal, el trabajo sería moderado y los patrones que cometieran abusos serían castigados severamente. Para realizar este alquiler, se nombraron “juces repartidores”, quienes distribuían a trabajadores indios obligándolos a cumplir con tandas de trabajo en el campo, minas, obras públicas y trabajo doméstico. Los caciques indígenas y sus hijos, así como mujeres, ancianos y niños estuvieron exentos de cumplir con este trabajo forzoso. Este sistema de repartimiento obligaba a los naturales a prestar servicios personales de manera rotatoria y a recibir a cambio un salario.

*Los Gremios.*- El gremio era una asociación de artesanos con un mismo oficio, que se unían con la finalidad de evitar la competencia. Tenían el monopolio de determinada actividad y el gobierno les imponía un control de precios y calidad de sus productos. Entre los primeros gremios que se formaron en la Nueva España estuvieron los sederos, bordadores, maestros de escuela, guarnicioneros de sillas, cordoneros, pintores y zapateros.

El salario en los gremios debía pagarse en dinero, y su monto era fijado por el gremio con autorización del Virrey o Cabildo. La jornada de trabajo era de doce horas, con dos descansos para el almuerzo y la comida. Los menores de edad (aprendices) y las mujeres cumplían la misma jornada, pero se les prohibía realizar el trabajo nocturno. Los sábados se laboraba media jornada y los domingos y días festivos, eran de descanso.

Dentro de los gremios había una organización jerárquica de aprendices, oficiales y maestros, con la posibilidad de subir de categoría, siendo el maestro el dirigente del grupo.<sup>2</sup>

“En las leyes de Indias España creó el monumento legislativo más humano de los tiempos modernos. Esas leyes, cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la reina Isabel la Católica, estuvieron destinadas a proteger al indio de América, al de los antiguos imperios de México y Perú, y a impedir la explotación despiadada que llevaban a cabo los encomenderos.

Es suficientemente sabido que en los años de la colonia se entabló una pugna ideológica entre la ambición de oro de los conquistadores y las virtudes cristianas de los misioneros, las leyes de Indias son un resultado de la pugna y representan en cierta medida una victoria de los segundos. Pero a pesar de su grandeza las leyes de Indias llevan el sello del conquistador orgulloso: de acuerdo con el pensamiento de Fray Bartolomé de las Casas, se reconoció a los indios su categoría de seres humanos, pero en la vida social, económica y política, no eran los iguales a los vencedores. No existe en los cuatro tomos de que se compone la recopilación, disposiciones que tiendan a la igualdad de derechos entre el indio y el amo, sino que son más bien medidas de misericordia, actos píos por el remorder de las conciencias, concesiones graciosas a una raza vencida que carecía de derechos políticos y que era cruelmente reprimida y explotada”.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Instituto de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, Secretaría de Gobernación. *Nuestra Constitución del trabajo y la Previsión Social, Artículo 123*. México, 1990. p.p. 18-25.

<sup>3</sup> De La Cueva, Mario. *Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo 1*. Décimo tercera Edición, Actualizado por Urbano Frías. Editorial Porrúa, México, 1993. p. 39.

## I. II.- MÉXICO INDEPENDIENTE.

En el derecho del trabajo, la Justicia dejó de ser una fórmula fría aplicada a las relaciones externas entre los hombres, y se convirtió en la manifestación de las necesidades y de los anhelos del hombre que entrega su energía del trabajo al reino de la economía. El derecho del trabajo en la revolución social Mexicana quiso ser el mensajero y el heraldo de un mundo nuevo, de un mundo en el cuál el trabajador sería elevado a la categoría de persona, no para quedar simplemente con ese título en una fórmula legal, sino para vivir como persona en la realidad de la vida social; en el futuro el derecho ya no sería tan sólo una forma de la convivencia, sino una fuerza activa al servicio de la vida, un instrumento de la comunidad para garantizar a los hombres la satisfacción de las necesidades de orden material y espiritual que impone la dignidad de la persona humana.

En los primeros años de la independencia de México, no mejoró mucho las condiciones de los trabajadores, en virtud de que todavía se encontraban en un periodo de anarquía y de inseguridad social ya que los gobernantes que detentaban el poder se ocupaban de otras cuestiones políticas, dejando al azar los aspectos comerciales e industriales.

En 1857 se reúne el Congreso Constituyente, a efecto de crear una Constitución, sin embargo a pesar de las propuestas por crear una reglamentación sobre el trabajo los constituyentes hicieron oídos sordos a dichas propuestas y como resultado de ello, el Congreso aprobó el artículo quinto de la Constitución, cuya revisión años después dio origen al artículo 123 de la Constitución de 1917.

El texto de este artículo quinto de la Constitución de 1857 fue el siguiente:

“Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro”.<sup>4</sup>

En el México independiente el primer organismo obrero de importancia fue el *Gran Círculo de Obreros*, quienes publicaron un reglamento general para regir el orden de trabajo en las fábricas unidas del valle de México; y en las cuales pretenden mejorar las condiciones sociales, morales económicas de los trabajadores, así como protegerse unos a otros en contra de los abusos de los capitalistas y maestros de talleres, sin embargo dicho proyecto nunca fue aplicado.

Como consecuencia de las discusiones entre obreros y patrones dan como resultado que los primeros se organicen de una mejor manera, realizándose así las huelgas de Cananea y Río Blanco, mismas que fueron reprimidas con ferocidad inaudita, iniciándose la primer huelga el 31 de mayo de 1906 y la de Río Blanco el 7 de enero de 1907.

“La huelga de Cananea da cuerpo al establecimiento de la jornada de ocho horas, al principio de la igualdad de salario y al derecho de preferencia de los mexicanos; Río Blanco se convierte en la razón máxima para que el régimen revolucionario prohíba, después, las tiendas de raya”.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> De Buen Lozano, Néstor. *Derecho del Trabajo Tomo 1*. Décima Edición, Revisada y Actualizada. Editorial Porrúa, México, 1997. p. 294.

<sup>5</sup> *Ibidem*, p. 311.

Entre el periodo comprendido entre la huelga de Cananea y la de Río Blanco, el partido liberal, cuyo presidente era Ricardo Flores Magón lanza, el primero de julio de 1906, el programa del que se afirma constituye la base ideológica de la Revolución Mexicana y el fundamento del artículo 123 constitucional, entre algunos puntos que destacan se encuentran los siguientes:

- El establecimiento de un máximo de ocho horas de trabajo.
- La creación del salario mínimo en proporción al costo de la vida en cada región del país.
- La prohibición de emplear a niños menores de 14 años.
- Obligar a los dueños de minas y fábricas a mantener en condiciones higiénicas los centros de trabajo así como las habitaciones de los trabajadores, cuando éstos las tenían.
- Obligar a los patronos a pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo.
- Hacer obligatorio el descanso dominical, entre otras prestaciones.

Durante el periodo de la Revolución Mexicana, los trabajadores no se vieron muy beneficiados, pese a ello sus constantes luchas en contra de las decisiones gubernamentales y patronales, dan como resultado que el presidente Venustiano Carranza convoque al Congreso Constituyente con el objeto de reformar la Constitución de 1857, y al redactar el artículo 123 de la nueva Constitución se les reconoce a los trabajadores el derecho de huelga.



### I. III.- EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

El primero de diciembre de 1916 el presidente Venustiano Carranza, inaugura las sesiones del Congreso, presentando un proyecto de reformas a la Constitución del 57, siendo en la vigésima tercera sesión ordinaria, celebrada el 26 de diciembre del mismo año cuando se inicia la discusión del artículo quinto del proyecto de constitución, con la lectura del dictamen sobre dicho artículo, mismo que fue adicionado con tres garantías y no de tipo individual sino social como son:

“La jornada de trabajo no debe de exceder de ocho horas, la prohibición del trabajo nocturno industrial para mujeres y menores y el descanso hebdomadario.

De esta manera se origina la gestación del derecho constitucional del trabajo; iniciándose el debate que transforma radicalmente el viejo sistema político constitucional con el ataque certero a la teoría política clásica, cuando los diputados jacobinos reclaman la inclusión de la reforma social en la Constitución que propició la formulación del multicitado artículo 123, cuya dialéctica vibra en las palabras de los constituyentes y en sus preceptos.

Tan importante fue la discusión que motivó el dictamen del artículo quinto, que un grupo de diputados constituyentes se interesó por la formulación de un estatuto en favor de los trabajadores, el proyecto fue presentado ante el Congreso el 13 de enero de 1917 y al ser conocido por todos los diputados estalló el entusiasmo de éstos en manifestaciones elocuentes de júbilo, como en él nació el nuevo Derecho Social de los trabajadores mexicanos, en preceptos laborales”.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Trueba Urbina, Alberto. *Nuevo Derecho del Trabajo*. Décimo Tercera Edición. Editorial Porrúa, México, 1991. p.p. 34-55.

En cuanto a la tesis del proyecto en el sentido de que la legislación debía versar sólo sobre el trabajo económico, fue modificada substancialmente por el dictamen de la comisión de constitución, redactado por el general Francisco J. Mújica, para proteger toda actividad laboral, comprendiendo no sólo el trabajo económico, sino el trabajo en general, pero sin modificar las finalidades de la propia legislación del trabajo para la reivindicación de los derechos proletarios, punto de partida para la socialización del capital. Es en la memorable sesión del 23 de enero de 1917 cuando se discutió y se aprobó por la asamblea legislativa de Querétaro, el texto del artículo 123 por 163 ciudadanos diputados constituyentes, como parte integrante de la constitución social bajo el rubro "*DEL TRABAJO Y LA PREVISIÓN SOCIAL*", que originó el estado de derecho social con garantías sociales para los trabajadores, frente a la Constitución política con otro capítulo formado con las garantías individuales y la organización de los poderes públicos: Legislativo, Ejecutivo y Judicial, que integran el moderno Estado político.

#### **IV.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.**

La idea del derecho del trabajo, se puede traducir como la defensa de la persona humana que entrega a la sociedad su energía para que se construyan la civilización y la cultura, es una conquista de la historia que tiene una pretensión de eternidad; pero sus formas y medios de realización cambian al mismo ritmo de las transformaciones sociales y económicas. Así ocurrió con el carácter local o federal de la legislación del trabajo.

La declaración de derechos sociales fortaleció el ejército de los trabajadores para el beneficio del trabajo: el despertar obrero reafirmo su conciencia de clase y se extendió por toda la República y creó sindicatos, federaciones y confederaciones y devino una fuerza viva y activa al servicio del trabajo, convirtiéndose en una fuente cuyas primicias fueron los conflictos colectivos, las huelgas y los contratos colectivos. Pero no estaban satisfechos los trabajadores y lentamente se fue formando un rumor que resonó en los campos mineros, petroleros, fábricas y en los talleres: fue noble y oportuna la solución de la Asamblea de Querétaro, decía el rumor, pero la República es un enjambre de leyes que dan a los trabajadores tratamientos distintos, situación que implica la negación del principio democrático de la igualdad de derechos y beneficios. Por otra parte el gobierno federal sostenía, con justificación, que el artículo 27 de la Carta Magna había reivindicado para la Nación el dominio sobre los productos del subsuelo, atribución que exigía que todos los asuntos que pudieran afectarlo se estudiaran y resolvieran por las autoridades nacionales. Finalmente, algunos conflictos colectivos y huelgas se extendían a dos o más Entidades Federativas, ninguna de las cuales podía intervenir, porque sus decisiones carecían de eficacia fuera de sus fronteras.

En vista de la multiplicación de las dificultades, el poder revisor de la Constitución modificó en el año de 1929 el párrafo introductorio de la Declaración y propuso una solución estrictamente original: la Ley del Trabajo sería unitaria y se expediría por el Congreso Federal, pero su aplicación correspondería a las autoridades Federales y a las Locales mediante una distribución de competencias incluida en la misma reforma. Así se abrió el camino para la expedición de una Ley Federal del Trabajo, aplicable a toda la República.

“La Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, fue el resultado de un intenso proceso de elaboración y estuvo precedida por algunos proyectos.

El presidente Calles terminó su periodo el 31 de noviembre de 1928; al día siguiente, por muerte del presidente electo, fue designado presidente interino el licenciado Emilio Portes Gil. Pero antes de esa fecha, el gobierno tenía planeada la reforma de los artículos 73, fracción X y 123 de la Constitución, indispensable para federalizar la expedición de la ley del trabajo. Dentro de ése propósito, y aún antes de enviar la iniciativa de reforma constitucional, la Secretaría de Gobernación convocó una asamblea obrero-patronal que se reunió en la Ciudad de México el 15 de noviembre de 1928 y le presentó para su estudio un proyecto de código federal del trabajo. Este documento publicado por la CTM con las observaciones de los empresarios, es el primer antecedente concreto en la elaboración de la ley de 1931.

El seis de septiembre de 1929 se publicó la reforma Constitucional. Inmediatamente después, el presidente Portes Gil envió al poder legislativo un proyecto de código federal del trabajo, elaborado por los juristas Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñarrítú, pero encontró una fuerte oposición en las cámaras y en el movimiento obrero, porque establecía el principio de la sindicación única, ya en el municipio si se trataba de sindicatos gremiales, ya en la

empresa para los de este segundo tipo y porque consignó la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, al que disfrazó con el título de arbitraje semi-obligatorio, llamado así porque, si bien la junta debía arbitrar el conflicto, podían los trabajadores negarse a aceptar el laudo, de conformidad con la fracción XXI de la Declaración de Derechos Sociales”.<sup>7</sup>

Dos años después, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto en el que tuvo intervención principal el licenciado Eduardo Suárez, y al que ya no se dio el nombre de código sino el de Ley. Fue discutido en consejo de ministros y remitido al Congreso de la Unión, dónde fue ampliamente discutido; y previo un número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931.

---

<sup>7</sup> De la Cueva, Mario. *Op. Cit.* p.p. 53-54.

## **I. V.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.**

El día 02 de diciembre de 1969, el Congreso de la Unión expidió una nueva Ley Federal del Trabajo, que fue promulgada el 23 de diciembre del mismo año, por el Ejecutivo de la Unión.

Esta nueva Ley Federal del Trabajo fue publicada en el Diario Oficial del 1º de abril de 1970, e inicio su vigencia a partir del 1º de mayo del citado año.

Esta nueva ley, originalmente estaba formada por dieciséis títulos, setenta y cuatro capítulos y novecientos dos artículos, de los cuales doce son transitorios. Por disposición expresa del artículo 1º de la Ley Federal del Trabajo, su ámbito espacial de validez es nacional, porque sus preceptos son: *de observancia general en toda la república*. Aún cuando es federal el origen de esta ley, su aplicación corresponde, por regla general, a las autoridades locales y, por excepción, a las autoridades federales (artículos 123-A, fracción XXI de la Constitución y 1º, 527 a 529 de la Ley Federal del Trabajo).

“La comisión redactora de la nueva ley del trabajo la integró: Salomón González Blanco, Mario de la Cueva, María Cristina Salmorán de Tamayo, Ramiro Lozano y Alfonso López Aparició, aprovechando las conclusiones de la doctrina y de la jurisprudencia, adoptaron una estructura más sistemática y más técnica que la ley anterior. De acuerdo con estas enseñanzas doctrinales y jurisprudenciales la dividieron lógicamente en ocho partes.

La primera contiene los principios generales y los procedimientos y factores de producción y aplicación de las normas laborales (artículos 1º al 19).

Regula la segunda las relaciones individuales de trabajo (formación, duración, suspensión, rescisión y terminación); las condiciones de trabajo (jornada, días de descanso, vacaciones, salario, salario mínimo, normas protectoras y privilegios del salario, participación de las utilidades); los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones; las habitaciones para los trabajadores; derechos de preferencia, antigüedad y ascenso; invenciones de los trabajadores; el trabajo de las mujeres y los menores; los trabajadores especiales (trabajadores: de confianza, de los buques, aeronáuticos, ferrocarrileros, de autotransportes, maniobristas en zonas federales, del campo, comerciales, deportistas, actores, músicos, a domicilio, domésticos, de hoteles, de restaurantes, de bares y en la industria familiar) artículos 181 al 353.

La tercera parte norma las relaciones colectivas y se integra con los capítulos sobre coaliciones, sindicatos, federaciones y confederaciones; contratación colectiva; reglamento interior del trabajo; modificación, suspensión y terminación de las relaciones colectivas y huelgas (artículos 354 a 471).

La cuarta parte esta reservada a la reglamentación de los riesgos de trabajo: accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores con motivo y en ocasión de su trabajo (artículos 472 al 515).

Se consignan en la quinta parte las reglas concernientes a las prescripciones de las acciones del trabajo (artículos 516 a 522).

La materia de la sexta parte se refiere a las autoridades del trabajo: organismos estatales destinados a la vigilancia, cumplimiento y aplicación de las normas de trabajo (artículos 523 al 684).

La séptima parte comprende el derecho procesal del trabajo (artículos 685 al 991).

Y por último, la octava parte contiene las bases para determinar los casos de responsabilidad de las autoridades, de los trabajadores y de los patrones y fijar las sanciones aplicables (artículos 992 al 1010)".<sup>8</sup>

Esta nueva legislación laboral supera a la ley de 1931, pues establece prestaciones superiores a ésta, perfeccionando la técnica legislativa de la misma pero sin apartarse del ideario de la ley anterior en cuanto a que los derechos sociales que reglamenta son exclusivamente aquéllos que tienen por objeto proteger la prestación de servicios en beneficio de los trabajadores, ya que ninguna de las dos leyes consignan derechos auténticamente reivindicatorios, en función de lograr un mejor reparto equitativo de los bienes de la producción hasta alcanzar la socialización de los mismos.

---

<sup>8</sup> Muñoz Ramón, Roberto. *Derecho del Trabajo Tomo 1*. Décima Primera Edición. Editorial Porrúa, México, 1990. p.p. 204-206.



## I. VI.- LA REFORMA PROCESAL DE 1980.

“Por iniciativa del Ejecutivo Federal presentada el 18 de diciembre de 1979, la Ley Federal del Trabajo tuvo importantes reformas en los títulos catorce, quince y dieciséis; también se hicieron modificaciones al procedimiento de huelga y se adicionó el artículo 47 con dos párrafos finales.

Las reformas fueron publicadas en el Diario Oficial el 04 de enero de 1980, entraron en vigor el 1º de mayo del mismo año. Desde entonces, el procedimiento laboral es un derecho social de clase”.<sup>9</sup>

En la ley de 1931 y 1970 no se reflejó, por lo que hace al procedimiento laboral, la mística clasista y social que quisieron imprimirle los diputados obreros. Lo mantuvieron alejado de la antorcha de justicia social que ilumina las reivindicaciones proletarias de los pueblos nuevos. Se mantuvo el procedimiento bajo las luces opacas y confusas de la igualdad formal de las partes en el proceso.

El procedimiento estaba plagado de defensas e incidentes, lo que lo convertía en un procedimiento lento y costoso en perjuicio de los trabajadores. Entre más se prolongaba el procedimiento, mayor beneficio obtenía el patrón.

Las reformas tuvieron por objeto subsanar tales deficiencias y cumplir con el principio de justicia social que tiene asignado el derecho del trabajo, en el supuesto de que es un derecho de clase.

---

<sup>9</sup> Dávalos, José. *Derecho del Trabajo I*. Sexta Edición. Editorial Porrúa, México, 1996. p. 74.

Ahora en la ley se asienta como una unidad el derecho colectivo, el derecho individual y las normas procesales. Los tres aparecen como una unidad indisoluble que se sintetiza en el artículo 123 Constitucional. En las normas procesales al fin se ha dado coherencia a la función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje al decidir los conflictos entre el trabajo y el capital de conformidad con los principios de justicia social.

Así pues, imbuidas de ése espíritu social fueron plasmadas las reformas al procedimiento laboral, entre los que destacan los efectos del aviso de despido; la preeminencia de la conciliación como medio de resolución de los conflictos; la concentración del procedimiento; la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador; la carga de la prueba al patrón, las modificaciones al procedimiento de huelga, y la participación inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad y de los trabajadores.

## II.- CARACTERÍSTICAS ESPECIALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

“Los derechos específicos del derecho del trabajo trascienden a la fisonomía de las normas laborales configurándolas con rasgos peculiares que las caracterizan y las distinguen de las normas de otras ramas jurídicas. Ésta rama jurídica, de acuerdo con nuestro sistema normativo, reviste los caracteres específicos siguientes: es un derecho clasista, humanista, prospectivo, sociográfico y dinámico”.<sup>10</sup>

*Clasista.* - De acuerdo con la terminología tradicional, el derecho del trabajo es clasista porque protege a la clase proletaria; sin embargo la anterior afirmación encierra un error, en virtud de que no protege únicamente a la clase proletaria ya que el carácter clasista no emerge del principio protectorio, sino del principio de nivelación social consagrado por nuestra rama jurídica; es decir, dicha protección no se debe de considerar carente de fronteras, sino tiene como límite la justicia social, la necesidad de establecer una armonía en las relaciones entre trabajadores y patrones, y la proporcionalidad en la distribución de los bienes producidos por esas relaciones. Dicha necesidad de establecer la armonía en las relaciones obrero-patronales, es el que matiza o da la tonalidad clasista a las normas laborales.

*Humanista.* - Si analizamos la génesis de ésta característica y procedemos, después de éste análisis, a explicarla de afuera hacia adentro, podemos afirmar: en todas las normas laborales se haya presente de modo contextual una dimensión humanista que finca sus raíces en la vida del hombre, gira alrededor de él y se orienta a sus propios fines.

---

<sup>10</sup> Muñoz Ramón, Roberto. *Op. Cit.* p.p. 156-166.

El perfil humanizado a que aludimos es, por consiguiente, la propia naturaleza del hombre que requiere: ganarse la vida mediante un trabajo, obtener para él y su familia un nivel decoroso de vida, desarrollar su trabajo en condiciones que fomenten y defiendan su vida y su salud, subvenir su subsistencia y de sus familiares cuando sea incapaz de sostenerse por su propio esfuerzo, desarrollar plenamente su naturaleza de ser humano, ser la fuente, el centro y el fin de las normas laborales y vincularse personal, leal y dignamente en la relación de trabajo.

*Prospectivo o Expansivo.* - La observación del derecho del trabajo nos revela que los límites de su esfera de aplicación son impulsados por una fuerza expansiva que los extiende a nuevos sectores de población y actividades.

Relativamente a la anterior revelación conviene distinguir los aspectos siguientes: la fuente que genera la fuerza expansiva. La fuerza expansiva propiamente dicha. El carácter que adoptan las líneas fronterizas de nuestra rama jurídica al ser impulsadas a nuevos campos de acción.

Por lo que toca al primero, vemos como el hálito humanista del derecho del trabajo, es el venero del cuál emerge aquélla fuerza expansiva.

En lo que concierne a la fuerza expansiva, es la energía por la cuál el derecho del trabajo tiende a regular y, por lo tanto, a humanizar toda relación en que se presta un servicio.

Tenemos por último, que los linderos del derecho del trabajo al ser impulsados por aquélla fuerza expansiva, adquieren un carácter prospectivo. Algunos tratadistas utilizan el término expansivo para referirse a ésta característica.

*Sociográfico.*- El derecho del trabajo, sin perder su generalidad, toma en consideración aspectos circunstanciados y concretos de su ámbito territorial de validez, de las actividades y profesiones que regula y de las personas sobre quienes rige. Al tomar en consideración tales aspectos se reviste de un carácter sociográfico que nos permite reconocerlo y distinguirlo de las otras ramas jurídicas.

No es necesario explicar al detalle la influencia que el factor espacial ejerce en la configuración del derecho del trabajo, pues se comprende globalmente a primera vista. Basta observar que las diversas zonas económicas de nuestro territorio nacional son determinantes para la formulación de los contratos ley (artículo 404 de la ley federal del trabajo), para la fijación de los salarios mínimos (art. 91), y para prescribir condiciones de trabajo para diversos establecimientos de una misma empresa que se encuentran ubicados en diversas zonas económicas (art. 16).

Las distintas actividades y profesiones reguladas por el derecho del trabajo, también influyen en la confección de su rasgo sociográfico. Los trabajadores de los buques, aeronaves, ferrocarriles, campo, domicilio, hoteles, pintores, fogoneros, planchadores, zapateros, choferes etcétera, no sólo son objeto de regulación de las normas laborales sino que ejercen, a su vez, un intenso influjo sobre de ellas. Éste influjo se manifiesta en nuestra Ley Federal del Trabajo, de manera principal en la creación de diversos capítulos consagrados a regular específicamente algunas de esas actividades y profesiones y en la fijación de los salarios mínimos profesionales.

En tercer lugar, hay que registrar la función que desempeñan algunas cualidades de las personas en la formación del carácter sociográfico de nuestra disciplina. La maternidad, la edad, la nacionalidad, etcétera; dan origen a regímenes laborales específicos: trabajo de las mujeres, de los menores, de los extranjeros.

Las consideraciones que preceden nos permiten comprender que la fuente primaria del rasgo sociográfico del derecho del trabajo se encuentra en el propósito de desarrollar plenamente todos y cada uno de sus principios (armonía, proporcionalidad, mutación y restauración), adoptando las medidas adecuadas a las distintas zonas económicas en que se prestan los servicios, a las diversas actividades y profesiones que regula y a las características de las personas sobre las cuales rige.

*Dinámico.*- El carácter dinámico del derecho del trabajo en su aspecto de creación de nuevos beneficios a favor de los trabajadores, se pone en evidencia si analizamos panorámicamente la ley vigente. La ley federal del trabajo de 1970, instituyó a favor de los trabajadores, entre otros, los beneficios siguientes: aguinaldo anual, obligación de los patrones de organizar cursos de capacitación y adiestramiento a favor de los trabajadores o para sus hijos, prima dominical, de vacaciones, de antigüedad etcétera.

Por otra parte, el carácter dinámico de nuestra rama jurídica no sólo se revela en la permanente producción de nuevos beneficios, sino en el continuo mejoramiento de los vigentes.

Para el maestro Mario de la Cueva, además de las características descritas menciona la siguiente:

*Imperativo.*- “El derecho romano reconoció dos maneras de ser de la imperatividad de las normas, a las que se denomina *relativa y absoluta*, las que corresponden al derecho dispositivo (*Ius Dispositivum*) y al derecho imperativo (*Ius Cogens*): el primero tenía aplicación en las relaciones jurídicas a falta de disposición expresa o tácita de los sujetos de la relación; su campo de aplicación era el derecho privado. El segundo se formó con las normas que se aplicaban para impedir o regular

la formación de las relaciones jurídicas y para regir los efectos de las que se hubiesen formado, éste segundo ordenamiento constituía el reino del derecho público”.<sup>11</sup>

La imperatividad absoluta del derecho del trabajo quedó consignada en el artículo 123 fracción XXVII, párrafo final en dónde se decreta la nulidad de todas las estipulaciones que impliquen la renuncia de algún derecho consignado a favor de los trabajadores en las leyes de protección y auxilio.

Siguiendo al maestro Trueba Urbina podemos agregar una característica más del derecho del trabajo:

*El Derecho del Trabajo es Derecho Reivindicatorio del proletariado.*- “Los derechos mínimos del artículo 123 se pueden ejercer indistintamente tanto por los trabajadores como por la clase proletaria, en su doble finalidad para los que fueron concebidos en normas de la más alta jerarquía, pero especialmente como derecho a la revolución proletaria para socializar el capital, por lo que a partir de la Revolución Mexicana de 1917 éste derecho pudo haberse ejercitado, pero, pacíficamente, en huelgas generales y parciales, sin emplear la violencia para suspender el trabajo.”<sup>12</sup>

En consecuencia, dos son los fines del artículo 123: uno, la protección y tutela jurídica y económica de los trabajadores industriales o de los prestadores de servicios en general, ya sean obreros, jornaleros, empleados privados y públicos,

---

<sup>11</sup> De la Cueva, Mario. *Op. Cit.* p. 100.

<sup>12</sup> Trueba Urbina, Alberto. *Op. Cit.* p.p. 120-122.

artesanos, domésticos, artistas, agentes de comercio, profesionales, técnicos etcétera; a través de la legislación de la administración y de la jurisdicción; y otro, la reivindicación de los derechos de la clase trabajadora por medio de la evolución proletaria.

La primera finalidad del artículo 123 se expresa en su mensaje y en sus propios textos: proteger a los trabajadores en general y al trabajo como factor de la producción. En lo personal, tutela la salud de los trabajadores, así como la satisfacción de sus necesidades de toda índole, especialmente considerado como jefe de familia, a efecto de hacer efectiva su dignidad de persona humana y en lo colectivo les otorga los derechos de asociación profesional y de huelga, incluyendo el de participar en las utilidades, para la defensa de sus intereses comunes y para conseguir por sí mismos el equilibrio en la producción económica.

La segunda finalidad del artículo 123 es más trascendental, pues no se conforma con la tutela y protección de los trabajadores, sino que se encamina con los propios derechos que integran dicho precepto, a conseguir la reivindicación de la *clase trabajadora* en el campo de la producción económica a efecto, de que recuperen la plusvalía con los mismos bienes de la producción que fueron originados por la explotación del trabajo humano.



### III.- PRINCIPIOS GENERALES.

El derecho laboral mexicano se sustenta sobre reglas de estructura filosófica, ética y jurídica que, en una u otra forma, están presentes en todas y cada una de sus instituciones, entre éstas reglas o principios tenemos las siguientes:

*- El Trabajo Como un Derecho y un Deber Sociales.*

Este principio está reconocido expresamente en el texto del artículo 123 Constitucional: “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil...” y en el artículo 3º de la ley que determina “el trabajo es un derecho y un deber sociales...”.

La concepción moderna de la sociedad y del derecho sitúa al hombre en la sociedad, le impone deberes y le concede derechos, derivados unos y otros de su naturaleza social; la sociedad tiene el derecho de exigir de sus miembros el ejercicio de una actividad útil y honesta y el hombre, a su vez, tiene el derecho a reclamar de la sociedad la seguridad de una existencia compatible con la dignidad de la persona humana.

Este deber de la sociedad, correlativo del derecho de los individuos, se traduce, entre otras manifestaciones, en la necesidad, a cargo de la sociedad, de proporcionar a los trabajadores fuente de trabajo, a fin de que puedan cumplir cabalmente su deber social, trabajar.

*- La Libertad de Trabajo.*

Este principio significa que el individuo tiene plena libertad para escoger la actividad que más le acomode, sin más restricción que la licitud, idea que ha sido plasmada en el artículo 5° de la Constitución: “A ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos...”

...El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, por cualquier causa...

...El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualesquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona”.

La anterior disposición también está expuesta en la ley federal del trabajo, pero adquiere máxima relevancia cuando se le consagra como una garantía constitucional.

*- La Igualdad en el Trabajo.*

Entre éste principio y el anterior hay una vinculación muy estrecha, la igualdad sin la libertad no puede existir y ésta no florece donde falta aquélla; esto es, ambos

son principios fundamentales que se complementan, constituyen la razón de ser del derecho laboral.

El principio de igualdad se puede desdoblar en dos subprincipios que son:

- Para trabajo igual, salario igual, y

- Para trabajo igual, prestaciones iguales.

Ambos postulados o pueden quedar comprendidos en el primero, atendiendo a lo establecido en los artículos 82 y 84 de la Ley Federal del Trabajo:

“artículo 82.- Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.

“artículo 84.- El salario se integra por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”.

Para que los anteriores postulados puedan ser comprendidos con mayor claridad, podría quedar de la siguiente manera: a trabajo igual, desempeñado en empresa o establecimiento, puesto jornada y condiciones de eficiencia también iguales, deben corresponder sueldos y prestaciones también iguales.

- *La Estabilidad en el Empleo.*

En el actual periodo de crisis económica, a nivel mundial, ante la cifras crecientes de desempleo y subempleo, el tema de la estabilidad en el trabajo vuelve a cobrar gran importancia; es fundamental para el buen desarrollo de cualquier economía nacional, asegurar la permanencia en el empleo a los trabajadores.

Este principio tiene por finalidad proteger a los trabajadores en el empleo, a fin de que tengan, en tanto lo necesiten y así lo deseen, una permanencia más o menos duradera, sin éste principio los postulados de igualdad, libertad y el trabajo como un derecho y un deber sociales, quedan sin sustento.

Asimismo, se erige como un derecho a favor de la clase trabajadora, y lo es por dos razones:

a).- Porque los trabajadores pueden renunciar a él; es decir, tienen la alternativa de desligarse del empleo en cualquier tiempo, con la sola responsabilidad de los daños y perjuicios que puedan ocasionar con ello a la empresa, si la salida se produce antes de cumplir el primer año de servicios (artículo 5º constitucional y 32 de la ley) y

b).- Porque pueden exigir el cumplimiento del contrato a través del ejercicio de una de las dos acciones que existen en su favor: la reinstalación en el puesto, aún en contra de la voluntad del patrón o a la indemnización con el importe de tres meses de salario.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Dávalos, José. *Op. Cit.* p.p. 21-25.

## **CAPITULO SEGUNDO**

### **LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO**

**I.- CAUSAS DE LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO.**

**II.- CONCEPTO DE LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO.**

**III.- CLASIFICACIÓN DE LOS CONFLICTOS.**

**IV.- CARACTERÍSTICAS.**

## **I.- CAUSAS DE LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO.**

Antes de explicar las causas de los conflictos del trabajo, es necesario saber qué es un conflicto del trabajo, y en sentido amplio se puede decir que es aquella situación jurídica que se produce como consecuencia de la alteración contractual ocasionada en el desarrollo o mantenimiento de una relación laboral, y que se plantea entre los sujetos de la misma o entre las partes de un convenio colectivo.

Ahora, para explicar las causas de dichos conflictos laborales es necesario considerar los presupuestos o acontecimientos sin los cuales no podríamos pensar en la realización de éstas controversias:

“Los presupuestos son dos: el primero es una relación jurídica laboral porque, lógicamente, sin la existencia de éste requisito, no se podrían presentar los conflictos que hoy nos ocupan. El segundo presupuesto para la existencia de un conflicto laboral es el hecho determinante del conflicto, esto es, el acontecimiento que genera la situación de franco enfrentamiento entre las dos partes de la relación laboral, éste hecho puede tener su origen en la voluntad de una de las partes o provenir de una circunstancia objetiva, conectada directamente o no con la relación cuya alteración provoca. El objeto de un conflicto laboral, es la exteriorización de la discrepancia, que lo origina, haciéndola ver en forma de pretensión que una de las partes tiene frente a la otra, por lo que siendo tan variados los objetos materia de los conflictos, o mejor dicho las pretensiones, señalaremos las más importantes en cuanto a la frecuencia que se presentan:

- Pretensiones con finalidad novatoria de las condiciones ya existentes, cuyo contenido es la base reguladora de la relación.

- Pretensiones con finalidad interpretativa de las normas que rigen el contenido de dicha relación.
  
- Pretensiones con finalidad de cumplimiento de los términos que integran diversos aspectos del mencionado contenido.
  
- Pretensiones con finalidad extintiva de la relación, que trata de producir que ésta cese definitivamente en sus efectos”.<sup>14</sup>

Para el maestro Porras y López las causas de los conflictos del trabajo son “manifestaciones de las luchas de las clases, es decir los conflictos del trabajo, tal y como son en nuestra época, constituyen la más clara y rotunda manifestación de la lucha de las dos clases: la clase desprotegida de los bienes satisfactores y presatisfactores, que es la mayoritaria, en contra de la clase poseedora de las riquezas, que es la minoritaria.

En realidad siempre ha existido la lucha del hombre en contra del hombre, especialmente en las épocas prehistóricas, del salvajismo y la barbarie, sin embargo, esa lucha del hombre primitivo estuvo dirigida especialmente para el dominio de las fuerzas desencadenadas de la naturaleza. Con la aparición de la propiedad privada la sociedad se dividió en dos clases sociales perfectamente diferenciadas que se llamaron en la Edad Antigua esclavos y patricios, en la Edad Media siervos, nobles y señores feudales, en la Edad actual o capitalismo industrial proletariados de la ciudad y el campo y, capitalistas.

---

<sup>14</sup> Bermúdez Cisneros, Miguel. *Derecho Procesal del Trabajo*. Segunda Edición, Primera Reimpresión. Editorial Trillas, México, 1994. p.p. 42-43.

Ahora bien, la pugna social dentro del régimen capitalista de nuestros días tiene, como clara manifestación, los conflictos del trabajo.

La producción de los bienes satisfactores es el resultado del trabajo socialmente necesario y es bien sabido que los bienes son producidos colectivamente para todos los miembros de la sociedad y en cambio una minoría de seres humanos, los poseedores de los bienes de producción, se apropian de todos los bienes, es decir, toda la sociedad produce los bienes por una especie de independencia humana, y en cambio un sólo grupo humano privilegiado se apodera de los bienes”.<sup>15</sup>

En síntesis, un cierto grupo humano se aprovecha del trabajo de la colectividad. Por otra parte, la clase mayoritaria, la clase trabajadora, va advirtiendo la situación económica social de unos individuos y otros y más tarde, entre unos grupos sociales y otros, hasta despertar en la clase trabajadora el fenómeno conocido por conciencia de clase; de ésta situación a la lucha en contra de la clase poseedora de los medios de producción, no hay sino un paso.

Las crisis económicas o como lo llaman bondadosamente algunos economistas, *ciclos económicos*, agudizan los odios reprimidos de los desposeídos en contra de quienes se han hartado de satisfactores, hasta que finalmente estallan las luchas sociales.

Toda la explicación anterior creemos que ha sido necesaria para comprender que los conflictos del trabajo tienen sus raíces en lo más profundo del sistema capitalista en el que vivimos.

---

<sup>15</sup> Porras y López, Armando. *Derecho Mexicano del Trabajo*. Novena Edición. Editorial Textos Universitarios, México, 1991, p.p. 201-203.



Por ello, los conflictos del trabajo no terminan, sino que cíclicamente aparecen, ya como consecuencia de causa económica-social y técnicas o ya por razones jurídicas y legales.

## II.- CONCEPTO DE LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO.

En su acepción jurídica encontramos una gran variedad de definiciones de los conflictos de trabajo, entre las principales mencionaremos algunas de reconocidos autores:

La palabra conflicto, gramaticalmente hablando se deriva de la voz latina *confligere*, que significa combatir y por extensión combate, zozobra, inquietud, apuro, aprieto, compromiso grave. El vocablo es sinónimo del término colisión, de *colisión*, derivado verbal de *coligere*, que significa chocar, rozar.

Para el maestro Mario de la Cueva: Los conflictos del trabajo son las controversias que se suscitan en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.

Armando Porras y López señala: que los conflictos del trabajo son las controversias jurídico-económicas que surgen con motivo de la ampliación de la tutela de la ley a la relación de trabajo individual o colectivo.

J. Jesús Castorena: Conflicto de trabajo es toda diferencia que surge entre los sujetos del 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; los conflictos jurídicos son todos aquellos que surgen para definir los derechos y obligaciones de los sujetos, a la luz de una norma preestablecida, o de un contrato o de una relación, ya se trate de las normas legales, las consuetudinarias, los usos, las prácticas o los simples principios que emanan de la ley; ya se trate de los contratos individuales, de los pactos o estatutos sindicales, de los contratos

colectivos o de la simple prestación subordinada de servicios. Se trata de la controversia clásica que tiene como fondo la actuación de la norma.

**Pérez Botija:** Con el nombre de conflictos laborales se alude a toda la serie de fricciones susceptibles de producirse en las relaciones de trabajo; éste nombre se puede aplicar a las diferencias jurídicas que surjan entre las partes de un contrato de trabajo y sobre el cumplimiento o incumplimiento de sus cláusulas, así como a las infracciones de una ley laboral que no acatan las empresas o los trabajadores.

**Baltazar Cavazos Flores:** Conflicto de trabajo se entiende todo aquél precedente de la prestación de servicios retribuidos, esto es, derivados de la actividad laboral, por esa causa los conflictos del trabajo resultan muy numerosos, como son distintos los hechos que pueden darles origen, bien por la calidad del objeto que sirve de motivación, bien por el número de sujetos participantes en los mismos; conflicto difiere de la palabra controversia, ya que la expresión controversia de trabajo indica una fase distinta del conflicto, pues mientras esta pugna existe, en la controversia hay un punto de coincidencia, que consiste precisamente en que las partes antagónicas entran en discusión.<sup>16</sup>

Para Krotoschin, citado por Trueba Urbina: “Por conflictos de trabajo en sentido amplio se entienden las controversias de cualquier clase que nacen de una relación laboral, sea que esta relación se haya entre un empleador y un trabajador individual (contrato individual de trabajo), o entre grupos de trabajadores y patronos (contrato colectivo de trabajo), pero también cuando la relación pertinente al derecho laboral, existe entre un empleador o un trabajador y el Estado”.<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> Tena Suck, Rafael e Italo Morales. *Derecho Procesal del Trabajo*. Tercera Edición. Editorial Trillas, México, 1993. p.p. 28-29.

<sup>17</sup> Trueba Urbina, Alberto. *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*. Décima Primera Edición. Editorial Porrúa, México, 1992. p. 173.

Rafael de Pina dice que conflicto de trabajo es “Cualquier fricción producida en una relación de trabajo. Denominase también conflicto laboral, pudiendo ser individual o colectivo”.<sup>18</sup>

El Instituto de Investigaciones Jurídicas nos da la siguiente definición: “En sentido lato son conflictos del trabajo, las controversias que pueden presentarse en las relaciones laborales. En sentido estricto, son las diferencias que pueden suscitarse entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, como consecuencia o con motivo del nacimiento, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas del trabajo”.<sup>19</sup>

Como podemos ver, los diversos conceptos que hemos dado de los conflictos de trabajo son la opinión, juicio o idea que tienen los estudiosos del derecho procesal del trabajo y que de acuerdo a su entendimiento lo expresan con sus propias palabras; cabe destacar que de todas las definiciones antes vistas existen elementos que no cambian como son: controversias, relaciones de trabajo u obrero patronales, sin que por ello cambie la idea substancial de lo que es un conflicto laboral, de lo que podemos concluir que son las diferencias que resultan de una relación laboral como consecuencia de dicha relación.

---

<sup>18</sup> De Pina Vara, Rafael. *Diccionario de Derecho*. Vigésimo Cuarta Edición. Editorial Porrúa, México, 1997. p. 173.

<sup>19</sup> Instituto de Investigaciones Jurídicas. *Diccionario Jurídico Mexicano Tomo 1*. Novena Edición. Editorial Porrúa, México, 1996. p.p. 619-620.

### III.- CLASIFICACIÓN DE LOS CONFLICTOS.

Los conflictos del trabajo se pueden clasificar de tres formas:

- En cuanto a la calidad de *las personas* que en ellos intervienen:

a).- Obrero-patronales.

b).- Inter-obreros.

c).- Inter-patronales.

- En cuanto *la naturaleza* del conflicto puede ser:

a).- Jurídicos.

b).- Económicos.

- En cuanto *al interés en disputa* los conflictos se clasifican en:

a).- Individuales.

b).- Colectivos.

La anterior clasificación la siguen algunos estudiosos del derecho procesal del trabajo, aunque no en el mismo orden, como Mario de la Cueva, Trueba Urbina Alberto, Néstor de Buen etcétera, asimismo la propia Ley Federal del Trabajo marca la pauta para que se dé la anterior clasificación en el artículo 604, el cual a la letra dice: "Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos del trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones,

sólo entre aquéllos o sólo entre éstos derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas”.

Por lo que respecta a los conflictos obrero-patronales: “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 la solución de ésta 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 éstos 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.

Jurisprudencia 37, quinta época, pág. 48”.<sup>20</sup>

En conclusión los conflictos obrero-patronales consisten en diferencias surgidas con motivo de una relación laboral, por ejemplo en los casos de modificación, suspensión, rescisión o terminación de un contrato de trabajo, entre otros.

---

<sup>20</sup> Bermúdez Cisneros, Miguel. *Op. Cit.* p.p. 41-42.

En cuanto a los conflictos inter-obreros, “derivan necesariamente de una cuestión de preferencia, los cuales pueden derivarse en el desarrollo mismo de la vida de la empresa, verbigracia en el caso de la ocupación de una vacante o puesto de nueva creación.

Una característica de éstos conflictos es que deben de repercutir necesariamente en un patrón o, inclusive, en un sindicato o en ambos. Por ello generalmente los juicios que se entablan exigen la participación de la empresa o el sindicato que deban de reconocer esa preferencia”.<sup>21</sup>

Lo que concierne a los conflictos inter-patronales es muy difícil que se puedan dar, sin embargo la ley lo contempla en el citado artículo 604 y al respecto el jurista Néstor de Buen Lozano nos señala “...no son escasos los conflictos de intereses entre patrones dirimidos ante los tribunales del trabajo, pero requieren siempre de una acción previa de los trabajadores. Tanto el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, el cual regula la sustitución patronal, como los artículos 12, 13, 14 y 15 de dicha ley, los cuales contemplan la figura de los intermediarios y fijan responsabilidades solidarias, pueden dar origen a graves enfrentamientos inter-patronales, que eventualmente también se pueden traducir cuando se trata de establecer la responsabilidad originaria de una enfermedad profesional. Lo difícil es el conflicto puramente patronal. Otro ejemplo es la posibilidad de un conflicto dentro de un sindicato patronal, tanto de suspensión o expulsión como de control de una mesa directiva, o situaciones análogas. es obvio que los protagonistas serían, necesariamente, patrones y que nadie podría discutir la competencia estricta de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer de esos conflictos”.<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> De Buen Lozano, Néstor. *Derecho Procesal del Trabajo*. Tercera Edición, Actualizada. Editorial Porrúa, México. 1994, p. 85.

<sup>22</sup> *Ibidem*. p.p. 86-87.

Los conflictos de naturaleza económica son “aquéllas controversias relacionadas con la formación suspensión o terminación de las condiciones de trabajo. Estos conflictos atañen directamente a los fenómenos esencialmente económicos del capital y el trabajo; asimismo, éste tipo de conflictos pueden ser de carácter individual o colectivo. Un conflicto de tipo individual de ésta naturaleza sería por ejemplo: la demanda de la nivelación de salarios por parte de un trabajador. Un ejemplo de conflicto colectivo de éste tipo, sería el caso de la huelga con motivo de la firma de un contrato colectivo de trabajo, que presupone obviamente, la estipulación de las condiciones de trabajo y la afectación del interés profesional.

Por conflictos de naturaleza jurídica entendemos aquellas controversias referentes a la interpretación y aplicación de las normas jurídicas vigentes o de los contratos de trabajo, éste tipo de conflictos también pueden revestir naturaleza individual o colectiva”.<sup>23</sup>

Dichos conflictos tienen por objeto que la Junta lleve a cabo una verdadera función jurisdiccional porque se ocasionan por la violación o el incumplimiento de un Derecho preestablecido en las normas de trabajo.

Los conflictos individuales son aquéllos que afectan únicamente los intereses de orden particular, independientemente del número de personas que pudieran tener intervención, por ejemplo el despido de un trabajador.

Los conflictos colectivos son aquéllos que trascienden al interés profesional, también con independencia del número de participantes que intervengan. Tal es el caso de la reclamación del sindicato por el incumplimiento de las estipulaciones del contrato colectivo.

---

<sup>23</sup> Instituto de Investigaciones jurídicas. *Op. Cit.* p. 620.



No es el número de trabajadores lo que determina que un conflicto sea individual o colectivo, sino el interés que se vera afectado con la resolución de la junta.

Cuando la resolución de un conflicto afecta las condiciones de trabajo de todos los trabajadores de la comunidad obrera, del sindicato o de la categoría profesional de que se trate, estaremos entonces ante un conflicto colectivo; pero si sólo afecta los intereses de unos cuantos o un sólo trabajador será un conflicto individual.

#### **IV.- CARACTERÍSTICAS DE LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO.**

De los conceptos dados al inicio de éste capítulo, se pueden desprender las siguientes características:

- Son controversias, fricciones o diferencias que surgen de la prestación subordinada y personal de servicios.
- Derivan fundamentalmente de la actividad laboral.
- Parten de los sujetos antagónicos de las relaciones laborales.
- Son eminentemente sociales y dinámicos, en cambio los civiles y mercantiles son generalmente patrimoniales, por los intereses en juego.
- Son de orden público, es decir, toda la sociedad se encuentra interesada, particularmente en los colectivos y deben de acatarse las normas de trabajo imperativamente.
- Se menciona que en los conflictos del trabajo, los desiguales son tratados por la ley y el tribunal de manera desigual; en cambio, en los conflictos civiles, las partes son tratadas en una situación de igualdad por la ley y el Juez.

Como complemento a las anteriores características podemos enlistar las consideradas por el maestro Porras y López:

“Primera.- Los conflictos del trabajo son eminentemente humanos en tanto que en los conflictos civiles son, generalmente, patrimoniales.

Segunda.- En los conflictos del trabajo existe una especie de despersonalización de las partes, lo que no sucede en los conflictos civiles.

Tercera.- Los conflictos del trabajo son de orden público, en cambio los conflictos civiles son de naturaleza privada.

Cuarta.- En los conflictos del trabajo, la ley y el tribunal para impartir justicia, tratan desigualmente a los desiguales, en cambio, en los conflictos civiles, las partes son tratadas en una situación de igualdad por la ley y el Juez”.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> Porras y López, Armando. *Op. Cit.* p. 205.

## **CAPITULO TERCERO**

### **LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO**

**I.- LAS AUTORIDADES MATERIALMENTE JURISDICCIONALES DEL TRABAJO.**

**II.- LAS AUTORIDADES MATERIALMENTE ADMINISTRATIVAS DEL TRABAJO.**

**III.- FUNCIÓN E INTEGRACIÓN DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.**

**IV.- CLASIFICACIÓN DE LAS JUNTAS.**

## **I.- LAS AUTORIDADES MATERIALMENTE JURISDICCIONALES DEL TRABAJO.**

Con el propósito de lograr un mayor entendimiento del presente capítulo, es importante destacar lo que significa los vocablos *Autoridad* y *Jurisdicción*.

Por *Autoridad*, genéricamente podemos decir que tiene éste carácter toda persona u órgano con potestad o poder para imponer sus decisiones.

Para el maestro Trueba Urbina Alberto, de acuerdo a nuestro régimen Constitucional las autoridades pueden ser de dos tipos: atendiendo a la Constitución política son autoridades *Legislativas, Ejecutivas y Judiciales*; en cuanto a la Constitución social son por ejemplo: las Comisiones Nacionales del Salario Mínimo y del reparto de utilidades encargadas de fijar los salarios mínimos generales, del campo y profesionistas, así como el porcentaje de utilidades de los trabajadores; en éste mismo ámbito se encuentran las Juntas de Conciliación y Arbitraje las cuales tienen una determinada jurisdicción para resolver los conflictos entre el trabajo y el capital o entre obreros y patrones o entre unos y otros, ya sean jurídicos o económicos.<sup>25</sup>

Son éstas autoridades algunas en las cuáles se deposita la administración de justicia obrera y justicia social.

Respecto al significado del vocablo *Jurisdicción*, el maestro Néstor de Buen Lozano nos dice: “El concepto de jurisdicción está dado básicamente por su

---

<sup>25</sup> Trueba Urbina, Alberto. *Op. Cit.* p.453.

etimología. La palabra deriva de dos voces latinas: *ius*, derecho y *decire*, decir, y significa decir el derecho”.<sup>26</sup>

Es obvio que no todos los que dicen el derecho gozan de una facultad jurisdiccional, en realidad no basta decirlo, que eso lo puede decir un jurista, es necesario imponerlo.

En ese sentido no puede entenderse el concepto de jurisdicción si no va acompañado de la facultad de ejecutar la resolución que se dicte.

De lo anterior se desprende que la jurisdicción, estrictamente hablando ha sido una facultad exclusiva del Estado, ejercida a través de sus diversos organismos.

Una definición que nos da el Diccionario Jurídico Mexicano nos dice: “Se afirma que su raigambre latina proviene de *Jurisdictio-Onis*, poder o autoridad que se tiene para gobernar o poner en ejecución las leyes o para aplicarlas en juicio.

De manera vulgar se entiende por *jurisdicción* el campo o esfera de acción o de eficacia de los actos de una autoridad, y aun con exagerada amplitud, de un particular.

La jurisdicción puede concebirse como una potestad, deber atribuida e impuesta a un órgano gubernamental para dirimir litigios de trascendencia jurídica aplicando normas sustantivas e instrumentales por un oficio objetivamente competente y un agente imparcial”.<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup> De Buen Lozano, Néstor. *Op. Cit.* p. 189.

<sup>27</sup> Instituto de Investigaciones Jurídicas Tomo II. *Op. Cit.* p. 1884.

En síntesis, podemos decir que la jurisdicción en materia laboral, es la potestad constitucionalmente establecida para que los tribunales laborales, de integración tripartita, resuelvan los conflictos de trabajo, con las facultades necesarias para ejecutar por sí mismos, sus resoluciones.

Decimos que la integración de los tribunales laborales es tripartita, en virtud de que se integran por un representante del gobierno y por igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones.

Una vez que hemos visto el significado de las palabras *Autoridad y Jurisdicción*, podemos hablar de lo que son las autoridades materialmente jurisdiccionales del trabajo, las cuales son las *Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje*, juntas de lo que nos habla el maestro Miguel Bermúdez Cisneros quién hace énfasis en que “dichas juntas son autoridades laborales, más no autoridades administrativas laborales, al contrario se trata de autoridades jurisdiccionales ya que tiene un campo de acción determinado entre ellas mismas, y las cuales buscan la justicia del caso concreto, más que la interpretación abstracta de la ley, y el resultado se refleja en el procedimiento y en el laudo de las juntas”.<sup>28</sup>

Ahora bien, ¿cuál es la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje?, en un principio, durante la elaboración de nuestra Constitución de 1917, se redactó el artículo 123, que sería el encargado de regular el derecho del trabajo, erigiéndose como un derecho autónomo, quien tendría su propio ordenamiento jurídico así como autoridades que lo aplicasen; pero lo cierto es que los constituyentes no tenían una idea precisa acerca de cómo deberían de considerarse las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sí como verdaderos tribunales o no, lo que propicio un sin fin de comentarios por parte de muchos estudiosos del derecho e inclusive la Suprema

---

<sup>28</sup> Bermúdez Cisneros, Miguel. *Op. Cit.* p. 224.

Corte de Justicia no consideraba a las juntas como tribunales, sino como instituciones de derecho público, las cuáles habían sido creadas para evitar los trastornos de la lucha entre trabajadores y patrones, y en donde deberían proponer nuevas bases de trabajo para que terminase un conflicto. Pero ante tal situación las legislaturas locales no aceptaron los términos en que se pronunciaba la Suprema Corte de Justicia ya que en casi todos los Estados se facultó a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer de los conflictos jurídicos y económicos además de imponer sus resoluciones.

De esta manera se determina un cambio radical en la jurisprudencia de la Suprema Corte, y es así como reconoce que las Juntas debían ser estimadas como tribunales, con atribuciones para resolver controversias tanto colectivas como individuales, ya fueran jurídicas o económicas.

Al tratar de desentrañar la naturaleza de las Juntas es necesario aludir a la clásica división de poderes, y de ésta manera observar con cuál coinciden sus funciones.

“Si esta división de poderes se sustenta en el hecho de que existe un Poder Ejecutivo, uno Legislativo y uno Judicial, diremos que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son ni pueden ser parte del Poder Legislativo, porque de acuerdo con la Constitución, éste poder está integrado únicamente por dos cámaras: la de Diputados y la de Senadores, lo que de ninguna forma consiente la existencia de órganos independientes.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tampoco son ni pueden ser parte del Poder Judicial, pero al estar facultadas para conocer de conflictos jurídicos, tal vez hubiesen sido encuadradas dentro de aquél. Sin embargo, en tanto aparecen facultades para conocer los conflictos colectivos de naturaleza económica,



evidentemente se desbordan los límites reservados al Poder Judicial; de ahí que no puedan estar contenidas en él.

Réstanos pensar si ante las dos fórmulas anteriores las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por lógica serían una dependencia administrativa del Poder Ejecutivo. Pero no es así en realidad, aunque las Juntas tengan una relación de dependencia del poder Ejecutivo, ya que a éste le corresponde designar al titular de las mismas. También es cierto que las Juntas de Conciliación y Arbitraje constituyen una institución especial ligada al Poder Ejecutivo, pero no le están sujetos jerárquicamente”.<sup>29</sup>

Además las Juntas ejercen funciones administrativas, legislativas y jurisdiccionales, dentro de su propio campo de acción, de lo que algunos autores concluyen que si bien no están reconocidas como verdaderos tribunales, si se asemejan a éstos en virtud de las funciones que realizan.

Por nuestra parte, podemos decir que pese a que no están reconocidas, la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje es que sí son Tribunales Administrativos, con funciones Jurisdiccionales; materialmente dependientes del Poder Ejecutivo.

---

<sup>29</sup> *Ibidem.* p. 225.

## **II.- LAS AUTORIDADES MATERIALMENTE ADMINISTRATIVAS DEL TRABAJO.**

Siendo el Estado una organización jurídica de la Nación, actúa para realizar sus fines mediante actos jurídicos y operaciones materiales, para lo que el Estado cuenta con poderes jurídicos para realizar esa actividad. Sin embargo, reiterando lo expuesto en el punto anterior, hay que distinguir esos poderes de acuerdo a su naturaleza como son: *Legislativas, Jurisdiccionales y Administrativas*, y que son éstas últimas las que trataremos en el presente título.

El Estado no puede cumplir su cometido si se basa únicamente en las funciones legislativas y jurisdiccionales, porque no es suficiente la creación de la norma y su aplicación en la esfera jurisdiccional, sino que se requiere un método o sistema que garantice la permanencia del orden jurídico, en cuanto a su desarrollo.

Esta necesidad administrativa se advierte con mayor objetividad en algunos campos especiales, como por ejemplo, en la política educativa, en la salud, en lo laboral, etcétera, pero hay que tener cuidado en las funciones administrativas del Estado en materia laboral, ya que se debe de tener presente 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.

Puesto que el mundo de las relaciones laborales es polifacético, resulta lógico que las funciones administrativas del Estado no puedan aplicarse a través de un sólo órgano, sino que haya que recurrir a la diversificación de instituciones administrativas encargadas de regular algunas de las diversas facetas de lo administrativo laboral. Por eso en nuestro país, como se establece en el artículo 523

de la Ley Federal del Trabajo, se reconocen como autoridades administrativas las siguientes:

- Secretaría de Trabajo y Previsión Social.
- Direcciones Estatales del Trabajo.
- Secretarías de Educación Pública y de Hacienda y Crédito Público.
- Procuraduría de la Defensa del Trabajo.
- Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento.
- Inspección del Trabajo.
- Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.
- Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

Una vez que hemos enumerado a las autoridades administrativas del trabajo, veremos a continuación cada una de ellas.

***- Secretaría de Trabajo y Previsión Social.***

“En México, siguiendo la corriente administrativa, por cierto producto de éste siglo, se cuenta con una Secretaría de Estado como órgano superior de la administración laboral, cuya creación responde 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 octubre de 1911, la cuál estaba integrada dentro de la Secretaría de Fomento.

Más tarde, la Ley orgánica de Secretarías de Estado, del 26 de noviembre de 1917, traslada ésta oficina del trabajo, de la antigua Secretaría de Fomento, a la naciente Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. En la ley del 31 de diciembre de 1940, es cuando se crea la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, que tiene como funciones generales el estudio, preparación y vigilancia en el cumplimiento de la legislación del trabajo”.<sup>30</sup>

Más específicamente la presente Secretaría de Trabajo y Previsión Social, de acuerdo con el artículo 40 de la actual Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, tiene las siguientes funciones:

- a).- Vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones contenidas en el artículo 123, y demás relativos de la Constitución Federal, en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos.
- b).- Procurar el equilibrio entre los factores de la producción, de conformidad con las disposiciones legales relativas.
- c).- Intervenir en los contratos de trabajo de los nacionales que vayan a prestar sus

---

<sup>30</sup> *Ibidem.* p.p. 215-216.

servicios en el extranjero, en cooperación con la Secretaría de Gobernación, Industria y Comercio, y Relaciones Exteriores.

d).- Intervenir en la formulación y promulgación de los contratos ley del trabajo.

e).- Establecer Bolsas Federales de Trabajo y vigilar su funcionamiento.

f).- Vigilar el funcionamiento administrativo de las Juntas Federales de Conciliación y de la Federal de Conciliación y Arbitraje y de las comisiones que se formen para regular las relaciones obrero-patronales que sean de jurisdicción federal.

g).- Llevar el registro de las Asociaciones Obreras, Patronales y Profesionales de jurisdicción federal, que se ajusten a las leyes.

h).- Estudiar y ordenar las medidas de seguridad e higiene, e industriales, para la protección de los trabajadores y vigilar su cumplimiento.

i).- Manejar la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

j).- Organizar y patrocinar exposiciones y museos de trabajo y previsión social.

k).- Intervenir en los congresos y reuniones de trabajo, de acuerdo con la Secretaría de Relaciones Exteriores.

l).- Llevar las estadísticas correspondientes a la materia del trabajo, de acuerdo con las disposiciones que establezca la Secretaría de Hacienda y Crédito público.

l).- Intervenir con los asuntos relacionados con el seguro social, en los términos de la ley.

m).- Estudiar y proyectar planes para impulsar la ocupación en el país.

n).- Promover la cultura y recreación entre los trabajadores y sus familias.

ñ).- Las demás que les fijen expresamente las leyes.

#### **- *Direcciones Estatales del Trabajo.***

Respecto a éstas, podemos decir que también son autoridades laborales ya que le corresponde el ejercicio de su imperio al gobierno estatal en su territorio, aún en el aspecto laboral. A pesar que de acuerdo con el texto Constitucional, se reservan ciertas áreas a la competencia Federal, la competencia de origen aún en el área administrativa debe ser la estatal, y la de excepción, la correspondiente federal; por éste motivo es que éstas Direcciones Estatales del Trabajo tienen como encomienda vigilar las cumplimentaciones de los postulados constitucionales en materia de previsión social, así como establecer en forma general las políticas laborales que deban observarse dentro de ésta entidad, esto último se hará de manera acorde con la política laboral que establezca la Secretaría de Trabajo y Previsión Social ya que es el máximo organismo administrativo laboral.

De ésta manera, dichas Direcciones Estatales del Trabajo es como se convierten en dependientes del Ejecutivo del Estado y esta facultada para aplicar las normas de trabajo dentro de la jurisdicción Estatal, correspondiéndoles la vigilancia estricta de lo dispuesto por el artículo 123 Constitucional, la Ley Federal del Trabajo, los reglamentos correspondientes, y en general de todos los asuntos que se relacionan

con el trabajo y la previsión social, procurando que en esas soluciones se conserve el equilibrio de los factores de la producción.

**- *Secretarías de Educación Pública y de Hacienda y Crédito Público.***

Respecto a la *Secretaría de Hacienda y Crédito público* su intervención en materia laboral se justifica en lo relativo al reparto de utilidades que otorgan las empresas a los trabajadores, en virtud de que se trata de un organismo fiscalizador y de control en dicha participación; éstas facultades las realiza conforme a los artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo.

La *Secretaría de Educación Pública* tiene injerencia en materia laboral en virtud de que le compete vigilar el cumplimiento de las obligaciones que se impone a los patrones en materia educativa, e interviene coordinadamente con la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

Las anteriores Secretarías se han explicado, ya que también se encuentran previstas por el artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo como autoridades administrativas.

**- *Procuraduría de la Defensa del Trabajo.***

“Por la condición económica en que se encuentren los trabajadores se presenta con frecuencia el caso de que no tengan elementos para acudir a personas que los representen ante las juntas y, personalmente, carecen de conocimientos para actuar en un proceso. Por ello es que la ley establece la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad; para interponer los recursos ordinarios y

extraordinarios procedentes y, siguiendo la tendencia conciliatoria de la ley, proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos.

Estas oficinas funcionarán tanto en el ramo Federal como en el Local y se integran por un procurador general nombrado por el Secretario del Trabajo y Previsión Social o por los gobernadores de las entidades federativas según corresponda, y el número de procuradores auxiliares que se juzguen necesarios. Para el primero la ley exige el título de Licenciado en Derecho y una práctica profesional no menor de tres años. Para los segundos solamente haber concluido el tercer año o el sexto semestre de la carrera de Licenciado en Derecho.

El C. Presidente de la República, con fecha 28 de mayo de 1975 expidió el reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, dándole el carácter de un organismo desconcentrado, al que se pretendió dotar de autonomía administrativa y además de las funciones que antes señalamos y que establece la ley, se le dieron atribuciones para denunciar ante cualquier autoridad las violaciones de las normas laborales; para denunciar en la vía administrativa o jurisdiccional la falta o retención del pago de los salarios mínimos o del reparto de utilidades; para denunciar al Pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje los criterios contradictorios en que hayan incurrido las Juntas Especiales y para denunciar ante el Presidente de la citada Junta Federal el incumplimiento de los deberes de los funcionarios encargados de impartir justicia laboral”.<sup>31</sup>

Además de las funciones antes mencionadas, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, también debe de hacer constar los acuerdos o resultados a que lleguen las

---

<sup>31</sup> Guerrero, Euquerio. *Manual de Derecho del Trabajo*. Décimo Novena Edición, Revisada por el Lic. Alejandro Guerrero Glyka. Editorial Porrúa, México, 1996. p. 463.



partes en actas autorizadas; cabe aclarar que todos los servicios que presta ésta Procuraduría serán totalmente gratuitos.

**- *Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento.***

“Desde 1914, en el departamento de trabajo (posteriormente Secretaría de Trabajo), existía un departamento llamado: bolsa de trabajo, en la que se inscribían personas dispuestas a ocuparse tanto dentro como fuera del país. Más tarde, en 1917, al elaborarse la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 123, apartado “A”, fracción XXV, se determina que el servicio de colocación se prestará a trabajadores de manera gratuita, ya sea que se efectúe por instituciones oficiales o privadas.

En la Ley del Trabajo de 1931, en su artículo 14, se ordena que el Ejecutivo de la Unión, los gobernadores de los Estados y territorios y el jefe del departamento del Distrito Federal, (actualmente llamado Gobernador del Distrito Federal) deberán establecer dentro de sus jurisdicciones, agencias de colocación gratuitas, que funcionarán de acuerdo con los reglamentos que al efecto se expidieran.

Pero en 1971, se crea la Dirección General de Servicio Público de Empleo, dependiente de la Secretaría de Trabajo, la cuál se encarga de realizar una serie de acciones tendientes a colocar a trabajadores desempleados; en 1974 se cambia la denominación por Dirección General de Empleo.

Para 1977, se empiezan a desarrollar tareas de programación y se amplía la naturaleza de las funciones de ésta dependencia. La Ley Federal del Trabajo en 1978, en sus artículos 537, 538 y 539 dispone de la creación de la Unidad Coordinadora del Empleo, capacitación y adiestramiento, como un organismo

desconcentrado de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, la cuál se encargará de la problemática del empleo, a través de tres subprogramas que son:

- a).- Planeación del empleo.
- b).- Catálogo Nacional de Ocupaciones.
- c).- Servicio Nacional de Empleo.

Siendo la Ley Federal del Trabajo quién fija los objetivos del presente organismo y, para el más exacto cumplimiento de sus programas contará con una asesoría de consejos consultivos; dentro de sus objetivos que persiguen se encuentran los siguientes:

- a).- Estudiar y promover la generación de empleos.
- b).- Promover y supervisar la colocación de los trabajadores.
- c).- Organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.
- d).- Registrar las constancias de habilidades laborales.

En relación con las empresas o establecimientos que pertenezcan a ramas industriales o actividades de jurisdicción federal, habrá un consejo consultivo integrado por representantes del sector público y las organizaciones nacionales de trabajadores y patrones.

Si se trata de empresas de jurisdicción local, la unidad coordinadora contará con la asesoría de Consejos Consultivos Estatales de Capacitación y Adiestramiento”.<sup>32</sup>

Por lo que respecta a la Capacitación y Adiestramiento, se ha convertido en un derecho de los trabajadores, según el artículo 153-A, exigir a su patrón que lo capacite y adiestre, a fin de elevar su nivel de vida, y para ese efecto deben formular planes y programas, sean trabajadores sindicalizados o no pero en todo caso se requiere la aprobación de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

Tal capacitación y/o adiestramiento puede proporcionarse dentro o fuera de la empresa y es posible que se establezcan locales para ese fin, mismos que serán aprobados por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

La ley obliga a los trabajadores sujetos a la capacitación o adiestramiento, a que asistan puntualmente a los cursos respectivos, atender las indicaciones de sus maestros y presentar los exámenes de evaluación respectivos.

Una vez que haya sido capacitado o adiestrado un trabajador, deberá entregársele una constancia de ello la que se registrará por la Unidad Coordinadora de Empleo, Capacitación y Adiestramiento, a fin de formar el padrón de trabajadores capacitados, y se entregará al interesado una constancia de actividades laborales.

---

<sup>32</sup> Bermúdez Cisneros, Miguel. *Op. Cit.* p.p. 218-219.

### **- Inspección del Trabajo.**

Siguiendo la dualidad de funciones que existen en cuanto al ramo federal y al local, existen también inspectores de trabajo con ese carácter, es decir, federal o local. Los inspectores federales son designados por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y los inspectores locales por los gobernadores de las Entidades Federativas y por el jefe del departamento del Distrito Federal, (actualmente llamado gobernador del Distrito Federal).

Con el objeto de que los inspectores puedan desempeñar sus funciones de vigilancia la Ley Federal del Trabajo los faculta en su artículo 541 para visitar, previa identificación, durante las horas de trabajo, diurno o nocturno, las empresas o establecimientos; podrán interrogar al personal, aún sin la presencia de testigos y exigir la presentación de libros, registros u otros documentos a que obliguen las normas de trabajo y se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y método de trabajo, cuando constituyan una violación de las normas legales o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores.

Además la ley les impone a los inspectores la realización de inspecciones extraordinarias cuando sean requeridas por sus superiores o cuando reciban alguna denuncia respecto a las violaciones a las normas de trabajo. Levantarán actas, con la intervención de los trabajadores y patrón haciendo constar las deficiencias o violaciones a las normas de trabajo. Entregarán una copia a las partes que hayan intervenido y el original lo turnarán a la autoridad que corresponda.

El artículo 543 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que los hechos certificados por los inspectores del trabajo en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones, se tendrán por ciertos mientras no se demuestre lo contrario.

**- Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.**

El presente organismo, se encuentra contemplado en la Ley Federal del Trabajo, del artículo 551 al 563, y demás relativos al mismo, ésta comisión tiene por sede la Ciudad de México; y al igual que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se integra en forma tripartita, es decir, con representantes del Estado, de los trabajadores y de los patrones.

En su organización interna, la comisión esta estructurada por una presidencia y dos órganos fundamentales: el Consejo de Representantes y una Dirección Técnica.

“La Presidencia de la Comisión estará ocupada por una persona que reúna los siguientes requisitos:

- a).- Ser mexicano, mayor de 35 de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos.
- b).- Poseer título legalmente expedido de Licenciado en Derecho o en Economía.
- c).- Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo o economía.
- d).- No pertenecer al estado eclesiástico.
- e).- No haber sido condenado por delito intencional, sancionado con pena corporal”.<sup>33</sup>

El Presidente de la república es el encargado de hacer la designación.

---

<sup>33</sup> Guerrero, Euquerio. *Op. Cit.* p. 469.

El consejo de representantes, otro de los órganos que integran la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, debe estar formado por un presidente, que será el mismo de la Comisión Nacional, y se auxiliara por dos asesores, los cuáles serán designados por el Secretario del Trabajo y Previsión Social. Éste consejo podría considerarse como la representación estatal, y se sumará a la de los trabajadores sindicalizados, así como la de los patronos. Cada una de dichas representaciones deberá de estar integrada por un número igual de representantes, que no será menor a cinco ni más de quince.

Éstos integrantes del consejo de representantes se designarán por cuatro años, de acuerdo con una convocatoria que expida la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, tomando en cuenta que el consejo deberá estar integrado el 1° de junio del año que corresponda.

Un tercer órgano de la Comisión que nos ocupa, es la Dirección Técnica, compuesta por un director designado por la Secretaría de Trabajo, y por el número de asesores técnicos que se considere conveniente. Éstos serán nombrados por la propia Secretaría. También la conformará un número igual de asesores técnicos auxiliares, designados por los representantes de los trabajadores y patronos.

Aunque en teoría está bien integrado el presente organismo, en la práctica funciona muy mal, en virtud de que los salarios mínimos se fijan con base en criterios políticos y nunca económicos.

***- Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.***

La presente Comisión se encuentra regulada por los artículos 575 al 590 de la Ley Federal del Trabajo; podemos definir al reparto de utilidades como el sistema o medio de remuneración en dónde el empleador da participación de los beneficios netos de la empresa al conjunto de sus trabajadores, además de pagarles su salario normal.

Ésta participación puede darse por dos sistemas:

- a).- Voluntario.- Que consiste en un acuerdo expreso o tácito concertado en forma libre, cuyo efecto es que los trabajadores reciban sumas de dinero en efectivo o diferidas, fijadas de antemano, que pueden variar según el éxito de la empresa.
  
- b).- Legal.- En éste sentido es la propia ley quién fija el derecho de los trabajadores a percibir un porcentaje de las utilidades de las empresas.

México ha optado por el sistema legal, de ésta manera se crea la Comisión, integrada por representantes del gobierno, trabajadores y patronos.

Es así como éste organismo se convierte en una autoridad administrativa en materia laboral, reconocida por la ley; y la cuál tiene como finalidad fijar el porcentaje de utilidades que debe ser repartido. Asimismo está facultado para practicar estudios, a fin de conocer las condiciones de la economía nacional y de las necesidades de fomento y desarrollo de la industria en el país.

Ésta Comisión se integrará por un presidente, el cuál será designado por el presidente de la República, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica.

La representación obrera y patronal tendrá el mismo número de miembros, y no podrán ser menor a dos ni mayor a cinco miembros, los cuáles serán electos previa convocatoria.

La dirección técnica se integrará por el Director, que será nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por varios asesores técnicos, designados por la misma secretaría, y por otro grupo de asesores que en igual número serán designados por los patrones y los trabajadores.



### **III.- FUNCIÓN E INTEGRACIÓN DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.**

De conformidad por lo dispuesto en la Constitución y la Ley Federal del Trabajo se prevé el establecimiento de una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la cuál es un tribunal con plena jurisdicción, que tiene a su cargo la tramitación y decisión de los conflictos del trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente ligados con ellas, quedando su competencia determinada por la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional apartado "A" y por la citada Ley del Trabajo, la cuál dispone en su artículo 605:

"La junta se integrará con un representante del gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patrones designados por ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

Habrá uno o varios secretarios generales según se juzgue conveniente".

Por lo que respecta al funcionamiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, puede ser en Pleno o en Juntas Especiales.

Las facultades del pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje aparecen en el artículo 614 de la Ley Federal del Trabajo y pueden clasificarse de acuerdo a lo siguiente:

*“Normativas.-* El pleno es el órgano legislativo (en sentido amplio) de la Junta, ya que le corresponde expedir el reglamento interior (fracción I). Además unificar el criterio de las resoluciones de las Juntas Especiales, cuando éstas sustenten tesis contrarias (fracción IV).

*De Arbitraje.-* Debe conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la Junta. (fracción II).

*De Revisión.-* Le toca al pleno conocer de la revisión de los actos del presidente de la junta en ejecución de los laudos del pleno. (fracción III).

*Administrativas.-* El pleno debe cuidar que se integren y funcionen debidamente las juntas de conciliación y queda a su cargo girar las instrucciones que juzgue conveniente para su mejor funcionamiento. (fracción V).

*De Información.-* Debe informar a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social de las diferencias que observe en el funcionamiento de la junta, sugiriendo las medidas convenientes para corregirlas. (fracción VI).

La función unificadora de los criterios de las juntas esta sujeto a las siguientes reglas:

a).- El pleno se reunirá en sesión especial a la que deberán concurrir, por lo menos, las dos terceras partes del total de sus miembros.

b).- Los presidentes de las Juntas Especiales serán citados a la sesión y tendrán “voz informativa”.

c).- Las resoluciones para ser obligatorias para todas las juntas especiales deberán ser aprobadas, por lo menos, por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros que integran el Pleno.

d).- Las mismas resoluciones serán revisables en cualquier tiempo a solicitud del cincuenta y uno por ciento del total de los representantes de los trabajadores o de los patronos; del cincuenta y uno por ciento de los presidentes de las juntas especiales o del presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

e).- El pleno publicará el boletín, por lo menos trimestralmente, con el criterio uniformado y los laudos del pleno o de las juntas especiales que juzgue conveniente”.<sup>34</sup>

Por último agregaremos que el Pleno se integrará con el presidente de la junta y con la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patronos.

Corresponde desarrollar el tema de *las Juntas Especiales*, que es la otra parte en que se divide la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; éstas Juntas Especiales, conocen de asuntos de determinadas ramas de la industria, siendo dieciséis juntas, además pueden conocer de todos los asuntos de competencia federal de naturaleza individual, sin especificación de especialidad cuando se trata de los que se establecen en los Estados de la República. Es factible que en un sólo Estado se asienten dos o más juntas, en todo caso atendiendo a divisiones municipales de manera que no coincidan territorialmente.

Las facultades y funciones de las juntas especiales se encuentran en el artículo 616 de la Ley Federal del Trabajo y son las siguientes:

---

<sup>34</sup> De Buen Lozano, Néstor. *Op. Cit.* p. 177.

*“De Arbitraje.-* Deben conocer los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o en las actividades representadas en ellas (fracción I) y los asuntos de menor cuantía a que se refiere la fracción IV del artículo 600. (fracción II).

*De Investigación.-* De dependencia económica en caso de muerte de un trabajador por riesgo de trabajo. Las juntas especiales, de conformidad con las reglas establecidas en el artículo 503 de la Ley del Trabajo, deben investigar quiénes son los dependientes de los trabajadores fallecidos por motivo de un riesgo de trabajo y, con audiencia de las partes, determinar quién tiene derecho a la indemnización. (fracción III).

*De Revisión.-* Le corresponde resolver los recursos de revisión interpuestos en contra de las resoluciones del Presidente en ejecución de los laudos. (fracción IV).

*De Depósito.-* La ley señala (fracción V) que las juntas especiales deben recibir en depósito los contratos colectivos de trabajo y los reglamentos interiores de trabajo y una vez decretado el depósito remitir el expediente al archivo”.

Asimismo, dispone el artículo 609 de la Ley Federal del Trabajo:

“Las juntas especiales se integrarán:

I.- Con el presidente de la junta, cuando se trate de conflictos colectivos, o con el presidente de la junta especial en los demás casos, y

II.- Con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones”.<sup>35</sup>

---

<sup>35</sup> *Ibidem.* p. 178.

Lo anterior corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, por lo que a continuación veremos función e integración de *las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje*.

En el artículo 621 de la Ley Federal del Trabajo nos dice que “las juntas locales de conciliación y arbitraje funcionarán en cada una de las Entidades Federativas”, lo que parece significar que se refiere únicamente a los Estados, pero en realidad también se incluye en el mismo concepto, sin rigor Constitucional, al Distrito Federal. Allí mismo se indica que deberán conocer de los conflictos del trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

En cada Estado, e inclusive en el Distrito Federal, si las necesidades del trabajo y el capital lo requieren, se podrán establecer varias juntas de conciliación y arbitraje y de acuerdo a lo previsto por el artículo 622 de la ley, los gobernadores y el jefe del Departamento del Distrito federal (actualmente gobernador del Distrito Federal) fijarán el lugar de su residencia y su competencia territorial.

A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se les aplica las mismas disposiciones previstas para la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, salvo en los siguientes casos:

Las facultades del presidente de la república y del secretario del trabajo y previsión social se ejercerán por los gobernadores de los Estados y por el jefe del departamento del Distrito Federal, y el Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, percibirá los mismos emolumentos que corresponden al Presidente del Tribunal Superior de Justicia.

De lo anterior se desprende que las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se integran y funcionan de la misma manera que las Federales, con la diferencia que deberán de conocer de asuntos concernientes a su propia jurisdicción o territorio.

#### IV.- CLASIFICACIÓN DE LAS JUNTAS.

Para la mejor comprensión del presente tema, es necesario que aclaremos la diferencia que existe entre fuero Federal y Local.

Toda vez que nuestro país es una República Federal y, por lo mismo, existen normas jurídicas o leyes que son aplicables en toda la República y que se denominan *Federales*, y otras normas que sólo son aplicables en los límites de cada Estado miembro de la Federación, y a las cuales se les denomina *Locales*. Por lo tanto algunas autoridades son Federales y otras son Locales, ya sea por su origen o por la naturaleza de sus funciones, por ejemplo los Jueces de Distrito son Federales y los Jueces de Primera Instancia son Locales, también existen diputados Federales y diputados Locales.

“En materia de trabajo existe una sola Ley, que es al mismo tiempo Federal y Local, o sea, que no es posible que cada Estado expida sus leyes laborales; pero para su aplicación si existe la diferencia básica entre el ramo Federal y el Local. La fracción XXI del apartado “A” del artículo 123 de la Constitución ordena que: “La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las Autoridades Federales en asuntos relativos...”. Viene en seguida una enumeración de ramas industriales que competen al ramo federal como la industria textil, la eléctrica, la minera, etc. Por la forma en que esta redactada ésta fracción podría suponerse que es mayor el número de asuntos que corresponden a las autoridades Locales y sólo por excepción a las autoridades Federales; pero la realidad es que se han agregado tal número de ramas industriales a la fracción XXXI, que la competencia federal es mucho más importante y extensa que la local. Lo anterior se aplica también al

Distrito Federal, habiendo, por ello, en la Ciudad de México, autoridades locales y autoridades federales que conocen respectivamente, de asuntos comunes o locales y de asuntos federales”.<sup>36</sup>

Con el objeto de obtener un mejor entendimiento acerca de las Juntas o Autoridades Jurisdiccionales del Trabajo, veremos su clasificación de acuerdo a la ley:

- *Juntas Federales De Conciliación.*

- *Juntas Locales De Conciliación.*

- *Junta Federal De Conciliación y Arbitraje.*

*Pleno.*

*Juntas Especiales.*

- *Juntas Locales De Conciliación y Arbitraje.*

La finalidad de clasificar las juntas, obedece a la necesidad de aminorar la carga de trabajo de las mismas, así como el acercamiento material en el lugar donde puedan suscitarse desavenencias o conflictos laborales, es por ello que se dividen y tienen una determinada competencia, dentro de la cual pueden y deben de realizar plenamente sus funciones.

---

<sup>36</sup> Guerrero, Euquerio. *Op. Cit.* p.p. 446-447.



Las Juntas Federales de Conciliación tiene por objeto conciliar a trabajadores y patronos en sus diferencias que tengan en cuanto a la relación laboral, sin embargo la ley faculta a éstas juntas para actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje siempre y cuando conozcan de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan de tres meses de salario; no pudiendo funcionar en dónde esté instalada la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas Locales de Conciliación funcionarán en las Entidades Federativas, instalándose en los Municipios o zonas económicas que determine el gobernador y, al igual que las anteriores, no funcionarán en Municipios o zonas económicas en donde esté instalada una Junta de Conciliación y Arbitraje, teniendo las mismas funciones y obligaciones de las Juntas Federales de Conciliación.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, como ya lo dijimos, funciona en Pleno o en Juntas Especiales, teniendo como función el conocimiento de los conflictos laborales que se susciten entre trabajadores y patronos, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, ya sea que se deriven de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, pudiendo llegar a un arreglo conciliatorio o en su caso llevar a cabo el procedimiento laboral completo hasta una resolución final; es ésta precisamente la diferencia entre una Junta de Conciliación y una Junta de Conciliación y Arbitraje, en la primera, única y exclusivamente tratan de llegar a un acuerdo entre las partes, y si no llegan a dicho acuerdo, se turnará el asunto a una Junta de Conciliación y Arbitraje, y únicamente cuando el importe de lo reclamado no exceda de tres meses de salario podrán actuar las Juntas de Conciliación como si fueran de Conciliación y Arbitraje.

En cambio las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tratan de llegar a un acuerdo conciliatorio entre las partes, y si no lo logran, ellas mismas siguen el procedimiento

correspondiente, es decir, no hay necesidad de turnarlo a algún otro tribunal, la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene obligación de resolver el conflicto.

Las funciones entre la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y una Local, son las mismas, con la diferencia de que deben de llevar sus asuntos dentro del ámbito de competencia que les corresponde, esto es, que la local no puede intervenir en asuntos federales ni viceversa.

## **CAPITULO CUARTO**

### **LA CONCILIACIÓN**

**I.- CONCEPTO.**

**II.- NATURALEZA JURÍDICA.**

**III.- LA CONCILIACIÓN LABORAL.**

## I.- CONCEPTO.

# ESTA TESIS NO DEBE SALIR DE LA BIBLIOTECA

En el Distrito-Federal, cuya principal característica en relación con los conflictos, es el de ser un derecho profundamente humano, la conciliación se encuentra en un lugar de preeminencia en el aspecto procedimental, a grado tal, que se eleva al rango de solemnidad, pues no es posible seguir el trámite de cualquier conflicto, sin antes agotar la instancia conciliatoria.

La conciliación es una de las formas de dar por terminado un conflicto jurídico, del que podríamos dar diversas definiciones e incluso cada persona puede tener una idea de lo que es la palabra conciliación; nos corresponde ahora mencionar algunas definiciones de diversos estudiosos del derecho de lo que es, la conciliación, para el derecho del trabajo:

“CONCILIACIÓN.- Conciliar (*del latin conciliare*) significa según el diccionario de la lengua, componer, ajustar los ánimos opuestos entre sí”.<sup>37</sup>

“CONCILIACIÓN.- Es la avenencia que sin necesidad de juicio de ninguna clase, tiene lugar entre partes que disienten acerca de sus derechos en un caso concreto y de las cuales una trata de entablar un pleito en contra de la otra”.<sup>38</sup>

“CONCILIACIÓN.- Acuerdo celebrado entre quienes se encuentran ante un conflicto de intereses, con objeto de evitar un juicio o poner rápido fin a uno ya

---

<sup>37</sup> Omeba. *Enciclopedia Jurídica Tomo III*. Editorial Omeba Driskill. Buenos Aires, Argentina, 1992. p. 592.

<sup>38</sup> Pallares, Eduardo. *Diccionario de Derecho Procesal Civil*. Vigésimo Quinta Edición. Editorial Porrúa, México, 1996. p. 167.

iniciado (sin correr todos los trámites que, en otro caso, serían precisos para concluirlo)".<sup>39</sup>

“CONCILIACIÓN.- Es un procedimiento para poner fin a los conflictos laborales, jurídicos y de intereses, individuales y colectivos, con la intervención de un tercero que ni propone ni decide, pero que aproxima a las partes para la celebración de un acuerdo previo a la resolución jurisdiccional”.<sup>40</sup>

“CONCILIACIÓN.- Es una práctica consistente en utilizar los servicios de una tercera parte neutral, para que ayude a las partes en un conflicto a allanar sus diferencias y llegar a una transacción amistosa o a una solución adoptada de común acuerdo”.<sup>41</sup>

“CONCILIACIÓN.- Es el acuerdo a que llegan las partes en un proceso, cuando existe controversia sobre la aplicación o interpretación de sus derechos, que permite resulte innecesario dicho proceso. Es asimismo el acto por el cual las partes encuentran una solución a sus diferencias y la actividad que sirve para ayudar a los contendientes a encontrar el derecho que deba regular sus relaciones jurídicas”.<sup>42</sup>

Podemos darnos cuenta de la similitud de las definiciones antes citadas en dónde se coincide en que la conciliación es un acuerdo al que llegan las partes frente a un tercero ajeno al conflicto y, de donde se pretende dar por terminado con el mismo.

La conciliación entonces puede realizarse como autocomposición pero requiere para su formalización, constar en un convenio que debe ser aprobado por la

---

<sup>39</sup> De pina Vara, Rafael. *Op. Cit.* p. 178.

<sup>40</sup> De Buen Lozano, Néstor. *Op. Cit.* p.p. 94-95.

<sup>41</sup> Organización Internacional del Trabajo, Bermúdez Cisneros, Miguel. *Op. Cit.* p.167.

<sup>42</sup> Instituto de Investigaciones Jurídicas Tomo I. *Op. Cit.* p. 568.

autoridad ante la que se esté ventilando el conflicto, y si no se desmienten los derechos que se aluden en el convenio, tendrá el efecto de una sentencia o laudo, asimismo en materia laboral se puede llevar a cabo en cualquier fase del procedimiento hasta antes que se dicte el laudo o sentencia, siempre y cuando se trate de conflictos colectivos de naturaleza económica.

## II.- NATURALEZA JURÍDICA.

“La institución de la conciliación, es quizá la más importante que contempla nuestro Derecho Procesal Laboral. No exageramos al afirmar que la función conciliatoria, es la columna vertebral para preservar en armonía las relaciones obrero-patronales. A pesar de ser una de las llamadas formas anormales de terminar los conflictos, es y seguirá siendo, una de las figuras autocompositivas de litigio más deseada por las partes en pugna, y lo más recomendable para la solución de los conflictos desde cualquier punto de vista en el orden económico, político y social.

Es por ello que la naturaleza jurídica de la conciliación se remonta varios siglos en la historia, desde en la época Romana en dónde, en realidad no se encontraba regulada la conciliación por la ley, sin embargo las doce tablas respetaban las avenencias a que hubieran llegado las partes.

El Cristianismo vino a darle a la conciliación un nuevo impulso, en el capítulo V del Evangelio de San Mateo se dice: Transige con tu adversario mientras estás con él en camino, no sea que te entregue al Juez. Estos principios se tradujeron en las leyes Españolas de la edad media, que establecieron la conciliación pero no de un modo regular y permanente.

La conciliación, siguiendo su constante devenir fue regulada como permanente en el siglo XVIII y en el siglo XIX, apareciendo primero con tal carácter en algunos países del norte de Europa, mientras en otros países como Francia y España se

declaró obligatorio el intentarlo como requisito previo de todo juicio declarativo; en otros países, fue potestativo de las partes el intentarlo o no”.<sup>43</sup>

Si bien es cierto que como lo hemos mencionado, la conciliación es hasta cierto punto considerada como un presupuesto procesal indispensable para integrar válidamente el proceso en el Derecho Laboral, también es cierto que su función no únicamente termina en la fase conciliatoria que se lleva a cabo y que en la mayoría de las veces se convierte en un acto meramente formal, pues sigue funcionando, quizá con mayor intensidad en todo el desarrollo del proceso y en el periodo de arbitraje correspondiente e inclusive en la fase post-procesal; es decir, que la conciliación no sólo se concibe en forma previa al juicio, sino que en la mayoría de las legislaciones se desarrolla una vez iniciado éste. Complementando lo anterior la Suprema Corte de Justicia ha sostenido la siguiente Jurisprudencia:

**“CONCILIACIÓN, ESENCIA JURÍDICA DE LA.-**La conciliación es la parte del proceso laboral que se caracteriza por buscar un avenimiento entre el capital y el trabajo, con la finalidad expresada por el constituyente desde las discusiones del artículo 123 de nuestra Constitución Política Federal, de que se llegue a una solución amistosa que evite, por una parte, los trámites molestos y engorrosos, a la par que tardados en múltiples ocasiones, de un juicio en la forma establecida por nuestras leyes; por la otra, el desamparo en que quedan los trabajadores ante los desiguales intereses que se oponen, cuando existe una razón justificada en sus pretensiones o cuando los dependientes económicos del trabajador dejan 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

---

<sup>43</sup> Ross Gámez, Francisco. *Derecho Procesal del Trabajo*. Segunda Edición, Primera Reimpresión. Editorial Cárdenas. México, 1991. p.p. 264-268.



responsabilidad directa o indirecta en un acto derivado del trabajo y de ahí que la función de nuestro procedimiento laboral esta encaminada, en esencia, a encontrar esas fórmulas con la ayuda de la autoridad del trabajo, que lo son lo mismo las Juntas de Conciliación que las Juntas de Conciliación y Arbitraje diseminadas en todo el país, para facilitar esta labor inicial a la cual deben quedar circunscritas las controversia 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 en donde se encuentren los centros de trabajo, para dar celeridad a las resoluciones que se adopten, para buscar la concordia entre patronos y trabajadores 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 no se impone a las partes interesadas, sino que sólo se les da a conocer para que la acepten o la rechacen y para que, en esta última situación, ocurran en arbitraje para dirimir sus diferencias legales 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 del proceso laboral se 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 estas, pues como lo expresa el artículo 352 de la ley, tratándose de las Juntas Federales de Conciliación, su intervención de los asuntos que les compete se limita a procurar que dichas partes lleguen a un entendimiento”.<sup>44</sup>

---

<sup>44</sup> Cuarta Sala. *Semanario judicial de la Federación*. Tomo LXXX, Quinta Parte. p. 13.

Resumiendo, podríamos decir, que la conciliación como una figura autocompositiva del litigio, ha sido creada como una fórmula de avenirse intentada antes de la controversia, encontramos un acto complejo en el que concurren anímicamente las voluntades de las partes, con o sin la intervención de un tercero, para lograr un objetivo concreto y determinado que satisfaga sus respectivos intereses. La naturaleza de la conciliación y por los fines del Derecho del Trabajo, consiste en buscar esforzadamente la realización de la justicia social dentro de las normas del orden jurídico.

### III.- LA CONCILIACIÓN LABORAL.

En nuestro sistema de Derecho Laboral vigente, la conciliación se práctica tanto por las autoridades administrativas del trabajo como por las jurisdiccionales. Aún más, creemos fundadamente que tanto en el aspecto individual como colectivo, son las autoridades del trabajo administrativas, las que de una manera más eficaz llevan a cabo la realización de tal figura compositiva de litigio, desde la Secretaría de Trabajo y Previsión Social con su cuerpo de conciliadores, hasta los departamentos de trabajo de las Entidades Federativas, con conciliadores e inspectores locales del trabajo, éstos últimos con una participación mucho muy activa en los conflictos individuales.

Desde el punto de vista de las autoridades jurisdiccionales desafortunadamente la conciliación no funciona plenamente en los conflictos individuales, convirtiéndose prácticamente en un acto formal más del procedimiento y sólo en los conflictos de carácter colectivo es donde tales autoridades intervienen con una mayor efectividad.

“La conciliación laboral propiamente dicha, se refiere al procedimiento conciliatorio que se establece ante las juntas de conciliación y arbitraje, de conformidad con el artículo 873 de la ley, la autoridad, una vez recibido el escrito de demanda señalará día y hora para la celebración de la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. La ley de 1931, establecía la misma prevención en su artículo 511 con la variante de que se señalaba fecha y hora exclusivamente para una audiencia de conciliación y otra de demanda y excepciones. La ley de 1970, en su artículo 752, establecía la celebración de una audiencia de conciliación, demanda y excepciones.

En el supuesto de que tanto la parte actora como la parte demandada no compareciesen a dicha audiencia de conciliación, por virtud de las leyes mencionadas (1931, 1970, y reformas de 1980) se les tiene a las partes por inconformes con todo arreglo amistoso (artículo 514 de la ley de 1931, artículo 754 de la ley de 1970 y fracción VI del artículo 876 de las reformas de 1980)".<sup>45</sup>

Se advierte de la simple lectura de los preceptos relativos en ambas legislaciones, que la ley anterior establecía un procedimiento mucho más amplio de conciliación que en la ley actual, ya que inclusive se le consignaba en un artículo expreso que era el 512, con una serie de actos por demás sacramentales, tratando de destacar al máximo la importancia que el legislador le dio a tal institución.

La conciliación dentro de la doctrina del derecho, es una forma autocompositiva, que termina con gran cantidad de los 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 practica no con oficiosidad, sino con la convicción de que dialogando con las partes y proponiendo soluciones efectivas y equitativas se puede llegar a una justa solución.

Es necesario que el funcionario que intervenga en el acto, instruya a los interesados acerca de sus derechos y sus obligaciones; si se llega a un acuerdo este tendrá el efecto de cosa juzgada entre las partes.

Para lograr esta concordancia, se requiere de un especial cumplimiento de las normas correspondientes, tanto las sustantivas como las de procedimiento, así como de un natural y efectivo poder de comunicación y de persuasión, a fin de hacer ver a

---

<sup>45</sup> Ross Gámez, Francisco. *Op. Cit.* p. 469.

las partes la conveniencia de terminar allí su conflicto y de que la conciliación resulte lo más equitativa posible, esto es, que no lesione en demasía los intereses de alguna de las partes, tomando de referencia los alcances que, de seguir el conflicto, tuviese, en base a las normas sustantivas en que fundamenten la acción.

En conclusión la conciliación se encuentra establecida como una institución dentro del procedimiento laboral mexicano, se convierte en la fase inicial de todo proceso laboral; siendo característica de esta etapa la comparecencia de las partes realmente afectadas por los intereses en juego en el conflicto, en presencia de la autoridad componedora, llevando a cabo un dialogo en el que no existe obligación alguna de rendir pruebas, ni de reconocer o negar hechos, y en donde, ante todo, se busca el entendimiento directo y amigable de las partes, bajo la orientación del funcionario que conoce del diferendo.

## **CAPITULO QUINTO**

### **INTERVENCIÓN DE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO EN LA CONCILIACIÓN DE LOS CONFLICTOS LABORALES**

**I.- INTERVENCIÓN DE LA SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.**

**II.- INTERVENCIÓN DE LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.**

**III.- INTERVENCIÓN DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN.**

**IV.- INTERVENCIÓN DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.**

## **1.- INTERVENCIÓN DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.**

Antes de iniciar el presente tema, primeramente veremos las funciones que le competen a la Secretaría del Trabajo y es en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, en su artículo 40, en donde se establece las atribuciones que le corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, las cuales son las siguientes:

- Vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas contenidas en el artículo 123 y demás de la Constitución Federal, en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos;
- Procurar el equilibrio entre los factores de la producción, de conformidad con las disposiciones legales relativas;
- Intervenir en los contratos de trabajo de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero, en cooperación con las Secretarías de Gobernación, de Comercio y Fomento Industrial y de Relaciones Exteriores;
- Coordinar la formulación y promulgación de los contratos-ley de trabajo;
- Promover el incremento de la productividad del trabajo.
- Promover el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento en y para el trabajo, así como realizar investigaciones, prestar servicios de asesoría e impartir cursos de capacitación que para incrementar la productividad en el trabajo requieran los

sectores productivos del país, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública;

- Establecer y dirigir el servicio nacional de empleo y vigilar su funcionamiento;
- Coordinar la integración y establecimiento de las Juntas Federales de Conciliación de la Federal de Conciliación y Arbitraje y de las comisiones que se formen para regular las relaciones obrero-patronales que sean de jurisdicción federal, así como vigilar su funcionamiento.
- Llevar el registro de las asociaciones obreras, patronales y profesionales de jurisdicción federal que se ajusten a las leyes;
- Promover la organización de toda clase de sociedades cooperativas y demás formas de organización social para el trabajo, en coordinación con las dependencias competentes, así como resolver, tramitar y registrar su constitución, disolución y liquidación;
- Estudiar y ordenar las medidas de seguridad e higiene industriales para la protección de los trabajadores, y vigilar su cumplimiento;
- Dirigir y coordinar la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo;
- Organizar y patrocinar exposiciones y museos de trabajo y previsión social;
- Participar en las reuniones y congresos internacionales de trabajo, de acuerdo con la Secretaría de Relaciones Exteriores;



- Llevar las estadísticas generales correspondientes a la materia del trabajo, de acuerdo con las disposiciones que establezca la Secretaría de Hacienda y Crédito Público;
- Establecer la política y coordinar los servicios de seguridad social de la Administración Pública Federal, así como intervenir en los asuntos relacionados con el seguro social en los términos de la ley;
- Estudiar y proyectar planes para impulsar la ocupación en el país, y
- Promover la cultura y recreación entre los trabajadores y sus familias, y
- Los demás que le fijen expresamente las leyes y reglamentos.

En cuanto a la intervención que tiene la Secretaría del Trabajo en la conciliación de los conflictos laborales, lo hace de diversas maneras, para lo cual, primeramente se trazan algunos objetivos como son:

“Procurar el equilibrio de los factores de la producción a través del servicio público de conciliación, mediante la celebración, revisión o terminación de contratos colectivos de trabajo y contratos-ley, para prevenir los conflictos derivados de su aplicación en las relaciones obrero-patronales; así como intervenir conciliatoriamente a solicitud de los interesados, en los conflictos intergremiales o intragremiales buscando en todo momento el logro de la justicia y la paz social”.<sup>46</sup>

---

<sup>46</sup> *Manual General de Organización de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y Organismos Sectorizados*. México, 1994. p. 38.

La forma de intervenir directamente en los conflictos laborales, por parte de la Secretaría del Trabajo se puede resumir de la siguiente manera:

- Intervenir conciliatoriamente en la concertación y revisión de los contratos colectivos de trabajo y contratos-ley, coadyuvando a que las partes lleguen a un acuerdo.
  
- Intervenir conciliatoriamente en los conflictos que se deriven de la aplicación y administración de los contratos colectivos de trabajo y contratos-ley, recomendando el cumplimiento y la observancia de las disposiciones legales, reglamentarias y condiciones de trabajo pactadas.
  
- Participar en los convenios que celebren las partes como resultado de la prestación de servicio público de conciliación, dando fe pública de los actos y hechos que se consignen en los mismos.
  
- Coordinar con empresas y sindicatos su intervención conciliatoria, para obtener el cumplimiento de su objetivo.
  
- Conocer y tramitar las oposiciones que presenten los trabajadores o los patrones contra la solicitud para elevar los contratos colectivos a la categoría de contratos-ley, de conformidad por lo establecido en el artículo 45 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo.
  
- Establecer una coordinación con las unidades administrativas de la Secretaría del Trabajo y otras instituciones públicas, a fin de obtener la información y los apoyos que requiera la función conciliatoria y proporcionar la relativa de los asuntos en que hayan participado y que sean competencia de aquéllas.

- Participar en el funcionamiento de las comisiones mixtas de fábrica o industria que se establezcan en los contratos-ley.

- Compilar y mantener actualizado el acervo informativo sobre los contratos-ley operantes en las distintas ramas de la industria, así como de sus convenios publicados en el Diario Oficial de la Federación;

- Planear, programar, organizar, dirigir, controlar y evaluar el desarrollo de los programas y subprogramas que le corresponden.

- Informar al Secretario del ramo lo relacionado con la Coordinación General y ordenar la realización de los estudios técnicos que le soliciten.

- Supervisar la elaboración y actualización de los manuales administrativos específicos de la Coordinación General, conforme a los lineamientos emitidos por la Oficialía Mayor.

- Planear, programar, organizar, dirigir, controlar y evaluar el desarrollo del programa de administración y desarrollo del personal de la coordinación general, de acuerdo a los lineamientos que para tal fin establezca la Oficialía Mayor.

Las anteriores funciones, son las formas por medio de las cuales la Secretaría del Trabajo y Previsión Social interviene, teóricamente en la solución o conciliación de los conflictos laborales, sin embargo cabe hacer mención que en la práctica no llevan a cabo sus funciones al pie de la letra, es decir no cumplen cabalmente los objetivos trazados por ésta Secretaría; de lo que podemos concluir que para poder llevar a cabo las funciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, no sólo es necesario la intención de hacerlo sino de tener al personal capacitado para poder

**cumplir con los objetivos trazados, teniendo una participación verdaderamente activa conforme se presente la situación a cada caso en concreto.**

## **II.- INTERVENCIÓN DE LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.**

Por la condición económica en que se encuentran los trabajadores, se presenta con frecuencia el caso de que no tengan elementos para acudir a personas que los representen ante las juntas y, personalmente, carecen de los conocimientos necesarios para actuar en un proceso, por ello es que la ley establece la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que así lo soliciten, ante cualquier autoridad, para interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes y siguiendo la tendencia conciliatoria de la ley, proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos.

Estas oficinas funcionarán tanto en el ramo federal como en el local y se integrarán por un Procurador General, el cuál será nombrado por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, o en su caso, por los gobernadores de las entidades federativas, según corresponda; asimismo habrá el número de procuradores auxiliares que se juzguen necesarios. Para el primero de los mencionados la ley exige tener el título de Licenciado en Derecho, además de una práctica profesional no menor de tres años. Para los segundos solamente haber concluido el tercer año, o el sexto semestre de la carrera de Licenciado en Derecho.

Brindar los servicios de asesoría, conciliación y representación a los trabajadores, sindicatos, sociedades cooperativas y a sus socios ante cualquier autoridad, en el marco de la legislación laboral y cooperativa, en los conflictos derivados de las relaciones de trabajo y de la operación de las propias organizaciones cooperativas, así como ampliar la cobertura de los servicios que se prestan a la clase trabajadora y

mejorar la calidad de los mismos, para ajustarlos a las exigencias de la sociedad; difundir con mayor amplitud los servicios que proporciona la Procuraduría; coadyuvar en la elevación de los conocimientos legales de la población trabajadora; elevar la eficiencia de los recursos humanos, financieros y materiales, con que cuenta el organismo; fortalecer los sistemas conciliatorios para reducir tiempos y eliminar litigios; mejorar la operación de las Procuradurías auxiliares del interior del País; y, contribuir coordinadamente con otras entidades, en las acciones y programas que tiendan a la elevación del nivel de vida de los trabajadores; son algunos de los objetivos que se traza la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

Por otro lado las funciones que debe desempeñar la presente Procuraduría, son las siguientes:

“Ejercer las funciones que son de su competencia de conformidad con lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, en el reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, en el reglamento interior y en las demás disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

Realizar la planeación, programación, organización, dirección control y evaluación de sus actividades, conforme a los lineamientos, normas legales y reglamentarias aplicables.

Llevar su propia contabilidad y elaborar, analizar y consolidar los estados financieros del órgano, debiendo proporcionar a la Secretaría del Trabajo la información que le solicite.

Así como tener la organización que se indica en las disposiciones legales y reglamentarias aplicables”.<sup>47</sup>

Por otra parte el Procurador de la Defensa del Trabajo tendrá a su cargo las siguientes funciones:

“Acordar con el Secretario el despacho de los asuntos que estén bajo su responsabilidad, así como recibir en acuerdo a los funcionarios subalternos y atender en audiencia al público.

Proponer al Secretario, para su aprobación, los anteproyectos de programas y de presupuesto, de los manuales de organización, de procedimientos y de servicios al público que correspondan.

Autorizar la documentación necesaria, para las erogaciones con cargo al presupuesto, de conformidad con las disposiciones que se establezcan.

Dirigir, resolver y autorizar conforme a los lineamientos que establezca el Secretario y de conformidad con las disposiciones legales aplicables, los asuntos relacionados con el personal de la entidad a su cargo, así como las adquisiciones.

Expedir las certificaciones sobre los asuntos de su competencia.

Suscribir los convenios y contratos necesarios para cumplir adecuadamente con las funciones encomendadas al órgano.

---

<sup>47</sup> *Ibidem*. p. 43.

Suministrar la información y proporcionar la cooperación técnica que le sea requerida por las unidades administrativas de la Secretaría y por otras dependencias del ejecutivo Federal, de acuerdo con las políticas establecidas a éste respecto”.<sup>48</sup>

De esta manera la Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene atribuciones para denunciar ante cualquier autoridad las violaciones de las normas laborales; para denunciar en la vía administrativa o jurisdiccional la falta o retención del pago de los salarios mínimos o del reparto de utilidades; para denunciar al Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje los criterios contradictorios en que hayan incurrido las Juntas Especiales y para denunciar ante el Presidente de la citada Junta Federal el incumplimiento de sus deberes de los funcionarios encargados de impartir la justicia laboral.

En síntesis, la intervención que tiene la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, sea en defensa del trabajador o de los sindicatos, consiste en asesorarlos o representarlos, ante cualquier autoridad, siempre que así se le solicite, en todas aquellas cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo, destacando que será gratuito los servicios que preste la Procuraduría.

Las normas jurídicas que sustentan el funcionamiento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, principalmente se contienen en los ordenamientos que a continuación se mencionan:

- a).- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- b).- Ley Federal del Trabajo.

---

<sup>48</sup> *Ibidem*. p. 44.



c).- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

d).- Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

e).- Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

Por lo que respecta a su regulación dentro de la Ley Federal del Trabajo, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo se encuentra regulada por los artículos 530 a 536 de la citada ley, en donde nos explica sus funciones, integración y requisitos que deben de cumplir sus integrantes.

La finalidad que se persigue con las diversas funciones y objetivos que se traza la Procuraduría de la Defensa del Trabajo es incrementar la defensa de los intereses de los trabajadores, pugnar porque un número mayor de trabajadores y empresas resuelvan sus conflictos en la fase de conciliación, así como constituir un sistema nacional de información y, por último lograr una justicia laboral más eficaz para los trabajadores.

### III.- INTERVENCIÓN DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN.

Recordando lo establecido en el capítulo tercero de la presente obra, diremos que la finalidad de dividir a las Juntas, obedece a la necesidad de aminorar la carga de trabajo que tienen las mismas, así como un acercamiento material en el lugar donde puedan suscitarse desavenencias o conflictos de índole laboral, por éstas razones es que las Juntas se dividen en Locales y Federales, en donde cada una tiene determinada competencia, dentro de la cual deben de realizar plenamente sus funciones.

“Por lo que respecta a las Juntas Federales de conciliación, por decreto del 17 de septiembre de 1927 se establecieron, al mismo tiempo que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y las Juntas Regionales que funcionaron en diversos lugares del país; éstas Juntas Regionales fueron sustituidas por las Juntas Federales de Conciliación, que reglamenta la ley laboral en los artículos 591 al 600”.<sup>49</sup>

En cuanto al objetivo primordial de las Juntas Federales de Conciliación es conciliar a trabajadores y patrones en cuanto a sus diferencias que tengan en lo referente a las relaciones laborales, cabe destacar que éstas juntas están facultadas por la ley para realizar funciones de Juntas de Conciliación y Arbitraje siempre y cuando el conflicto de que se trate no exceda de tres meses de salario el monto de lo reclamado, con la única prohibición de que esta Junta no podrá funcionar en el mismo lugar donde se encuentre ubicada la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

---

<sup>49</sup> Trueba Urbina, Alberto. *Op. Cit.* p. 261.

“Las Juntas Locales de Conciliación datan del año 1915, en la república Mexicana. Se fundaron originariamente en los estados de Yucatán y Jalisco. Con posterioridad los Códigos locales del trabajo, expedidos de acuerdo con los mandamientos del artículo 123 de la Constitución de 1917 reglamentaron la organización y competencia de las Juntas Locales de Conciliación. Actualmente están reglamentadas en la nueva Ley Federal del Trabajo en los artículos 601 al 603”.<sup>50</sup>

Las Juntas Locales de Conciliación funcionarán únicamente en las entidades federativas, instalándose en los municipios o zonas económicas que determine el gobernador, y al igual que las anteriores no podrán funcionar en los municipios o zonas económicas en donde esté instalada una Junta de Conciliación y Arbitraje, teniendo las mismas funciones y obligaciones que las Juntas Federales de Conciliación.

La intervención que tienen las Juntas Locales de Conciliación y las Juntas Federales de Conciliación en la solución de los conflictos laborales, corresponde en el momento de la audiencia de conciliación, demanda, excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, misma que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En ésta audiencia, la autoridad (en este caso las Juntas de Conciliación), deben instar a las partes para que lleguen a un convenio o arreglo de las diferencias que hayan originado el conflicto, para lograrlo deben de tener una participación activa, dando propuestas con miras al arreglo conciliatorio, sin embargo en la práctica lo único que hacen es dejar que las partes por sí solas traten de llegar a un arreglo, por lo que es necesario tener al personal realmente capacitado en el derecho laboral para que puedan cumplirse con los objetivos de la conciliación y no dejar a las partes solas para traten de llegar a un

---

<sup>50</sup> *Ídem.*

arreglo, ya que si por ellas mismas no lo han logrado, es por ello que están ante la autoridad correspondiente para que juntos lleguen a un acuerdo sobre las diferencias que surgieron por causas de las relaciones de trabajo.

Por lo que respecta a las opiniones que emiten las Juntas de Conciliación, para dar por terminado un conflicto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha manifestado la siguiente jurisprudencia:

**“JUNTAS DE CONCILIACIÓN, OPINIONES DE LAS.-** Resulta sin fundamento el criterio de que por el hecho de haber manifestado conformidad la parte actora con la opinión de la autoridad conciliadora, ésta circunstancia produzca efectos de cosa juzgada en el verdadero proceso, porque no existe disposición alguna que haga obligatoria la opinión dictada por una Junta de Conciliación, si, por inconformidad de alguna de las partes, el conflicto se eleva a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Esto es así por la naturaleza propia del proceso laboral, pues si bien es cierto que se tramita un periodo de conciliación en perspectiva de obtener el avenimiento de las partes y se dicta una opinión de la autoridad conciliadora, para ver si se acepta y se pone fin al conflicto, también lo es que mediante la inconformidad de cualquiera de las partes, éste deberá remitirse a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, para que se tramite en debida forma, de acuerdo con los artículos 505, 506 y 550 de la Ley Federal del Trabajo, iniciándose el periodo de arbitraje con la demanda y contestación respectivas”.<sup>51</sup>

---

<sup>51</sup> Cuarta Sala, *Semanario judicial de la Federación*; Tomo III, Quinta parte. p. 70.

Sustantivamente podemos sintetizar que la función principal de las Juntas de Conciliación es jurisdiccional, y se encarga de resolver los diferentes conflictos laborales a que se ven precisados el capital y el trabajo, busca con su participación activa, fortalecer el equilibrio entre los factores de la producción.

Dentro de los objetivos de las Juntas de Conciliación se encuentra la agilización de la impartición de justicia en conflictos del orden individual y colectivo, además asegurar la actuación y estabilidad jurídica en la vida de los sindicatos debidamente registrados y de sus contratos colectivos de trabajo; y tratar de resolver el mayor número de conflictos a través de la conciliación, tanto dentro como fuera de juicio.

Lo anterior lo realiza atendiendo prioritariamente a la etapa conciliatoria del procedimiento, sin romper el equilibrio entre las partes en conflicto, exhortando a las partes al dialogo y concertación para dar por terminado el litigio correspondiente, así como estableciendo un plazo máximo para la elaboración de los dictámenes y laudos correspondientes. Ello con la finalidad única de aumentar el número de dictámenes y resoluciones de conflictos laborales; así como establecer la conciliación como base de la resolución de los conflictos que se les presentan.

#### **IV.- INTERVENCIÓN DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.**

Nuestra Constitución y la Ley Federal del Trabajo prevén el establecimiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, (aclarando que también existe la Junta Local de Conciliación y Arbitraje), la cuál es un tribunal con jurisdicción plena, que tiene a su cargo la tramitación y decisión de los conflictos de trabajo que se susciten entre los trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellos, su competencia se encuentra determinada por la fracción XXI del artículo 123 Constitucional apartado "A", y por la citada ley del trabajo.

Al igual que las juntas de Conciliación, las juntas de Conciliación y Arbitraje tienen su propia jurisdicción, en donde no pueden intervenir conjuntamente, sino solamente una de acuerdo a la competencia del asunto de que se trate, y al respecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sustentado las siguientes tesis jurisprudenciales:

**"COMPETENCIA LABORAL. DEBE RESOLVERSE ATENDIENDO LA ACCIÓN INTENTADA CUANDO LA SOLUCIÓN SOBRE EL INCIDENTE IMPLICA ADELANTAR LA DECISIÓN DEL FONDO DE LA CONTROVERSIA.-** Cuando una cuestión competencial entre una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y otra Local se halla íntimamente relacionada con la procedencia o fundamentación de la acción deducida, de modo que no pueda resolverse aquélla sin hacer pronunciamiento sobre ésta, la competencia debe determinarse atendiendo a la acción intentada, a fin de que la cuestión de fondo se decida mediante laudo dictado después del desarrollo legal del

procedimiento respectivo, y no en una interlocutoria dictada dentro de un incidente de incompetencia, por lo tanto, si se demanda la aplicación de disposiciones contenidas en un contrato ley y se opone la excepción de incompetencia argumentando que éste no rige la relación laboral, resulta competente la Junta que, atendiendo a la acción intentada en la demanda, debe resolver el fondo”.<sup>52</sup>

**“JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, COMPETENCIA DE LAS.-** Si la materia del conflicto es lo relativo al pago de salarios caídos que reclama el trabajador y el de una indemnización por la incapacidad que padece, a consecuencia de un riesgo profesional y el seguro fue contratado en atención a lo dispuesto por el artículo 305 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que los patrones podrán cumplir con las obligaciones de indemnizar a sus trabajadores, asegurándoles a costa de los primeros, y la acción se intentó en contra de la Compañía Aseguradora, porque ésta se obligó a de los riesgos profesionales que reportase el trabajador asegurado; su obligación es substitutiva, por disposición expresa del mencionado artículo, y lo que en el conflicto debe resolverse principalmente, es si el trabajador demandante, resulta verdaderamente acreedor por concepto de salarios, si sufrió algún daño profesional y si éste es indemnizable con el pago de la correspondiente póliza, condiciones en las que aparece clara la competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y no del fuero común, por estar el caso comprendido en el artículo 291 de la Ley Federal del Trabajo, pues de otro modo, se desnaturalizaría la acción principal intentada, quedando sometida una cuestión que es notoriamente obrero-patronal, a autoridades que no corresponden a ese ramo; sin que pueda sostenerse tampoco que la Compañía Aseguradora tenga el derecho de ser demandada precisamente ante los Tribunales que conocen de asuntos de comercio, por ser una

---

<sup>52</sup> Cuarta Sala. *Semanario Judicial de la Federación*. Tomo VIII- Noviembre. Tesis 4a/J. 2091. p.71.

empresa mercantil, ya que ninguna ley establece un fuero de tal naturaleza”.<sup>53</sup>

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje imparte justicia concertada, no únicamente por cuanto a que la legislación aplicable es una expresión real y fehaciente de un reclamo social permanente, sino incluso por el hecho de que la aplicación de la Ley no se lleva a cabo por el órgano del Gobierno creado al efecto, sino en forma colegiada con los sectores involucrados; así se dispuso en 1917 y así se mantiene hasta la fecha.

Entre los objetivos que se traza la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, se encuentra la necesidad de incorporar criterios jurisprudenciales en las resoluciones de los conflictos, como una forma de reducir la distancia entre la norma y el hecho concreto que pretende regular; la permanente difusión de la legislación aplicable, la eliminación de trámites innecesarios; el fortalecimiento de los sistemas conciliatorios con la finalidad de reducir tiempos y eliminar litigios; impulsar la desconcentración y la descentralización de los centros de impartición de justicia a fin de lograr celeridad, agilidad, prontitud y certeza jurídica en la impartición de justicia; así como mantener y ejercitar programas permanentes de capacitación técnico-jurídica a quienes tienen a su cargo el desarrollo de los diversos procesos con la finalidad de encontrar fórmulas que permitan la generación de criterios que en su momento se incorporen a las normas jurídicas.

Con lo anterior se trata de ampliar la capacidad operativa de la junta, elevar el nivel técnico o profesional del personal de la junta y fortalecer la descentralización de las actividades de la junta.

---

<sup>53</sup> Cuarta Sala. *Semanario Judicial de la Federación*. Tomo LXXXVII. p. 239.



De la misma manera que las Juntas de Conciliación, las de Arbitraje intervienen primeramente para tratar de solucionar el conflicto de una manera conciliatoria, en donde para que se pueda dar esa conciliación, las partes en pugna deben de estar de acuerdo en dar por terminadas sus diferencias dictándose el acuerdo respectivo que tendrá la fuerza de cosa juzgada entre las partes, y en donde en caso de incumplimiento a dicho acuerdo, se puede hacer efectivo el cumplimiento del mismo, de manera coactiva, es decir aún en contra de la voluntad de la parte que incumplió con intervención de las Juntas a que este sometido el asunto. Para el caso de que no logren la conciliación, éstas mismas juntas de Conciliación y Arbitraje llevan a cabo el procedimiento a que se refiere el artículo 873 de la ley, es decir la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, hasta la culminación del procedimiento con la resolución o laudo que dicte la Junta.

La etapa conciliatoria tanto para las juntas de conciliación como para las de conciliación y arbitraje se desarrolla de la siguiente manera de acuerdo al artículo 876 de la ley federal del trabajo:

- a).- Las partes comparecerán personalmente a la junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados;
- b).- La junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio;
- c).- Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;

d).- 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;

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

f).- 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.

Existe una Jurisprudencia que sustenta la razón por la cuál las partes deben de comparecer personalmente a las audiencias en los juicios laborales, que es la siguiente:

**“AUDIENCIA EN EL JUICIO LABORAL. LAS PARTES DEBEN DE COMPARECER PERSONALMENTE.-** El procedimiento en materia laboral es de naturaleza especial y eminentemente oral y, por tanto, las partes no pueden comparecer a las audiencias por escrito, sino que deben de hacerlo personalmente. Consecuentemente, si una de las partes comparece por escrito debe tenérsele por no presente en la audiencia y, por tanto, se hace acreedora a las medidas que para la respectiva audiencia fija la Ley. De lo anterior se concluye que la Ley Federal del Trabajo al reglamentar el procedimiento ante las juntas de Conciliación y Arbitraje, atendiendo a los principios y a los fines que informan el artículo 123 de la Carta Fundamental, adopta la forma de juicio oral cuyas características difieren del juicio escrito. De los artículos 518, 521 y 522 de la Ley Federal del Trabajo se desprende, que las partes

por sí o por su representante deben de ofrecer las pruebas oralmente, así como contestar la demanda en igual forma. Esto no implica que los sujetos de la relación procesal no puedan servirse de un escrito para tal ofrecimiento o tal contestación, pero es indispensable que los escritos correspondientes sean reproducidos o ratificados oralmente en la audiencia”.<sup>54</sup>

La etapa de demanda y excepciones se llevara a cabo de la siguiente manera:

- a).- El Presidente de la junta hará una exhortación a las partes y si éstas persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;
- b).- El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliera los requisitos omitidos o no subsanare 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;
- c).- Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En éste último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación, si no lo hace, la junta la expedirá a costa del demandado;
- d).- En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán

---

<sup>54</sup> Cuarta Sala. *Semanario Judicial de la Federación*. Tomo 14 Quinta Parte. p. 13.

que se tengan por admitidos aquéllos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La aceptación de éstos, no entraña la aceptación del derecho.

e).- La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciere y la junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda;

f).- Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren;

g).- Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, la junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes; y

h).- Al concluir el periodo de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción.

Complementando lo anterior, y en relación a la anterior jurisprudencia transcrita, la Suprema Corte de Justicia ha sostenido la siguiente Jurisprudencia:

**“DEMANDA LABORAL. NO PROCEDE TENER POR CONTESTADA EN SENTIDO AFIRMATIVO LA, SI HUBO RESPUESTA ORAL.-** El acuerdo emitido por Junta de Conciliación y Arbitraje, en la etapa de demanda y excepciones, que hizo efectivo el

apercibimiento de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo por no haberse presentado la contestación por escrito, a pesar de que compareció el representante legal de la empresa demandada y dio respuesta oral a la demanda, infringe el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, que establece que el procedimiento ante las Juntas es predominantemente oral; no puede considerarse que en aras de una presunta economía procesal, se infrinja el procedimiento establecido en la ley, pues ello establecería una violación a la garantía de legalidad tutelada por el artículo 14 constitucional”.<sup>55</sup>

Por lo que respecta a la falta de contestación de la demanda en juicio laboral no implica que se debe de condenar al demandado, de acuerdo a lo previsto por la siguiente jurisprudencia:

**“DEMANDA, FALTA DE CONTESTACIÓN A LA. NO IMPLICA NECESARIAMENTE LAUDO CONDENATORIO.-** La circunstancia de que el demandado no conteste la demanda en el periodo de arbitraje, y que tampoco ofrezca prueba alguna al celebrarse la audiencia respectiva ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, sólo ocasiona que esta autoridad, correcta o incorrectamente, le tenga contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho a ofrecer pruebas; pero no es obstáculo para que dicha junta, tomando en cuenta lo actuado en el expediente laboral, absuelva al demandado de la reclamación, si el propio demandante se encarga de probar la improcedencia de su reclamación”.<sup>56</sup>

En el periodo de ofrecimiento y admisión de pruebas se observará las normas siguientes:

---

<sup>55</sup> Cuarta Sala. *Semanario judicial de la Federación*. Tomo I Primera Parte- 2. p. 403.

<sup>56</sup> Cuarta Sala. *Apéndice de 1995*. Tomo V, Parte SCJN. Tesis 132. p. 90

a).- 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;

b).- Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, y que no se haya cerrado el periodo de ofrecimiento de pruebas. Asimismo en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse dentro de los diez días siguientes a fin de preparar dentro de éste plazo las pruebas correspondientes a tales hechos.

c).- Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche.

La intervención que tienen las Juntas en cuanto a la audiencia de desahogo de pruebas, la cuál se celebrará dentro de los diez días siguientes al periodo de admisión, será conforme a lo siguiente.

a).- Abierta la audiencia, se procederá a desahogar todas las pruebas que se tengan debidamente preparadas, procurando que sean primeramente las del actor e inmediatamente las del demandado o, en su caso, aquéllas que hubiesen sido señaladas para desahogarse en su fecha;

b).- Si faltare por desahogar alguna prueba por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio a que refiere la ley;

c).- En caso de que las únicas pruebas que falten por desahogar sean copias o documentos que hayan solicitado las partes, no se suspenderá la audiencia, sino que la junta requerirá a la autoridad o funcionario omiso, le remita las copias o documentos; si dichas autoridades o funcionarios no cumplieran con esa obligación, a solicitud de parte, la junta se lo comunicará al superior jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes; y

d).- Desahogadas las pruebas, las partes en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos.

Una vez que se concluye con el desahogo de las pruebas y ya que están formulados los alegatos de ambas partes, se declarará cerrada la instrucción y dentro de los diez días siguientes, el Secretario de la junta formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo, y el cual deberá contener:

a).- Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica; y en su caso de la reconvencción y de la contestación de la misma;

b).- El señalamiento de los hechos controvertidos;

c).- Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;

d).- Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado, y

e).- Los puntos resolutivos.

Éste es el procedimiento en que las juntas de conciliación y arbitraje tienen injerencia directa para solucionar los conflictos de carácter laboral, teniendo una mayor relevancia en el periodo de conciliación, demanda y excepciones, ya que es en dicha etapa en donde se pueden dar por terminados muchos de los conflictos que se presentan ante las juntas, y en donde establece el artículo 876, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, que las partes deben de comparecer personalmente al periodo conciliatorio, sin abogados patronos, apoderados o asesores, ello, con la finalidad de que el actor y el demandado sean quienes traten de arreglar sus diferencias, con la única intermediación de la junta, para que proponga soluciones justas y satisfactorias, evitando con ello el litigio; lo anterior se equipara a los actos que en derecho común se conocen como personalísimos, es decir, aquellos que por su trascendencia requieren de la presencia del afectado, agregando la fracción VI del precepto citado que si las partes no comparecen personalmente a ese periodo de avenencia, se les tendrá por inconformes con todo arreglo, y si bien es cierto que ésta última fracción les exige presentarse personalmente al periodo de demanda y excepciones, ésta comparecencia ya no debe entenderse que necesariamente sea directa, porque ubicándose jurídicamente en el periodo de arbitraje con el que se inicia, propiamente el juicio laboral, cobra aplicación el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone que las partes pueden comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. Por tanto las consecuencias procesales establecidas en el artículo 879 del mismo ordenamiento, consistentes en tener por reproducida la demanda o tener por contestada ésta en sentido afirmativo, sólo son operantes en caso de que las partes no concurren al periodo de demanda y excepciones directamente ni por conducto de representantes.

Sin embargo, pese a lo anterior, algunos autores no consideran a la conciliación como una institución eminentemente jurídica, porque piensan que a través de ella no se logra justicia, sino la solución componedora de un conflicto, sin embargo ya



hemos establecido que la conciliación es una práctica consistente en utilizar los servicios de una tercera parte neutral, para que ayude a las partes en un conflicto a allanar sus diferencias y llegar a una transacción amistosa o a una solución adoptada de común acuerdo; por ello consideramos que si se realiza justicia en virtud de que se trata de un acuerdo que adoptan las partes en conflicto, ya que si no consintieran dichas partes que el acuerdo es justo para ambos, simplemente no habría conciliación. Lo que se puede realizar para que la conciliación tenga una mayor fuerza o eficacia dentro del procedimiento laboral, es la creación de un jurado colegiado que proponga soluciones reales y equitativas al caso concreto que se les presente, conforme al costo de la vida en el momento del conflicto, con la única finalidad que no salga perjudicada ninguna de las partes en conflicto, para ello será necesario ampliar el periodo conciliatorio en el procedimiento laboral.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** Una de las finalidades primordiales del derecho es salvaguardar el orden y la vida en sociedad, para el derecho del trabajo la finalidad es la misma, pero encaminada o especializada en las relaciones que se dan con motivo de la prestación de un servicio personal subordinado.

**SEGUNDA.-** Con la aparición de la propiedad privada se crean clases sociales perfectamente definidas, que en la edad antigua se llamaron esclavos y patricios, en la edad media siervos, nobles y señores feudales y, en la edad actual o capitalismo industrial proletarios de la ciudad y el campo y, capitalistas.

**TERCERA.-** Los conflictos del trabajo constantemente aparecen, sea por consecuencias económica-social o por razones jurídicas y legales, por tal motivo las autoridades del trabajo deben de estar atentas para solucionar estas controversias administrando la justicia que se les solicita, conforme a los hechos que se le presentan, pero siempre apegada a derecho.

**CUARTA.-** La solución jurisdiccional, que se les puede dar a los conflictos laborales está a cargo de las autoridades del trabajo, tales como las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, pero siempre dentro de su jurisdicción, entendiéndose por autoridad a toda persona u órgano con potestad o poder para imponer sus decisiones y por jurisdicción es el campo o esfera de acción o de eficacia de los actos de una autoridad para ejecutar la resolución que se dicte.

**QUINTA.-** La naturaleza de estas Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, es que son verdaderos tribunales administrativos con funciones jurisdiccionales, dependientes materialmente del poder Ejecutivo. Lo anterior en virtud de que tienen un campo de acción determinado entre ellas mismas, y las cuales buscan la justicia del caso concreto, más que la interpretación abstracta de la ley.

**SEXTA.-** La diferencia que existe entre las autoridades jurisdiccionales del trabajo y las autoridades administrativas del trabajo es que las primeras les corresponde la aplicación de la ley, mientras que las segundas sirven de apoyo para vigilar que se cumpla dicha aplicación.

**SÉPTIMA.-** Las partes antes de iniciar un juicio pueden llegar a un arreglo sin que intervenga autoridad alguna para ello, pero si no lo logran, una vez iniciado el procedimiento jurisdiccional la ley prevé una audiencia de conciliación en donde debe de estar presente el representante de la autoridad, con el propósito de proponer a las partes bases para una conciliación.

**OCTAVA.-** La autoridad laboral requiere tener conciencia de la naturaleza de la figura de la conciliación que consiste en buscar esforzadamente la realización de la justicia social dentro de las normas del orden jurídico preestablecido, para que puedan cumplir cabalmente sus objetivos, en auxilio de los que solicitan su intervención para determinar a quien le corresponde el derecho.

**NOVENA.-** La conciliación para que pueda cumplir con su finalidad es necesario que se entienda desde el punto de vista de que dialogando con las partes y proponiendo soluciones componedoras se puede llegar a una justa y equitativa solución, sólo así se puede convertir en una de las características fundamentales del

derecho procesal del trabajo, y que no se trate como una práctica necesaria del trámite jurisdiccional.

**DÉCIMA** .- Siendo indispensable la participación que pueden tener las Juntas de Conciliación así como las de Conciliación y Arbitraje, sean locales o federales en la solución a los conflictos laborales, es necesario que se inmiscuyan realmente en el asunto que se les presenta, conocerlo para poder decidir, es decir tengan una participación activa en la solución de los conflictos laborales, proponiendo soluciones al caso que se les presenta, y no dejar solas a las partes en pugna para que ellas mismas traten de solucionarlo, sino que los representantes de la autoridad estén presentes al momento de la plática conciliatoria, y de esta manera participar en la conciliación.

**DÉCIMA PRIMERA**.- Si bien es cierto que las juntas de Conciliación así como las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen la obligación de resolver los conflictos laborales que se les plantea, tenemos que tener en cuenta que muchos de esos conflictos se pueden evitar con la ayuda de las autoridades administrativas del trabajo, por ello la realización de sus actividades es fundamental en el auxilio de las juntas.

**DÉCIMA SEGUNDA**.- Por lo anterior es de concluir que para que se tengan mejores resultados por parte de las autoridades laborales en la solución de los conflictos laborales, por medio de la conciliación, es necesario primeramente una mayor participación por parte de las mismas, en segundo lugar la creación de un cuerpo colegiado que proponga soluciones reales y equitativas al caso en concreto, siendo necesario ampliar el periodo conciliatorio en el procedimiento laboral, ello con la finalidad de que el órgano colegiado tenga tiempo suficiente para proponer sus soluciones a las partes en conflicto.

## BIBLIOGRAFIA

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. *Derecho Procesal del Trabajo*. Segunda Edición, Segunda Reimpresión. Editorial Trillas, México, 1994.

CAVAZOS FLORES, Baltazar. *Instantáneas Laborales*. Tercera Edición, Editorial Trillas. México 1990.

DÁVALOS, José. *Derecho del Trabajo I*. Sexta Edición. Editorial Porrúa, México, 1996.

DÁVALOS, José. *Cuestiones Laborales*, en Homenaje al maestro Mozart Victor Russomano. Tercera Edición. Editorial UNAM, México, 1991.

DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo Tomo I*. Décima Edición. Editorial Porrúa, México, 1997.

DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho Procesal del Trabajo*. Tercera Edición Actualizada. Editorial Porrúa, México 1994.

DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I*. Actualizado por urbano Frías. Décimo Tercera Edición. Editorial Porrúa, México, 1993.

DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II*. Actualizado por Urbano Frías. Octava Edición Actualizada. Editorial Porrúa, México 1996.

GUERRERO, Euquerio. *Manual del Derecho del Trabajo*. Décimo Novena Edición, Revisada por el Lic. Alejandro Guerrero Glyka. Editorial Porrúa, México, 1996.

MUÑOZ RAMÓN, Roberto. *Derecho del Trabajo. Tomo I*. Décimo Primera Edición. Editorial Porrúa. México, 1990.

MUÑOZ RAMÓN, Roberto. *Derecho del Trabajo Tomo II*. Sexta Edición. Editorial Porrúa, México, 1992.

PORRAS Y LÓPEZ, Armando. *Derecho Mexicano del Trabajo*. Novena Edición. Editorial Textos Universitarios, México 1991.

ROOS GÁMEZ, Francisco. *Derecho Procesal del Trabajo* Segunda Edición, Primera Reimpresión. Editorial Cárdenas, México, 1991.

SANTOS AZUELA, Héctor. *Curso Inductivo de Derecho Sindical y del Trabajo*. Editorial Porrúa, México 1990.

TENA SUCK, Rafael e Ítalo Morales. *Derecho Procesal del Trabajo*. Cuarta Edición. Editorial Trillas. México, 1995.

TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuevo Derecho del Trabajo*. Décimo Tercera Edición. Editorial Porrúa, México 1991.

TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*. Décimo Sexta Edición. Editorial Porrúa, México 1992.

## HEMEROGRAFIA

Instituto de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, Secretaría de Gobernación. *Nuestra Constitución del Trabajo y la Previsión Social, Artículo 123*. México 1990.

*Manual General de Organización de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y Organismos Sectorizados*. Editado y distribuido por la Secretaría del Trabajo. México, 1994.

## OTRAS FUENTES CONSULTADAS

DE PINA VARA, Rafael. *Diccionario de Derecho*. Vigésimo Cuarta Edición. Editorial Porrúa, México 1997

Instituto de Investigaciones Jurídicas. *Diccionario Jurídico Mexicano Tomo I*. Novena Edición. Editorial Porrúa, México 1996.

Instituto de Investigaciones Jurídicas. *Diccionario Jurídico Mexicano Tomo II*. Novena Edición. Editorial Porrúa, México, 1996.

OMEBA, *Enciclopedia Jurídica Tomo III*. Editorial Omeba Driskill, Buenos Aires, Argentina, 1992.

PALLARES, Eduardo. *Diccionario de Derecho Procesal Civil*. Vigésima Cuarta Edición. Editorial Porrúa, México 1996.