



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

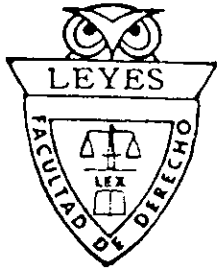
TEORIA Y PRACTICA DE LA CONCILIACION EN EL DERECHO LABORAL BUROCRATICO

T E S I S

QUE PARA OPTAR POR EL TITULO DE LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

MA. DE LOURDES GUADALUPE DE VILLA CORTES



ASESOR: LIC. ENRIQUE LARIOS DIAZ

MEXICO, D. F.

1998.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

268440



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.

---

DEDICO EL PRESENTE TRABAJO A MIS PADRES,  
QUIENES CON SU AMOR Y EJEMPLO ME MOTIVAN A  
SEGUIR ADELANTE.

A MIS HERMANOS, JOSE CARLOS Y ADRIANA POR  
SU ALEGRIA Y CONFIANZA.

AL LIC. ENRIQUE LARIOS DIAZ POR EL APOYO QUE  
ME BRINDO PARA LA REALIZACION DE ESTE  
TRABAJO.

# ÍNDICE

	INTRODUCCIÓN .....	vii
<b>CAPÍTULO I</b>	<b>CONCEPTOS</b>	
1.-	Denominaciones utilizadas en el derecho del trabajo. ....	10
2.-	Criterios utilizados para definir el derecho del trabajo. ....	11
3.-	Principios, características y naturaleza jurídica del derecho del trabajo. ....	14
4.-	Elementos fundamentales del derecho del trabajo. ....	16
5.-	El derecho procesal del trabajo. ....	19
6.-	Los tribunales de trabajo. ....	23
	A.- Juntas Federales de Conciliación.	
	B.- Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.	
	C.- Juntas Locales de Conciliación.	
	D.- Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.	
	E.- Competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.	
7.-	El procedimiento ante los tribunales de trabajo. ....	31
	A.- Procedimiento ordinario.	
	B.- Procedimiento especial.	
	C.- Procedimiento de conflictos colectivos de naturaleza económica.	
8.-	El derecho del trabajo burocrático. ....	37
9.-	Características y naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo Burocrático. ....	39
	A.- Teorías que lo consideran como parte del derecho administrativo.	
	B.- Teorías que lo consideran como parte del derecho del trabajo.	
	C.- Teorías que lo consideran rama autónoma.	
10.-	La relación laboral entre el Estado y sus servidores. ....	41
11.-	Organos encargados de solucionar los conflictos de trabajo burocrático. ....	43
12.-	El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. ....	46

**CAPÍTULO II ANTECEDENTES**

1.- El nacimiento del artículo 123 constitucional. . . . .	50
2.- El artículo 123 constitucional. . . . .	55
3.- Ambito local de la legislación de trabajo de 1917 a 1931. . . . .	60
4.- Federalización de la legislación de trabajo. . . . .	62
A.- Ley Federal del Trabajo de 1931.	
B.- Ley Federal del Trabajo de 1970.	
C.- Reformas procesales de 1980.	
5.- La legislación del derecho del trabajo burocrático. . . . .	69
A.- El acuerdo sobre la organización y funcionamiento del servicio civil.	
B.- El estatuto de los trabajadores de los Poderes de la Unión del 5 de diciembre de 1938.	
C.- El estatuto de los Poderes de la Unión del 4 de abril de 1941.	
6.- La adición del apartado "B" del artículo 123 constitucional. . . . .	76
7.- La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. . . . .	78

**CAPÍTULO III LINEAMIENTOS DE LA CONCILIACIÓN.**

1.- Concepto de la conciliación. . . . .	80
A.- Naturaleza jurídica de la conciliación.	
B.- Elementos de la conciliación.	
C.- Tipos de conciliación.	
2.- Evolución histórica de la conciliación. . . . .	89
A.- Inclusión de la conciliación en el Derecho del Trabajo.	
3.- Aplicación en nuestro sistema de derecho. . . . .	94
A.- La conciliación en el derecho del trabajo.	
4.- Regulación en la Ley Federal del Trabajo. . . . .	97
5.- El conciliador. . . . .	102
6.- Ventajas de la conciliación. . . . .	105

<b>CAPÍTULO IV</b>	<b>ANÁLISIS DE LA CONCILIACION EN MATERIA LABORAL BUROCRATICA.</b>	
1.-	La conciliación ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. . . . .	109
	A.- El cuerpo de funcionarios conciliadores.	
	B.- El procedimiento a seguir en la etapa conciliatoria.	
2.-	Las dependencias gubernamentales en la etapa conciliatoria. . . . .	118
3.-	Los trabajadores en la etapa conciliatoria. . . . .	121
4.-	Importancia de la conciliación. . . . .	124
5.-	La necesidad de reglamentar la conciliación. . . . .	128
	<b>CONCLUSIONES Y PROPUESTAS. . . . .</b>	<b>133</b>
	<b>BIBLIOGRAFÍA. . . . .</b>	<b>137</b>
	<b>LEYES Y REGLAMENTOS. . . . .</b>	<b>140</b>
	<b>JURISPRUDENCIA. . . . .</b>	<b>141</b>
	<b>HEMEROGRAFÍA. . . . .</b>	<b>142</b>
	<b>OTRAS FUENTES. . . . .</b>	<b>143</b>

## ANEXOS Y ESTADÍSTICAS

<b>Cuadro 1</b>	Constitución Política de la República Mexicana, sobre la indestructible base de su legítima independencia, proclamada el 16 de septiembre de 1810 y consumada el 27 de septiembre de 1821. . . . .	145
<b>Cuadro 2</b>	Reformas constitucionales al artículo 123. . . . .	146
<b>Cuadro 3</b>	Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Cuadro estadístico de la Dirección de Funcionarios Conciliadores, número de asuntos atendidos y resultados. . . . .	148
	<b>ABREVIATURAS. . . . .</b>	<b>149</b>

## INTRODUCCIÓN

El derecho del trabajo, como todo instrumento de transformación social, debe ser dinámico y apegado a la realidad social, histórica, política y económica de toda nación. Sería inoportuno hablar del derecho laboral sin hacer referencia a su historia, ya que esta va totalmente ligada al desarrollo de la humanidad y en el devenir de la misma ha adquirido diversos matices en los cuales siempre se ha caracterizado por ser un derecho que implica una lucha social; misma que consiste en la lucha constante de la clase trabajadora por adquirir una igualdad y justicia social que le permitan obtener condiciones de vida satisfactorias y reivindicar sus derechos.

Como consecuencia de esa lucha constante de los trabajadores por reivindicar sus derechos, surge el artículo 123 constitucional, siendo el siglo XX testigo del nacimiento del derecho del trabajo, el cual se caracteriza por ser un derecho de naturaleza social que protege y reivindica a la clase trabajadora el goce de sus derechos, buscando mantener un equilibrio entre los factores de la producción.

Al igual que todo conjunto normativo prevé que sus disposiciones sean violadas y para ello establece y regula como mecanismos de solución de los conflictos de intereses que lleguen a surgir entre los trabajadores y los patrones, a la conciliación y el arbitraje.

La conciliación fue uno de los primeros medios de solución de conflictos que el hombre utilizó para sustituir a la autodefensa. Es un medio de solución que dada su simplicidad, rapidez y nobleza ofrece múltiples ventajas a las partes contendientes y a los tribunales de trabajo como órganos aplicadores del derecho y por ende al Estado, finiquitando los conflictos de intereses de una manera armoniosa.

Actualmente vivimos en un Estado de derecho que dado el número excesivo de individuos que lo conforma, establece una multiplicidad de normas jurídicas que tienen como fin buscar el mantenimiento de la paz social y buscar su restablecimiento cuando éste sea alterado. Esta situación provoca que los órganos aplicadores del derecho tengan un exceso de carga de trabajo debido a los múltiples conflictos de intereses que se dan dentro del Estado, lo cual trae como consecuencia una impartición de justicia lenta, engorrosa y desgastante, por lo que resulta de vital importancia buscar medios de solución de conflictos de intereses que faciliten la impartición de justicia de manera pronta y expedita.

El orden social en gran medida descansa en el equilibrio existente entre los factores de la producción, así como también en el equilibrio existente entre el Estado y sus trabajadores, por lo que al ser alterado resulta vital el buscar medios de solución que lo restablezcan de manera rápida y armoniosa, ya que el quebrantamiento del mismo trae aparejadas consecuencias económicas, políticas y sociales.

En materia laboral burocrática, consideramos que la búsqueda de dichos medios de solución resulta aún más necesaria, ya que los conflictos de intereses que se suscitan entre el Estado y sus trabajadores entorpecen su funcionamiento en cuanto a los servicios que presta, y por otro lado lo perjudican en el aspecto económico, ya que además de solventar el funcionamiento del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje tiene que cubrir los gastos derivados de los laudos que se emitan en su contra.

Este trabajo de investigación tiene como fin destacar la importancia que la conciliación tiene en materia laboral burocrática como medio de solución de conflictos, dada su naturaleza y los beneficios que ofrece, ya que en la actualidad dicho medio es visto como un simple trámite que tienen que agotar las partes contendientes antes de iniciar un juicio que ponga fin a su conflicto de intereses.

A través del análisis teórico y práctico de esta figura jurídica, hacemos notar los beneficios y ventajas que la misma ofrece, con el propósito de destacar su importancia y la necesidad de que esta sea regulada, pues suponemos que la misma cumple con el objetivo constitucional de impartición de justicia pronta y expedita, siendo el medio ideal de solución de los conflictos de intereses que se suscitan entre el Estado y sus trabajadores. Por ello, consideramos oportuno propiciar se le alleguen los elementos necesarios para que alcance su máximo desarrollo y sea recurrida en primer término, dejando como segunda opción al arbitraje como medio de solución de conflictos.



---

## CAPITULO I

### CONCEPTOS.

1. DENOMINACIONES UTILIZADAS EN EL DERECHO DEL TRABAJO.
2. CRITERIOS UTILIZADOS PARA DEFINIR AL DERECHO DEL TRABAJO.
3. PRINCIPIOS, CARACTERISTICAS Y NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO.
4. ELEMENTOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.
5. EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.
6. LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO.
  - A. JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACION.
  - B. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.
  - C. JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION.
  - D. JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.
7. EL PROCEDIMIENTO ANTE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO.
  - A. PROCEDIMIENTO ORDINARIO.
  - B. PROCEDIMIENTO ESPECIAL..
  - C. PROCEDIMIENTOS DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONOMICA..
  - D.- COMPETENCIA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.
8. EL DERECHO DEL TRABAJO BUROCRATICO.
9. CARACTERISTICAS Y NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO BUROCRATICO.
  - A. TEORIAS QUE LO CONSIDERAN COMO PARTE DEL DERECHO ADMINISTRATIVO.
  - B. TEORIAS QUE LO CONSIDERAN COMO PARTE DEL DERECHO DEL TRABAJO.
  - C. TEORIAS QUE LO CONSIDERAN COMO RAMA AUTONOMA.
10. LA RELACION LABORAL ENTRE EL ESTADO Y SUS SERVIDORES.
11. ORGANOS ENCARGADOS DE SOLUCIONAR LOS CONFLICTOS DE TRABAJO BUROCRATICO.
12. EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

## CAPITULO I

### CONCEPTOS

#### 1. DENOMINACIONES UTILIZADAS EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

Existen diversas maneras de denominar a esta rama del derecho y ello se debe a las diversas etapas históricas por las cuales la misma ha pasado, así como también al lugar y tiempo de su aplicación y del país y la época de su estudio.

A continuación mencionaremos las denominaciones más importantes que ha tenido nuestra materia:

La primera denominación que se le dio a nuestra materia en Francia fue la de Derecho Industrial, debido a que la época en que surgió, se caracterizó por el nacimiento del poder de las industrias y el consecuente malestar obrero. Dicho término fue desechado debido a que puede caer dentro del derecho mercantil quitándole autonomía a nuestra disciplina jurídica.

Posteriormente se le denominó Derecho Obrero, término inadecuado, ya que limita su campo de estudio. También se le denominó Derecho Social, siendo a su vez eliminado ya que es demasiado genérico debido a que engloba a nuestra disciplina.

Actualmente se le denomina Derecho Laboral o Derecho del Trabajo, siendo aceptadas ambas. Sin embargo, a la que se le ha dado mayor importancia es a la de Derecho del Trabajo, debido a que nuestra legislación así la contempla y a que dicho término, consideran los tratadistas, engloba todos los aspectos relativos al trabajo.

Por todo lo anterior para efectos del presente trabajo, nos avocaremos en utilizar dicho término cuando nos refiramos a esta materia.

## 2. CRITERIOS UTILIZADOS PARA DEFINIR AL DERECHO DEL TRABAJO.

Existe una gama completa de definiciones que se le han dado al derecho del trabajo, esto se debe a que se puede definir desde diversos puntos de vista. Algunos autores lo definen tomando como base la relación laboral, otros se enfocan a los sujetos de la relación laboral y otros al objeto de estudio y sus implicaciones en la sociedad. Es decir, se basan en los elementos básicos que la disciplina conlleva en su estudio y en el impacto creado en la sociedad. Por otro lado, existen definiciones dadas desde un punto de vista jurídico, otras desde un punto de vista político y desde un punto de vista económico. Las mismas parten de la idea de que el derecho del trabajo es una unidad integral que está conformada por diversos principios e instituciones y tienen una línea a seguir en los aspectos jurídico, económico y político con el fin de lograr una justicia social.

El Diccionario Jurídico Mexicano define el derecho laboral como: "Es el conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro del equilibrio de las relaciones laborales de carácter sindical e individual".<sup>1</sup>

El Dr. Miguel Borrell Navarro define al derecho laboral como "El conjunto de principios, instituciones y normas legales, sustantivas y adjetivas, destinadas a regular:

- a) Los actos, obligaciones y derechos, así como las relaciones y los conflictos obrero patronales.
- b) Los órganos jurisdiccionales y las dependencias administrativas del trabajo.
- c) Los organismos de clase, obreros y patronales. Sus características, requisitos y personalidad".<sup>2</sup>

Es José Dávalos quien en su obra hace un estudio detallado de las diversas definiciones que existen al respecto, clasificando las mismas en base al enfoque que se les da a éstas. Así mismo hace referencia a los criterios de clasificación en los que se basan ciertos tratadistas como Mario de la Cueva, Trueba Urbina, Néstor de Buen y Caballenas, entre otros.<sup>3</sup> A continuación haremos referencia a aquellos que consideramos relevantes, con el fin de analizarlos y poder formarnos un criterio propio y amplio de los distintos enfoques que se le pueden dar a una definición y de esta manera unificar criterios con el propósito de conceptualizar al derecho laboral.

Caballenas señala que el derecho laboral se puede definir desde tres puntos de vista: económico, político y jurídico, dividiéndose este último aspecto en definiciones referentes al

<sup>1</sup> Diccionario Jurídico Mexicano. III Tomo. Cuarta edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1991. P. 982.

<sup>2</sup> BORRELL NAVARRO, Miguel. *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*. Tercera edición. Editorial Sista. México, 1989. P. 3.

<sup>3</sup> DAVALOS, José. *Derecho del Trabajo I*. Cuarta edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1982. p.p. 39 - 44.

contrato de trabajo, a la relación de trabajo, al sujeto, al conjunto de normas y a los diversos fines del derecho laboral.<sup>4</sup>

Por su parte, Néstor de Buen, tomando en consideración diversos criterios de clasificación, señala los siguientes: los que atienden a los fines del derecho laboral, a los sujetos de la relación laboral, al objeto de la relación laboral y a la relación laboral. Concluyendo que se debe definir de la siguiente manera: "Es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social"<sup>5</sup>.

Por lo que respecta a los autores que definen el derecho laboral a partir de los fines de éste, tenemos a Trueba Urbina y a Mario de la Cueva.

Para Trueba Urbina el derecho laboral es "el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana".<sup>6</sup>

Por su parte, Mario de la Cueva lo define como "... la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital".<sup>7</sup>

Por último, José Dávalos concluye diciendo que "El derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo."<sup>8</sup>

No es lo mismo una definición que un concepto. Una definición implica una exposición clara y exacta de los caracteres genéricos y diferenciales de una cosa y un concepto una idea que forma el entendimiento, es decir, expresa un pensamiento.<sup>9</sup> En nuestra opinión, para poder entender lo que es el derecho del trabajo debemos dar una idea del mismo con el fin de ofrecer un panorama general de lo que dicha rama del derecho estudia y regula, a fin de justificar su existencia y delimitar su campo de estudio y aplicación desde un punto de vista jurídico positivo.

---

<sup>44</sup> Cit. por: DAVALOS, José, Op. Cit. p. 40.

<sup>5</sup> Idem.

<sup>6</sup> Idem.

<sup>7</sup> Idem.

<sup>8</sup> Ibidem. p. 44.

<sup>9</sup> Diccionario de la Lengua Española. Decimovena edición. Editorial Espasa - Calpe, S.A. Madrid, 1970. p. 349.

Consideramos que un concepto debe ofrecernos una idea clara de lo que engloba y para ello debemos sintetizar los puntos que conforman la idea, a efecto de facilitar su entendimiento. Por lo anterior y partiendo de la base de que el derecho es un conjunto de normas jurídicas que imponen deberes y confieren derechos a fin de regular las relaciones que se dan entre los individuos de una sociedad, podemos conceptualizar al derecho laboral de la manera siguiente:

El derecho laboral es la rama del derecho de naturaleza social que se caracteriza por proteger y reivindicar a la clase trabajadora el goce de sus derechos, a efecto de mejorar su nivel de vida a través de normas jurídicas sustantivas y adjetivas que regulan las relaciones y conflictos de trabajo de manera individual y colectiva, derivados de la prestación del trabajo personal subordinado, a fin de mantener un equilibrio entre los sujetos de la relación.

### 3. PRINCIPIOS, CARACTERÍSTICAS Y NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Una vez que hemos logrado conceptualizar nuestra disciplina, desmenuzaremos su esencia, no sin antes mencionar que no podemos afirmar que el derecho del trabajo es un derecho de clase únicamente, ya que tal afirmación provocaría que limitemos su campo de estudio.

Si bien es cierto que se caracteriza por ser un derecho de naturaleza social que tiende a proteger al trabajador como integrante de una clase social económicamente débil, reivindicándole sus derechos y un mínimo de garantías irrenunciables, éste no es su único fin, ya que también se encarga de mantener el equilibrio entre los factores de la producción, propiciando mejores vías de desarrollo con el fin de beneficiar a la colectividad. "No se puede concebir por eso al derecho del trabajo como un factor de separación de los grupos sociales, sino al contrario, como una estructura por encima de antagonismos naturales, la cual lleva en sí la finalidad de equilibrarlos".<sup>10</sup>

Es por eso que debemos entender a este derecho como una unidad que responde al equilibrio entre dos partes sociales. Lo cual podemos afirmar en base a los principios que rigen al mismo:

- El trabajo es un derecho y un deber sociales. (art. 3 LFT). Los miembros de la sociedad tienen el deber para con la misma de realizar un trabajo útil y de esta manera contribuir a su desarrollo. A su vez, la sociedad está obligada a proporcionarles a sus miembros un trabajo decoroso que les permita tener un nivel de vida estable y superarse de manera técnica y/o profesional.
- Libertad de trabajo. (art. 4 LFT) Consistente en que toda persona puede dedicarse a la profesión, industria, comercio o profesión que elija, siempre y cuando sean lícitos. "Es la facultad que tiene el individuo de elegir la ocupación que más le convenga para conseguir sus fines vitales..."<sup>11</sup>
- Igualdad del trabajo. (art. 123 C. fr. VII y 86 LFT). Nuestra Carta Magna establece que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad. Lo que se regula en la Ley reglamentaria.

<sup>10</sup> KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Volumen I. Cuarta edición. Editorial Depalma. Argentina, 1987. p. 11.

<sup>11</sup> BURGOA, Ignacio. Las Garantías Individuales. Vigésimoquinta edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1993. p. 3116.

El Derecho del Trabajo es un derecho de naturaleza social, ya que tiende a proteger al trabajador como persona humana en su dignidad como integrante de una clase social, reivindicándole sus derechos y un mínimo de garantías irrenunciables.

#### 4. ELEMENTOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

A continuación analizaremos las figuras jurídicas que conforman los elementos fundamentales del derecho del Trabajo.

En primer lugar debemos referirnos al significado de la palabra trabajo, base de nuestra disciplina. El Diccionario de la Real Academia Española la define como "El esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza".<sup>12</sup>

El legislador mexicano en el artículo 8 de la LFT señala que "...se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio". Así mismo, en su artículo 3 señala que "El trabajo es un derecho y un deber sociales".

Debemos señalar que tanto nuestra doctrina como nuestra legislación únicamente hacen referencia al trabajo que presenta dos características: personal y subordinado, delimitando por ende el campo de aplicación de esta rama del derecho a la prestación de cualquier tipo de trabajo.

Por su parte, Néstor de Buen añade una tercera característica que es la remuneración<sup>13</sup>. Nosotros pensamos que la misma no es una característica si no una consecuencia, un derecho que nace y se genera en el momento en que se comienza a prestar el trabajo personal subordinado.

José Dávalos señala que "el derecho del trabajo tiene como objeto el trabajo personal subordinado".<sup>14</sup>

El maestro Trueba Urbina en su obra señala que el derecho laboral debe regular a "... todo aquel que presta un servicio a otro y no de los llamados subordinados o dependientes".<sup>15</sup> Así mismo, en su Teoría Integral de Derecho del Trabajo y de su disciplina Procesal y del comentario que hace al artículo 8 de la LFT, establece que la aplicación del derecho laboral abarca a toda la clase trabajadora y no únicamente a los llamados subordinados y que la obligación que tiene el trabajador de prestar un servicio eficiente no entraña una subordinación, sino simplemente el cumplimiento de un deber."<sup>16</sup>

<sup>12</sup> Diccionario de la Lengua Española. Op. Cit. p. 1282.

<sup>13</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo I. Tomo I. Octava edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1991, p. 16.

<sup>14</sup> DAVALOS, José. Op. Cit. p. 43.

<sup>15</sup> *Ibidem*, p. 4.

<sup>16</sup> LFT. art. 8.



Partiendo de la base que la LFT en las fracciones III y IV del artículo 134 establece como obligaciones de los trabajadores, "Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo" y "Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos" y siendo una causa de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón la desobediencia del trabajador frente al patrón o su representante en lo referente al trabajo contratado sin causa justificada, según lo establece la fracción XI del artículo 47 de la LFT, consideramos que sí existe subordinación, ya que el trabajador debe de acatar las observaciones que le haga el patrón y tiene obligación de cumplir.

"El trabajador cualquiera que sea su categoría o grado, siempre se encontrará sujeto a ciertas restricciones en lo concerniente a su libertad para tomar determinaciones por sí en relación al trabajo que desempeña y que son impuestas por o en favor del patrón."<sup>17</sup>

Debiendo ser el trabajo personal y subordinado, el mismo deberá ser prestado por una persona física a una física o moral, constituyendo de esta manera dichas personas los sujetos de la relación de trabajo. Una de ellas llamada trabajador y la otra patrón, respectivamente.

El trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado (art. 8 LFT). Así mismo, en la Ley de la materia, en su artículo 3, se establece que no podrán hacerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, credo religioso o condición social.

El patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores (art. 10 LFT).

Toda prestación de trabajo personal y subordinado, da lugar a una relación de trabajo entre un trabajador y un patrón, surgiendo la misma, cualquiera que sea el acto que le dé origen, por la prestación de un trabajo personal subordinado, a una persona mediante el pago de un salario (art. 20 LFT). Se inicia en el momento en que se empieza a prestar el servicio, presumiendo la existencia de un contrato.

Al iniciarse la relación laboral, el trabajador tiene derecho a una remuneración por los servicios prestados, dando paso al salario, el cual se comienza a generar desde ese momento. "Es el fin directo o indirecto que el trabajador se propone recibir a cambio de poner su energía

---

<sup>17</sup> DAVALOS, José. Op. Cit. p. 93.

de trabajo a disposición del patrón".<sup>18</sup> Nuestra legislación lo define como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo (art. 82 LFT). El mismo deberá ser pagado en moneda de curso legal.

---

<sup>18</sup> *Ibidem*. p. 201.

## 5. EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

La Ley Federal del Trabajo establece los derechos y obligaciones que los sujetos de la relación laboral tienen, con el fin de mantener un equilibrio en la misma y evitar la existencia de conflictos, ya sea de carácter individual, colectivo, inter-obreros o interpatronales. Así mismo, prevé la posibilidad de que sus disposiciones sean violadas, dando pie al surgimiento de conflictos definidos que rompan el equilibrio y las relaciones reguladas a través de sus normas sustantivas. Es por ello que a través de sus normas adjetivas regula a aquel instrumento llamado proceso, capaz de solucionar los conflictos que ponen en peligro la estabilidad de las relaciones laborales, haciendo efectiva la aplicación de la legislación laboral.

Entendemos por proceso a ese conjunto de acciones destinadas a lograr el cumplimiento de las normas jurídicas violadas. "El proceso supone una actividad generadora de actos jurídicamente regulados, encaminados todos a obtener una determinada resolución jurisdiccional".<sup>19</sup>

Podemos definir al proceso como el conjunto complejo de actos del Estado, de las partes y de los terceros ajenos a la relación sustancial, cuyo fin es resolver un conflicto definido a través de la declaración y ejecución de una sentencia a efecto de procurar la preservación, conservación y mantenimiento del orden jurídico.

Para poder establecer una relación jurídica procesal es necesaria la existencia de determinados elementos:

- Un órgano jurisdiccional, entendiéndolo por jurisdicción a aquella función soberana del Estado que comprende la realización de una serie de actos encaminados a la solución de un conflicto, mediante la aplicación de una ley general a un caso concreto controvertido, para solucionarlo o dirimirlo.
- La existencia de un conflicto definido de pretensiones contrapuestas entre sí, que dan lugar al surgimiento de un choque de fuerzas contrarias llamado litigio, el cual constituye el punto de partida del proceso.
- La petición que una de las partes haga al órgano jurisdiccional pidiendo su intervención. Esta petición se ejercita a través de la acción, siendo ésta la facultad mediante la cual un sujeto de derecho provoca la función jurisdiccional.

---

<sup>19</sup> BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Editorial Trillas. México, 1989. p. 17.

Enfocándonos a nuestra materia, podemos afirmar que el Derecho Procesal del Trabajo consagra el ejercicio de la jurisdicción con el fin de conservar el orden jurídico entre los factores de la producción, a través de la regulación de la actividad jurisdiccional de los Tribunales de Trabajo con el fin de mantener el orden jurídico, social y económico en las relaciones obrero-patronales, interpatronales e interobreras.

Rafael de Pina define al Derecho Procesal del Trabajo como el "Conjunto de normas relativas a la aplicación del derecho del trabajo por la vía del proceso"<sup>20</sup> A su vez, el maestro Néstor de Buen lo define como el "Conjunto de normas relativas a la solución jurisdiccional de los conflictos de trabajo".<sup>21</sup>

Actualmente el fundamento legal del derecho procesal del trabajo lo encontramos en el artículo 123, fracciones XX, XXI y XXII de nuestra Carta Magna. Como veremos posteriormente, la regulación tanto sustantiva como procesal del trabajo correspondió a las entidades federativas entre los años de 1917 y 1926, centralizándose la legislación a través de la reforma Constitucional del 6 de septiembre de 1929 con la expedición de la Ley Federal del Trabajo que entró en vigencia a partir del 18 de agosto de 1931. Dicho ordenamiento jurídico fue sustituido posteriormente por la Ley Federal del Trabajo que entró en vigencia a partir del 1 de mayo de 1970, reformándose las disposiciones procesales de la misma el 1 de mayo de 1980.

El derecho procesal del trabajo cuenta con características y principios propios que le proporcionan autonomía y lo distinguen de las distintas ramas del proceso. Se caracteriza por ser un proceso de naturaleza jurídica social, en virtud de que está conformado por normas procesales a través de las cuales se resuelven los conflictos en los que intervienen personas individuales o colectivas que se encuentran en situación desfavorable frente a su contraparte desde un punto de vista social, económico y cultural, por lo que requieren de la seguridad social prestada por organismos jurisdiccionales, evitando así la paridad procesal. Así mismo se caracteriza por su economía, concentración y sencillez debido a que no requiere de una forma determinada en los escritos, promociones o alegaciones que se realicen (art. 687 LFT) con el fin de que sea flexible y breve en su tramitación.

Los principios del derecho procesal del trabajo tienen su fundamento legal en el artículo 685 de la LFT, siendo éstos los siguientes:

- 

<sup>20</sup> Cit. por: DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. p. 37.

<sup>21</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. p. 38.

- **Principio de publicidad.-** Las audiencias que se lleven a cabo durante el procedimiento podrán ser presenciadas por cualquier persona, con la salvedad de que el organismo jurisdiccional ordene que las mismas sean a puerta cerrada por así convenir al desahogo de la mismas o en atención a la moral y a las buenas costumbres (art. 720 LFT). "La publicidad es una garantía de que el negocio será resuelto de forma limpia y honesta"<sup>22</sup>, ya que al ser presenciado por las partes, el mismo se lleva a cabo de manera transparente.
- **Principio de gratuidad.-** Este principio tiene su fundamento legal en el artículo 17 de nuestra Carta Magna, el cual establece que el servicio prestado por los tribunales será gratuito, quedando prohibidas las costas judiciales.
- **Principio de inmediatez.-** El tribunal conocedor del asunto deberá estar en contacto directo con las partes a fin de que tenga un conocimiento profundo del mismo y resuelva apreciando los hechos en conciencia, expresando los motivos y fundamentos legales en que se apoyen (art. 841 LFT). "Los funcionarios que habrán de resolver los conflictos tienen que intervenir en todo el proceso para poder sensibilizarse ante su marcha y estar en condiciones de resolver en conciencia...".<sup>23</sup> Entre más conocimiento se tenga de un asunto, más posibilidades se tiene de resolver el mismo de manera rápida, justa y eficiente.
- **Principio de oralidad.-** En el proceso laboral predomina la palabra oral sobre la escrita, debido a que éste se desarrolla a través de audiencias en las cuales se requiere la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados (art. 713 LFT).
- **Principio dispositivo.-** El proceso se inicia a instancia de parte, a través del ejercicio de la acción procesal y se impulsa a través de las promociones que las partes realicen.
- **Principio de la suplencia de la demanda.-** Recordaremos que el derecho del trabajo se caracteriza por ser un derecho de naturaleza social que tutela y protege a la clase trabajadora ofreciéndole un mínimo de garantías y derechos irrenunciables. Es por ello, que al existir una demanda incompleta en el sentido que no comprenda todas las prestaciones inherentes a la acción intentada, los organismos jurisdiccionales al momento de admitirla deberán subsanar la misma, precisando las prestaciones omitidas.

Tratándose de una demanda oscura o vaga, es decir, que la misma presente irregularidades o acciones contradictorias, al momento de admitirla se señalarán los defectos de

<sup>22</sup> BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Op. Cit. p. 23.

<sup>23</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. p. 46.

ésta y se prevendrá al trabajador o a sus beneficiarios de que la misma sea subsanada dentro de un término de tres días (art. 873 LFT).

Como podemos ver, la Ley Federal del Trabajo presenta dos hipótesis distintas:

- a) El artículo 685 de la LFT señala que la Junta al momento de admitir la demanda, subsanará las omisiones que tenga en el supuesto de que ésta sea incompleta. Es decir, precisará las prestaciones que de acuerdo con la ley derivan de la acción intentada por el trabajador y que éste omitió demandar.
- b) El artículo 873 de la LFT señala que en caso de que el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la junta señalará los defectos en que se hayan incurrido por motivo de irregularidades en la demanda o cuando se hubieren ejercitado acciones contradictorias, fijando al efecto un término de tres días a fin de que sean subsanadas dichas irregularidades.

Ambos preceptos rompen con el principio de paridad procesal, ya que tutelan de manera sustancial y procesal los derechos que la Ley otorga a los trabajadores, brindándoles protección a éstos a fin de cumplir con las finalidades del artículo 123 constitucional. Por otro lado, reivindicán a la clase trabajadora el goce de sus derechos por tratarse de una clase económica y socialmente débil.

## 6. LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO.

Antes de referirnos a los tribunales de trabajo debemos de conceptualizar el término jurisdicción, a efecto de que podamos entender el porqué de su existencia.

La jurisdicción es la potestad soberana de decir en un caso concreto el derecho, esta potestad es del Estado quien por medio de los tribunales va a establecer el respeto del orden jurídico a fin de lograr el bien común. La jurisdicción laboral consistirá en "una Potestad Constitucionalmente establecida, para que los tribunales Laborales de integración tripartita, resuelvan los conflictos de trabajo con facultades para ejecutar, por sí mismos, sus resoluciones".<sup>24</sup>

Los Tribunales de Trabajo por su origen y función son tribunales sociales, sui generis debido a su integración tripartita, ya que se conforman con representantes del gobierno, capital y trabajo por el tipo de conflictos que resuelven y sobre todo porque deben de aplicar los principios derivados de los derechos sociales y no de los individuales, dentro de una justicia pronta y expedita.

De acuerdo con el artículo 523 de la LFT son Tribunales de Trabajo las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Las cuales tienen plena jurisdicción en virtud de que la Ley Federal del Trabajo establece un procedimiento de ejecución en su título decimoquinto, el cual señala que corresponde al presidente de la junta dictar las medidas necesarias para que la ejecución de los laudos sea pronta y expedita (art. 941).

La jurisdicción de los Tribunales de Trabajo es un tema particular "dada su condición de organismos constitucionales autónomos; dada su integración, su no dependencia del Poder judicial, aunque sí su dependencia administrativa y económica del Estado"<sup>25</sup>

En un principio, la Suprema Corte de Justicia de la Nación les reconocía a las Juntas el derecho de calificar los hechos reservándose el de decir el derecho, "se podía discutir, inclusive su función jurisdiccional, ahora ya no es posible, pero tampoco lo es confundir a las Juntas con el Estado".<sup>26</sup>

---

<sup>24</sup> Ibidem p. 160.

<sup>25</sup> Idem.

<sup>26</sup> Idem.

"Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son entidades colectivas vinculadas con el Estado, con la clase obrera y con la clase patronal, con facultades para conciliar y para arbitrar, según la jurisprudencia firme de la corte fielmente interpretada por la Ley del Trabajo".<sup>27</sup>

La naturaleza de los Tribunales de Trabajo ha causado polémica, dadas las características que presentan. En referencia a la misma, encontramos varios conceptos, como el de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y de algunos maestros eméritos del Derecho del Trabajo.

La Suprema Corte de Justicia estableció mediante Jurisprudencia<sup>28</sup> que las Juntas eran verdaderos tribunales del trabajo, en razón a que "tienen funciones judiciales perfectamente determinadas, desde el momento en que deciden cuestiones de derecho entre partes, al tenor de la fracción veinte del artículo 123 Constitucional", y "éstas, las Juntas, vienen a constituir verdaderos tribunales encargados de resolver todas aquellas cuestiones que tienen relación con el contrato de trabajo en todos sus aspectos, bien sea colectivamente o en la forma individual desde el momento en que las diversas fracciones del artículo ciento veintitrés constitucional hablan del patrón o del obrero individualmente determinado".

Para Narciso Bassols son tribunales de trabajo en tanto que materialmente deciden o resuelven conflictos de trabajo individuales o colectivos, siendo tribunales especializados con jurisdicción específicamente determinada y circunscrita a las contiendas de trabajo<sup>29</sup>.

El maestro Héctor Fix Zamudio señala que las juntas no realizan funciones legislativas mediante las sentencias constitutivas que resuelven los conflictos económicos colectivos; que las juntas realizan funciones jurisdiccionales tanto en los conflictos económicos como en los jurídicos en forma muy diferente a la de los tribunales judiciales ordinarios; que las juntas no son tribunales de equidad, concluyendo que las juntas son tribunales que desempeñan una función jurisdiccional especializada.<sup>30</sup>

Alberto Trueba Urbina afirma que las juntas son tribunales que pertenecen a una jurisdicción especial y que en su conjunto constituyen un cuarto poder constitucional establecido en el artículo 123 constitucional y a cuya competencia se encomienda la resolución de los conflictos del trabajo, agregando que estructuralmente no dependen de ninguno de los tres poderes de la Unión. Señala que se trata de tribunales de derecho social, no judiciales y con

<sup>27</sup> CASTORENA, Jesús. *Procesos del Derecho Obrero*. Imprenta Didot. México. p. 69.

<sup>28</sup> Ejecutoria, Tomo XV, p. 308, del Seminario Judicial de la Federación.

<sup>29</sup> BASSOLS, Narciso. *Obras*. Fondo de Cultura Económica. México, 1964. p. 24.

<sup>30</sup> FIX ZAMUDIO, Héctor. *Consideraciones en Torno a la Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje*. Estudios jurídicos. Editado por la Universidad Veracruzana. México, 1974. p.p. 30 - 31.



obligación de aplicar el derecho que favorezca o reivindique a los trabajadores, constituyendo un poder independiente.<sup>31</sup>

Para concluir, sostiene que son tribunales pertenecientes a una jurisdicción especial con función jurisdiccional de competencia específica, situación por la cual materialmente hablando se les considera tribunales y formalmente hablando, dada su dependencia administrativa, quedan comprendidos dentro del conjunto de órganos que en su totalidad constituyen la administración.

Para De la Cueva<sup>32</sup>, las Juntas de Conciliación y Arbitraje son producto original y típico del constituyente de 1917, poseen una naturaleza compleja que conlleva varios principios. Señala dicho autor las características siguientes:

- Las Juntas de Conciliación y arbitraje no forman parte de los Poderes Judiciales de la Federación ni de las entidades federativas. Las Juntas en el terreno de la historia no sólo no nacieron dentro del Poder judicial, sino que se formaron en oposición a él. Formalmente están fuera del Poder Judicial Federal (artículo 94 de la Constitución) y tienen su fundamento en la fracción XX del artículo 123 Constitucional.
- Son organismos autónomos frente a los poderes ejecutivos federal y locales, porque la función principal de las juntas es de conocimiento y decisión de conflictos de trabajo, por lo que no coincide con la idea de un órgano administrativo.
- Son producto de la lucha de clases, creación de la clase trabajadora y nacieron en la revolución constitucionalista contra los tribunales del orden común.
- Tienen a su cargo la administración de la justicia obrera, pero su administración no fue ni debe ser arbitraria y caprichosa, sino que está regida por la fórmula del artículo 14 de nuestra Carta Magna.

Podemos concluir diciendo que las Juntas son tribunales de plena jurisdicción, en virtud de que la LFT establece un procedimiento de ejecución; son tribunales de derecho social como resultado de su evolución histórica y desarrollo jurídico y son autónomas con reconocimiento constitucional.

<sup>31</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Tercera edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1975. p.p. 238 y 239.

<sup>32</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. Decimotercera edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1993. p.p. 535 - 538.

Una vez que hemos analizado las características y naturaleza jurídica de las Juntas, procederemos a analizar la clasificación y funcionamiento de éstas.

De acuerdo con el artículo 40 de nuestra Carta Magna, vivimos en un sistema de gobierno republicano, representativo, democrático y federal, compuesto por estados libres y soberanos unidos en una federación. Por lo tanto nos regimos por dos tipos de normas en cuanto al ámbito de su aplicación se refiere: federales y locales. Así mismo nuestra Constitución, en la fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123, establece que la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, pero es competencia exclusiva de las autoridades federales en asuntos relativos a diversas ramas industriales.

En base a lo anterior, existen dos tipos de juntas: las locales y las federales, que a su vez se dividen en: Juntas Locales de Conciliación, Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, Juntas Federales de Conciliación y Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.

#### **A. JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACION.**

Estas Juntas se establecieron mediante decreto de fecha 17 de Septiembre de 1927 y su función principal es la de avenir a las partes. Sin embargo pueden funcionar como Juntas de Arbitraje cuando se trate de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.

A su vez se clasifican en accidentales, las cuales existen en los lugares donde el volumen de los conflictos de trabajo no amerita el funcionamiento de una Junta permanente; y en permanentes, cuando el desarrollo industrial de una región justifique su existencia, teniendo la jurisdicción territorial que les asigne la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Las Juntas permanentes se integran por un representante del Gobierno, el cual funge como Presidente de la junta y es nombrado por la STPS, un representante de los trabajadores sindicalizados y un representante de los patrones nombrado de conformidad con la convocatoria que expida la STPS para tal efecto.

Al no existir Junta de conciliación permanente, los trabajadores o patrones podrán acudir ante los representantes de la STPS o ante la Autoridad Municipal, para que se integre la Junta de Conciliación Accidental.

Las autoridades señaladas prevendrán a los trabajadores y patrones para que dentro del término de veinticuatro horas designen a sus representantes y en caso de que no lo hagan, dichas autoridades realizarán la designación.

Por otro lado, las autoridades citadas designarán y darán a conocer el nombre de la persona representante del gobierno que presidirá la Junta.

## **B. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.**

Tuvo su origen en las circulares de fecha 28 de abril de 1926 y 18 de marzo de 1927, dirigidas por la extinta Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo a los gobernadores de los estados, y por el decreto de fecha 17 de septiembre de 1927, el cual al igual que las circulares de referencia resultaron inconstitucionales, ya que el Presidente de la República carece de facultades para legislar en materia de trabajo, por lo que dicha Junta actuaba sin fundamento legal, adquiriendo legitimidad hasta la entrada en vigor de la LFT de 1931, expidiéndose su reglamento interno el 21 de julio de 1933.<sup>33</sup>

"La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, es el Tribunal Superior del Trabajo autorizado constitucionalmente para ejercer jurisdicción social en toda la República, en asuntos federales, en términos de la fracción XXXI, apartado "A" del artículo 123 constitucional".<sup>34</sup> Corresponde al mismo el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas.

La Junta funcionará en pleno o en Juntas especiales. Al pleno de la Junta le compete uniformar el criterio de las Juntas, expedir el reglamento interior de la Junta y el de las Juntas de Conciliación e informar a la STPS de las deficiencias que observe en el funcionamiento de la Junta; 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.

A las Juntas especiales les compete conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas, estudiar y decidir los casos de pago de indemnización por muerte de trabajo o riesgos de trabajo, conocer el recurso de revisión interpuesto en contra de los actos del presidente en ejecución de los laudos y recibir en depósito los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo.

<sup>33</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit. p.p. 262 – 265.

<sup>34</sup> Ibidem. p. 265.

### **C. JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION.**

Originariamente se fundaron en 1915 en los estados de Yucatán y Jalisco. Estas Juntas funcionan en las entidades federativas y se instalan en los municipios o zonas económicas que determine el gobernador. Tienen las mismas funciones y atribuciones que la Junta Federal de Conciliación, en cuanto a la existencia de Juntas accidentales y competencia para conocer los asuntos en arbitraje cuando se trate de asuntos cuyo monto no exceda el importe de tres meses de salario.

### **D. JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.**

Funcionan en las capitales de las entidades federativas, Distrito Federal y territorios federales. Conocen y resuelven los conflictos contenciosos del trabajo. De conformidad con lo prevenido en las leyes reglamentarias, les corresponde el conocimiento de los conflictos que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

### **E.- COMPETENCIA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.**

En lo referente a la competencia de los Tribunales de Trabajo, fue hasta 1942 cuando se establece a nivel constitucional la competencia federal y local de aplicación de la LFT según las ramas industriales y giros comerciales, "con la incorporación de la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional (Diario Oficial del 18 de Noviembre de 1942) que desde entonces ha sido sucesivamente modificado y adicionado en la misma medida que ha crecido la participación del estado en la vida económica del país".<sup>3</sup>

Esta regulación pretendió no dejar ninguna duda e incluso no hizo necesaria la aplicación del principio de que las facultades que no estén concedidas expresamente a la federación se entienden reservadas a los estados, a que se refiere el artículo 124 de la Constitución.

La competencia exclusiva de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje la establece expresamente la fracción XXXI citada de la Constitución, que se refrenda en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo y que comprende:

---

<sup>3</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. p. 187.

**a) Ramas Industriales y Servicios:**

1) Textil, 2) eléctrica, 3) cinematográfica, 4) hulera, 5) azucarera, 6) minera, 7) metalurgia y siderurgia, 8) de hidrocarburos, 9) petroquímica, 10) cementera, 11) calera, 12) automotriz y autopartes, 13) química, química farmacéutica y medicamentos, 14) de celulosa y papel, 15) de aceite y grasas vegetales, 16) productora de alimentos y de los empacados, enlatados o envasados, 17) elaboración de bebidas que sean enlatadas o envasadas, 18) ferrocarriles, 19) madera básica y producción, 20) vidriera en algunos casos, 21) tabacalera y 22) servicio de banca y crédito.

**b) Empresas:**

1) Que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal, 2) aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas y 3) aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o bajo jurisdicción federal, en aguas territoriales o en la zona económica exclusiva de la Nación.

Y por último, en asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas o contratos colectivos obligatorios en más de una entidad federativa; obligaciones en materia educativa, de capacitación y adiestramiento o de seguridad e higiene.

Por lo que se refiere a la competencia de las Juntas en razón del territorio, la LFT regula la misma en el artículo 700, estableciendo las reglas a seguir de la siguiente manera:

- Tratándose de las Juntas de Conciliación se fija la competencia por razón del lugar donde se presten los servicios.
- Tratándose de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se permite al actor escoger entre la Junta del lugar de prestación de los servicios, en la inteligencia de que si se prestaron en varios lugares será competente la Junta de cualquiera de ellos. Pudiendo también elegir la Junta del lugar de celebración del contrato o la Junta del domicilio del demandado.
- En lo referente a los conflictos colectivos, será competente la Junta del lugar donde esté ubicada la empresa o establecimiento en caso de que se trate de un conflicto local y tratándose de un conflicto federal será competente la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

- En cuanto a la cancelación del registro de un sindicato, será competente la Junta del lugar donde se efectuó el registro.
- Por lo que respecta a los conflictos suscitados entre trabajadores y patronos entre sí o bien cuando el demandado sea un sindicato, será competente la Junta de Conciliación y Arbitraje que se encuentre en el lugar del domicilio del demandado.

## 7. EL PROCEDIMIENTO ANTE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO.

Una vez que hemos analizado la integración, estructura y función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, procederemos a analizar los procedimientos que se llevan a cabo ante las mismas en el momento en que se somete un conflicto laboral a su conocimiento. Las Juntas tienen dos funciones importantes: la conciliación y el arbitraje.

La conciliación, señala Lara Sáenz, "se puede definir como la aveniencia que realizan las partes o que es sugerida por un tercero, sin necesidad de juicio o durante éste cuando aquellas disienten acerca de sus derechos en un caso concreto y de las cuales una trata de entablar pleito con la otra".<sup>36</sup>

La conciliación tiene por objeto resolver un conflicto de intereses y avenir y reconciliar a las partes, es decir, renovar la amistad y el afecto entre los que estaban desunidos (sobre los sujetos en conflicto). Por lo que la conciliación debe ser una forma de resolución de conflictos laborales que permita la continuación de la relación de trabajo o la separación en buena lid.

La conciliación puede ser voluntaria u obligatoria. Siendo obligatorio el agotar la etapa en que se da la misma ante la autoridad correspondiente como un acto que constituye una etapa preliminar al proceso y voluntaria en el aspecto de que el arreglo al cual pudiesen llegar las partes depende de la voluntad que tengan las mismas de conciliarse.

La otra función de particular importancia para los Tribunales de Trabajo es el arbitraje. "El arbitraje es una institución oficial que tiene dos objetos: primero, prevenir los conflictos entre el capital y el trabajo; y segundo, presentar a las partes bases para que esos conflictos puedan ser resueltos, si se aceptan esas bases, las cuales son organizadas y establecidas por la ley".<sup>37</sup>

Estas funciones de los Tribunales de Trabajo se llevan a cabo mediante procedimientos, los cuales son de diverso tipo y de acuerdo con la LFT se clasifican en: procedimiento ordinario, procedimientos especiales y procedimiento de naturaleza económica.

Estos tipos de procedimientos se encuentran conformados por diversas fases que son esenciales a todo tipo de procedimiento. Lo que distingue a un procedimiento de otro es el tipo de conflicto que le da origen al mismo y la manera en la cual se llevan a cabo y desenvuelven dichas

<sup>36</sup> LARA SAENZ, Leoncio. Cuestiones Laborales. Colección Ensayos sobre el Trabajo. Serie Derecho del Trabajo y Previsión Social. Editado por la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. México, 1984. p. 112.

<sup>37</sup> Suprema Corte Mexicana en ejecutoria de 24 de enero de 1924, Carlos Díaz Ordaz.

fases durante el proceso, siendo éstas: la demanda, la contestación de la demanda, las pruebas, los alegatos y la sentencia.

#### **A. PROCEDIMIENTO ORDINARIO.**

El juicio ordinario laboral es un procedimiento general que se lleva a cabo en la mayor parte de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica. Constituye la regla general y las excepciones a la misma son tramitadas por procedimientos debidamente especificados por la ley. Es un procedimiento de carácter general sobre aquellos que tengan señalada una gestión especial. "El juicio ordinario laboral podría ser calificado del juicio de mayor cuantía por comparación con aquellos que se tramitan en juicio especial".<sup>38</sup> Se regula por los artículos 870 a 891 de la LFT..

El procedimiento ordinario se inicia con la presentación del escrito inicial de demanda por el actor, siendo ésta la petición formulada por una parte a fin de que la autoridad dicte una sentencia conforme a lo pedido.

El Pleno o la Junta Especial dictará el acuerdo en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, la cual deberá de efectuarse dentro de los 15 días siguientes del que se haya recibido el escrito de demanda, ordenándose notificar personalmente a las partes con diez días de anticipación, apercibiendo al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario y por perdido el derecho de ofrecer pruebas en caso de que no concurra a la audiencia.

Tomando en cuenta que el legislador protege siempre al actor trabajador, se encuentra dentro de este procedimiento un artículo que señala que la Junta, al percatarse de que existen acciones contradictorias en la demanda o irregularidades, lo prevendrá para que las subsane dentro del término de tres días.

La primera audiencia del juicio ordinario consta de tres etapas: conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas. La etapa conciliatoria se desarrollará con la comparecencia personal de las partes ante la Junta.

---

<sup>38</sup>DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. p. 537.



Esta fase novedosa de las reformas en donde se le da énfasis a la conciliación, es importante porque al intervenir la Junta en las pláticas deberá concederles el tiempo suficiente para encauzarlas y llegar a un equitativo entendimiento.

La conciliación deja de ser un simple trámite para dar intervención verdadera a la Junta. Después de oír los argumentos de cada una de las partes, el funcionario tratará de ver los puntos de divergencia existentes entre las mismas para buscar las posibilidades de conciliar sus intereses y sugerir soluciones justas y apegadas a derecho, procurando que logren llegar al acuerdo. En caso de que la etapa conciliatoria fracase, se dará inicio a la segunda etapa de la audiencia, siendo ésta la de demanda y excepciones, dando inicio al juicio de arbitraje y marcando el principio del periodo contencioso del juicio.

En ésta etapa, el actor procederá a ratificar y reproducir su escrito inicial de demanda, pudiendo ampliarlo o modificarlo, a lo cual el demandado ratificará su escrito de contestación de demanda y opondrá las excepciones y defensas que juzgue pertinentes. Ambas partes deberán fijar la litis y ofrecer las pruebas necesarias que acrediten los hechos y derechos que pretendan les reconozca la Junta, con el fin de acreditar sus pretensiones y fundamentar el derecho que las mismas invocan a través de sus escritos.

Esta audiencia es de vital importancia, ya que el artículo 842 de la LFT establece que deberá existir congruencia entre la demanda, la contestación de la demanda y el laudo. Y en dicha etapa se ratifican y reproducen dichos escritos, fijándose la litis y precisándose el objeto de la demanda.

Las reformas a la LFT en relación con el periodo probatorio, contienen diversas disposiciones novedosas; como el hecho de que las pruebas deben ofrecerse precisamente en la misma audiencia en la que quede fijada la litis, siendo necesario que desde el momento en que se prepara la demanda se cuente con los elementos y medios probatorios que se pretenden utilizar.

Cuando de la contestación de la demanda se desprendan hechos desconocidos para el actor, éste de conformidad con el artículo 880, fracción II de la LFT podrá solicitar la suspensión de la audiencia, misma que deberá reanudarse a los diez días siguientes a fin de que el actor dentro de éste plazo prepare las pruebas correspondientes a tales hechos.

Una de las instituciones de mayor relevancia que contempla la ciencia del derecho procesal, es la figura jurídica de las pruebas. Las pruebas constituyen el medio principal para

llevar al ánimo del juzgador la convicción de que asiste la justicia amparada por la ley en favor de una de las partes.

Una vez ofrecidas y admitidas las pruebas por la Junta, se procederá a su desahogo, posteriormente se concederá a las partes el derecho a que formulen sus alegatos, siendo éstos los razonamientos formulados por las partes relacionados con lo sostenido por las mismas en los hechos que aducen con el fin de convencer a la autoridad de la procedencia de la acción o defensa.

Los alegatos permiten redondear los argumentos que se plantearon al iniciarse el proceso. Una vez que éstos se hayan realizado se tendrá por finalizada la etapa de instrucción y se formulará un proyecto de resolución en el cual deberá constar un extracto de la demanda y su contestación, una apreciación de las pruebas rendidas y las conclusiones del juicio.

Una vez formulado el proyecto, se entregará copia de éste a los representantes que integren la Junta, quiénes tendrán un plazo de cinco días hábiles para solicitar la práctica de las diligencias que juzguen pertinentes o de aquellas que no se hubiesen llevado a cabo por causas inimputables a las partes.

Transcurrido el término, o bien una vez que dichas diligencias hayan sido desahogadas, el presidente de la Junta citará a los miembros de la misma para la discusión y votación del proyecto, debiéndose efectuar a los diez días siguientes.

La discusión y votación del proyecto se llevará a cabo en una sesión en la que se dará lectura al proyecto de resolución, así como a los alegatos y observaciones formulados por las partes. Posteriormente el presidente someterá a discusión el negocio y al término de la misma, se someterá a votación y el presidente declarará el resultado.

Al ser aprobado el proyecto se elevará a la categoría de laudo, el cual deberá contener un extracto de la demanda y de su contestación; el señalamiento de los hechos controvertidos; una relación de las pruebas admitidas y desahogadas y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados y las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven en su caso de lo alegado y probado. Y por último deberá contener los puntos resolutiveos en los cuales la Junta condenará a una de las partes y absolverá a la otra, ya sea de manera total o parcial.

Dictado el laudo, la autoridad tiene la obligación de ejecutarlo con el fin de otorgarle valor práctico a las declaraciones jurisdiccionales, y las partes el derecho de pedir que dicha ejecución se lleve a cabo. La ejecución del laudo es un procedimiento que se regula por los artículos 939 a 949 de la LFT.

## **B. PROCEDIMIENTO ESPECIAL.**

El procedimiento especial tiene por objeto señalar formas brevísimas para solucionar determinadas clases de conflictos, debido a su menor cuantía que generalmente significa una necesidad apremiante para el trabajador, o bien porque las causas que los originan afectan la estabilidad o subsistencia de las empresas, es decir, son procedimientos que se llevan a cabo dada la simplicidad del conflicto de intereses que se presenta. "...El procedimiento especial constituye la expresión más rotunda de la concentración procesal"<sup>39</sup>

Los conflictos que se tramitan por medio de procedimientos especiales son enumerados por la LFT en su artículo 892 y constituyen la excepción a la regla de los conflictos que se resuelven mediante un juicio ordinario.

Este procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda en la cual el actor podrá ofrecer las pruebas que considere pertinentes y se citará a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, la que deberá efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se haya presentado la demanda o que se hubiesen publicado las convocatorias en caso de muerte o riesgo de trabajo. Concluida la recepción de pruebas, la Junta oír los alegatos y dictará resolución.

Cuando exista controversia en relación con el derecho de los presuntos beneficiarios se suspenderá la audiencia y se señalará su reanudación dentro de los quince días siguientes a fin de que las partes puedan ofrecer y aportar las pruebas relacionadas con los puntos controvertidos.

Como podemos ver, este procedimiento se diferencia del ordinario en que su tramitación se concentra en una sola audiencia debido a la rapidez y brevedad que exige su naturaleza.

## **C. PROCEDIMIENTOS DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONOMICA.**

---

<sup>39</sup>Ibidem. p. 555.

Son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo.

Es importante que en este tipo de conflictos la Junta procure ante todo que las partes lleguen a un convenio, intentándose para tal efecto la conciliación.

Estos conflictos podrán ser planteados por los sindicatos de trabajadores titulares de los contratos colectivos de trabajo, por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento, siempre que se afecte el interés profesional, o por el patrón o patrones.

En el escrito inicial deberán acompañarse las pruebas correspondientes y la Junta después de recibirlo citará a las partes a una audiencia que deberá efectuarse dentro de los cinco días siguientes.

Designarán sus peritos, rendirán sus peritajes, y una vez desahogadas las pruebas formularán sus alegatos, se declarará cerrada la instrucción y dentro de los quince días siguientes se formulará el dictamen correspondiente.

## 8. EL DERECHO DEL TRABAJO BUROCRÁTICO.

Antes de analizar el contenido y la naturaleza jurídica del derecho burocrático, hablaremos del significado del término burocracia. La palabra burocracia según el Diccionario de la Real Academia Española hace referencia a la "Influencia excesiva de los empleados públicos en los negocios del Estado; clase social que forman los empleados públicos".<sup>40</sup>

El Diccionario Jurídico Mexicano, señala que la palabra burocracia proviene del francés *bureaucratie*, que etimológicamente se integra del francés *bureau*, oficina, y del helenismo *cratos*, poder. Siendo un término que engloba las diversas formas de organización administrativa, a través de las cuales las decisiones de un sistema político se convierten en acción.<sup>41</sup>

El maestro Alcalá, en su Tratado de Política Laboral y Social, señala que dicho término fue utilizado por primera vez en 1745 por Vicent de Goumay, economista fisiócrata, y que la noción más generalizada de la burocracia la equipara con "la abusiva influencia de los funcionarios de la administración pública".<sup>42</sup>

A efecto de poder comprender lo que el término burocracia engloba, haremos un pequeño análisis histórico. En la antigüedad no existía una organización social establecida, ya que los hombres se regían por órdenes directas y por costumbres, siendo las comunicaciones directas. Al surgir el Estado, nace la necesidad de guerrear y de percibir impuestos, lo que conlleva a la búsqueda por parte del mismo de emplear personas que le sirviesen de intermediarios. En Atenas y en varias ciudades griegas existían las magistraturas, las cuales eran desempeñadas por ciudadanos pertenecientes a las clases pudientes de manera gratuita. Dichos puestos eran muy codiciados, ya que saciaban la sed de poder existente, por lo que se otorgaban mediante sorteos.

"La apetencia natural de poder en el hombre y la celebridad pública entre los griegos, son la explicación de que hubiera siempre candidatos a ocupar cargos que de hecho eran cargas".<sup>43</sup>

En Roma, durante la República, por el constante ascenso político y social de los plebeyos a los cargos públicos se multiplicaron las instituciones y la administración, engrosándose de esta manera las filas de la burocracia, dando lugar a la división de las funciones en los cargos públicos.

<sup>40</sup> Diccionario de la Lengua Española. Op. Cit. p. 210.

<sup>41</sup> Diccionario Jurídico Mexicano. Op.Cit. Tomo I. p. 365.

<sup>42</sup> ALCALA ZAMORA, Luis. Tratado de Política Laboral y Social. Tomo II. 3 edición. Editorial Heliasta SRL. Argentina. 1982. p.233

<sup>43</sup> Diccionario Jurídico Mexicano. Op.Cit. Tomo I. p. 365.

En el siglo XV, al consolidarse las soberanías territoriales y con el nacimiento de la imprenta, se multiplican el número de empleados públicos. Al transcurrir el paso del tiempo los Estados crecen y por ende se multiplican sus funciones y su necesidad de engrosar el número de empleados suficientes para poder cumplir sus fines.

Max Weber,<sup>44</sup> enlista las características de la burocracia moderna de la siguiente manera:

- Las actividades regulares requeridas para los propósitos de la organización se hallan distribuidas de modo estable bajo la forma de deberes oficiales.
- La organización de los cargos se ajusta al principio jerárquico.
- La actividad administrativa se rige por un sistema coherente de reglas abstractas.
- El funcionario ideal cumple su tarea con espíritu de formalidad impersonal.
- El empleo es una carrera.

Por lo anteriormente expuesto, concluimos que el Estado, para llevar a cabo sus fines, se vale de órganos, los cuales se conforman de empleados a su servicio, quienes a través de su trabajo realizan las funciones inherentes a los fines que debe cumplir en pro de sus gobernados, constituyéndose así el aparato burocrático; entendiéndose por burócrata a aquella persona que forma parte de la clase social de empleados al servicio del Estado.

---

<sup>44</sup> Cit. por: ALCALA ZAMORA, Luis. Op. Cit. p. 236.

## 9. CARACTERISTICAS Y NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO BUROCRATICO.

Los trabajadores al servicio del Estado prestan sus servicios al mismo a través del trabajo que desempeñan y en virtud del cual fueron contratados a efecto de contribuir al logro de sus fines y por ello perciben un salario, por lo que de esta forma se da lugar a una relación de trabajo existente entre el Estado y sus empleados. Surgiendo así la necesidad de crear un cuerpo normativo que regule dicha relación laboral.

La naturaleza jurídica de las normas que regulan las relaciones de trabajo entre el Estado y sus servidores ha sido objeto de estudio tanto de la doctrina como de la legislación nacional y extranjera, lo que ha dado lugar a diversas opiniones y teorías en cuanto a la ubicación de dichas normas de derecho.

Algunos las consideran pertenecientes al derecho administrativo, otros al derecho del trabajo y otros consideran que se trata de una rama autónoma del derecho. A continuación estudiaremos cada una de las teorías que se han formulado al respecto:

### A. TEORIAS QUE LO CONSIDERAN COMO PARTE DEL DERECHO ADMINISTRATIVO.

Andrés Serra Rojas<sup>45</sup> considera que las situaciones que se originan y generan entre el Estado y sus servidores conforman la función pública, la cual forma parte del mundo administrativo y por ende se da surgimiento a una rama que es el derecho administrativo laboral.

Alfredo Sánchez Alvarado,<sup>46</sup> aunque le reconoce su autonomía y sustantividad propia, considera que ello no implica que se haya desligado totalmente del derecho administrativo, al contrario, señala que dicha vinculación con el tiempo será más estrecha, por lo que las relaciones laborales burocráticas se regirán por el derecho administrativo.

La legislación extranjera considera que las relaciones entre el Estado y sus servidores son de derecho público y por lo mismo pertenecen al derecho administrativo.

Así mismo, algunos tratadistas identifican al empleado público con el Estado, por lo que consideran que dicha rama pertenece al derecho administrativo, ya que los empleados públicos están obligados para con la colectividad.

<sup>45</sup> SERRA ROJAS, Andrés. *Derecho Administrativo*. Tomo I. Decimoprimer edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1982. p. 375.

<sup>46</sup> SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. *Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I. Volumen I. Editado por la Oficina de Asesores del Trabajo. México, 1967. p. 39.

## B. TEORIAS QUE LO CONSIDERAN COMO PARTE DEL DERECHO DEL TRABAJO.

A estas teorías se les considera formalistas, ya que se sustentan en que dicha rama pertenece al derecho del trabajo en virtud de que se encuentra regulada por el apartado "B" de nuestra Carta Magna y porque regula un aspecto del trabajo.

El maestro Trueba Urbina<sup>47</sup> considera que el derecho mexicano del trabajo está constituido por todas las leyes reglamentarias que tienen su origen en el artículo 123 de nuestra Carta Magna y que comprende a todos los trabajadores en general, por lo que el derecho burocrático pertenece al derecho del trabajo, siendo ambos de carácter social, objeto de protección y reivindicación del artículo 123 Constitucional. No debiéndose confundir la relación social existente entre el Estado y sus empleados con la función pública que realiza el Estado frente a los particulares.

## C. TEORIAS QUE LO CONSIDERAN COMO RAMA AUTONOMA.

El maestro Acosta Romero considera que dicha disciplina es autónoma, ya que su objeto, finalidad y metodología deben ser propias debido a que en el mismo no existen luchas de clases, ni se busca el equilibrio de los factores de la producción, ni el Estado persigue fines lucrativos, por lo que los principios que regulan esta materia deben ser independientes debido a que la misma busca la equidad entre los trabajadores que pretenden tener estabilidad y un conjunto de derechos básicos y el interés del Estado en vista del bien común. "De ello debe surgir una rama autónoma acorde con sus propias circunstancias y con principios teórico-prácticos y legales que son inherentes a su naturaleza".<sup>48</sup>

Nosotros concluimos que el derecho del trabajo burocrático constituye una rama autónoma del derecho, ya que no obstante que cuenta con autonomía doctrinal y legislativa, se diferencia de la relación laboral de trabajo reglamentada en el Apartado "A" del artículo 123 Constitucional en cuanto a los fines del patrón, ya que el Estado no tiene como fin el lucro, si no la prestación de servicios para satisfacer el bien común. Por otro lado, existe una diferencia histórica entre ambas ramas, en cuanto a la forma en que surgió la relación de trabajo desde la antigüedad.

Sin embargo, podemos afirmar que el derecho del trabajo burocrático al igual que el derecho del trabajo es un derecho social, reivindicatorio y proteccionista de la clase trabajadora.

<sup>47</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit. p. 596.

<sup>48</sup> ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Editorial Porrúa, S.A. México, 1995. p.p. 25 y 26.



## 10.- LA RELACION LABORAL ENTRE EL ESTADO Y SUS SERVIDORES.

Todos los trabajadores al servicio del Estado son empleados públicos, sin embargo no todos son amparados por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 Constitucional.

El artículo 1 de la LFTSE, señala que es de observancia general para los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal y de las instituciones enlistadas en el mismo, así como de los organismos descentralizados que tienen función de servicios públicos. Quedando fuera de la aplicación de dicha ley:

- Los trabajadores no comprendidos entre los anteriores, que laboran en instituciones descentralizadas y que se regulan por el Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional y por la LFT.
- Los trabajadores de empresa de participación estatal que se rigen por la LFT.
- Trabajadores que prestan su servicio a la marina, a la armada, en los cuerpos de seguridad pública, así como el personal del Servicio Exterior, se regulan por sus propias leyes de acuerdo con la fracción XIII del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional.
- Trabajadores de instituciones a las que la Ley otorga autonomía, se sujetarán a un estatuto especial que no puede oponerse a la LFT.

En su artículo 2 la LFTSE establece que la relación jurídica de trabajo se establece entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas en el artículo 1 y los trabajadores de base a su servicio, entendiéndose por trabajador toda persona que preste un servicio físico o intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales (artículo 3 LFTSE).

De acuerdo con el artículo 15, fracción III, de la LFTSE, el nombramiento puede ser: definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada.

Por su aspecto presupuestal encontramos la siguiente división:

- Trabajadores de base expresamente señalados en el presupuesto de egresos de la Federación.

- Trabajadores en lista de raya o por contrato, comprendidos en partidas globales del presupuesto y que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha señalado como aquellos que el Estado ocupa para labores extraordinarias de carácter temporal, cuando las circunstancias lo requieran, solventando los gastos que ello implica con partidas presupuestales extraordinarias.

El acto que genera la prestación de servicios entre el Estado y sus trabajadores en virtud del artículo 12 de la LFTSE, se da por nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo o por estar incluidos en las listas de raya de trabajadores temporales. La naturaleza jurídica de la relación laboral de los trabajadores estatales, es la de un acto condición, ya que el acto administrativo del nombramiento condiciona la aplicación de una situación general, impersonal y objetiva a un caso concreto.<sup>49</sup>

Por lo anteriormente expuesto, podemos concluir que la relación laboral nace de un nombramiento expedido por autoridad competente, entendiéndose por nombramiento a aquel documento en el cual consta la designación de determinada persona para desempeñar un cargo o empleo público y en el que se establecen los términos y condiciones bajo los cuales la misma se va a desempeñar. De esta manera aquella persona se convierte en trabajador y se pone a disposición del Estado, utilizando éste los servicios del trabajador establecidos en el nombramiento.

El nombramiento implica el acuerdo de voluntades entre el trabajador y el Estado, convirtiéndose éste en patrón "cuando emplea el servicio de trabajadores para la realización de sus propios fines políticos".<sup>50</sup>

Consideramos que el nombramiento expedido por la autoridad pública facultada para ello origina una relación jurídica de trabajo público y al ser aceptado y protestado por el trabajador le inviste de funciones específicas que debe desempeñar conforme a las condiciones estipuladas en dicho documento.

En el momento en que se acepta y protesta el nombramiento se formaliza la relación jurídica.

---

<sup>49</sup> *Ibidem* p. 191.

<sup>50</sup> TRUËBA URBINA, Alberto. *Op. Cit.* p. 606.

## 11. ORGANOS ENCARGADOS DE SOLUCIONAR LOS CONFLICTOS DE TRABAJO BUROCRATICO.

La fracción XII del Apartado "B" del artículo 123 de nuestra Carta Magna establece las jurisdicciones a través de las cuales se resuelven los conflictos surgidos entre el Estado y sus servidores, haciendo la siguiente división:

- El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje conocerá de los conflictos individuales, colectivos o intersindicales.
- El Consejo de la Judicatura conocerá de los conflictos surgidos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores.
- La Suprema Corte de Justicia, conocerá de los conflictos surgidos entre ésta y sus empleados.

La clasificación de los conflictos surgidos entre el Estado y sus servidores pueden ser :

- Individuales, cuando surgen entre los titulares de una dependencia y sus trabajadores.
- Colectivos, cuando surgen entre el Estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio.
- Sindicales, cuando surgen entre los sindicatos y sus organizaciones.
- Intersindicales, cuando surgen entre uno o más sindicatos al servicio del Estado.

Los primeros órganos legalmente encargados de resolver los conflictos de trabajo entre los Poderes de la Unión y sus servidores fueron las Juntas Arbitrales y el Tribunal de Arbitraje, contemplados en los Estatutos de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión del 27 de septiembre de 1938.

El Tribunal de Arbitraje se integró en forma colegiada con Representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y un tercero nombrado por aquellos dos; su competencia consistía en conocer en revisión de los conflictos individuales que en primera instancia eran competencia de las Juntas Arbitrales; de los conflictos colectivos entre las organizaciones al Servicio del Estado y éste; de los conflictos intersindicales y del registro y cancelación de los sindicatos de trabajadores a su servicio.

El Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión del 4 de abril de 1941, suprimió las Juntas Arbitrales y confirmó al Tribunal de Arbitraje como el órgano competente para dirimir los conflictos entre el Estado y sus servidores. En el mismo sentido se pronunció la Reforma del 30 de diciembre de 1947.<sup>51</sup>

La Suprema Corte de Justicia de la Nación no admitió someter las controversias que tuviere con sus trabajadores a éste Tribunal de Arbitraje por considerar que lesionaba su soberanía.

La reforma constitucional del artículo 123 del 21 de octubre de 1960, elevó por una parte a rango Constitucional al Tribunal de Arbitraje y por la otra estableció que los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores se resolverían por el pleno de la Suprema corte de Justicia de la Nación.

De lo anterior concluimos que el órgano encargado de conocer y resolver los conflictos entre los Poderes Ejecutivo y Legislativo y sus servidores es el Tribunal de Arbitraje, y entre el Poder Judicial y sus servidores es la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

La LFTSE del 27 de diciembre de 1963 estableció en su título séptimo la organización y competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y el procedimiento que se sigue ante el mismo.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje ejerce una jurisdicción especializada, es autónomo en cuanto a su función, la cual ejerce en forma colegiada. Así mismo, es formalmente administrativo, pero materialmente es un órgano jurisdiccional.

Como ya lo señalamos, en base a la fracción XII del artículo 123 constitucional, apartado B, los conflictos de trabajo que se susciten entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal y los que se susciten entre la Suprema corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por ésta.

De acuerdo con el artículo 153 de la LFTSE, el Consejo de la Judicatura Federal es una comisión permanente que depende directamente del Pleno de la Suprema corte de Justicia de la Nación que se integra conforme al artículo 154 de la LFTSE para tramitar sus conflictos con un representante del Poder Judicial de la Federación, otro que nombra el Sindicato de Trabajadores

---

<sup>51</sup> *Ibidem* p.p. 141 – 589.

del Poder Judicial de la Federación y un tercero, ajeno a ambos, nombrado de común acuerdo por aquéllos.

Dicha comisión es un organismo jurisdiccional de justicia retenida supeditada al Pleno de la SCJN encargada de realizar la etapa de instrucción del procedimiento laboral en los conflictos surgientes.<sup>52</sup>

Como podemos ver, la comisión substancia los expedientes y emite un dictamen el cual turna al Pleno de la SCJN a efecto de que éste emita la resolución correspondiente. Por lo tanto es éste último quien tiene la facultad jurisdiccional.

En base al artículo 152 de la LFTSE, los conflictos serán resueltos en única instancia por el Pleno de la SCJN, situación que consideramos deja en estado de indefensión a los trabajadores, ya que éstos no pueden impugnar ni discutir el dictamen emitido por la comisión, ni ampararse contra la resolución definitiva del Pleno.

El Pleno de la SCJN constituye la más alta jurisdicción nacional y tiene las facultades específicas que le asigna nuestra Carta Magna y la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.

---

<sup>52</sup> ACOSTA ROMERO, Miguel. Op. Cit. p.p. 356 – 357.

## 12. EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

La fracción XII del artículo 123 Constitucional, Apartado "B", establece la existencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Siendo éste un órgano de impartición de justicia laboral, competente para dar solución a los conflictos laborales que se susciten entre las dependencias de la administración pública federal y sus trabajadores. Se trata de un órgano administrativo con facultades jurisdiccionales dotado de plena autonomía.

El artículo 118 de la LFTSE establece que será colegiado y funcionará en pleno y en salas, integrada cada una por un magistrado designado por el gobierno federal, un magistrado representante de los trabajadores designado por la FETSE y un magistrado tercer árbitro, que será nombrado por los dos primeros y que fungirá como presidente de sala.

El presidente del Tribunal es designado por el Presidente de la República y dura seis años en su cargo. Es el representante del Tribunal, dirige su administración, preside las sesiones del pleno y vigila se cumplan con las resoluciones del mismo.

El pleno es el órgano supremo del Tribunal y sus disposiciones son obligatorias. Se integra con el presidente del Tribunal y la totalidad de los magistrados que integran las salas. Los acuerdos a que llegue se tomarán por mayoría de votos y las votaciones serán nominales, teniendo el magistrado presidente el voto de calidad en caso de empate. Las sesiones del pleno serán ordinarias y extraordinarias.

Entre sus funciones está la de expedir el Reglamento Interior y los manuales de organización del Tribunal, uniformar los criterios procesales de las salas, evitando que sustenten tesis contradictorias, tramitar y resolver los conflictos colectivos entre las instituciones señaladas en el artículo 1 de la LFT, entre los Poderes Ejecutivo y Legislativo y sus sindicatos y conceder el registro de los sindicatos, de sus estatutos y en su caso dictar la cancelación de los mismos, conocer los conflictos sindicales o intersindicales y registrar las condiciones generales de trabajo, reglamento de escalafón y reglamentos de comisiones mixtas de seguridad e higiene.

A las salas corresponde conocer de los conflictos de la competencia del Tribunal. Actualmente cuenta con tres salas, pudiéndose aumentar el número de ellas por acuerdo del pleno cuando así se requiera. En cada sala habrá un secretario general auxiliar y el número de secretarios de acuerdos, actuarios y personal administrativo que sean necesarios para atender el volumen de asuntos, previéndose en la LFTSE la existencia de salas auxiliares del Tribunal, las

cuales se establecerán preferentemente en las capitales de las entidades federativas conforme el pleno las considere necesarias, en base a los estudios que previamente se hayan realizado.

Las salas tienen la función de tramitar y resolver los conflictos individuales de trabajo que surjan entre los trabajadores de los Poderes Ejecutivo y Legislativo y éstos y los conflictos individuales entre los trabajadores de las instituciones señaladas en el artículo 1 de la LFTSE, revisar el procedimiento de los juicios tramitados por las salas auxiliares que les sean asignadas a efecto de dictar el laudo correspondiente y revisar las resoluciones dictadas en las audiencias para confirmarlas, revocarlas o modificarlas, siempre que la resolución haya sido dentro de las veinticuatro horas siguientes de haberse dictado.

Por otro lado, el Tribunal cuenta con una Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado, integrada por un procurador y el número necesario de procuradores auxiliares. La función de la procuraduría es la de defender en forma gratuita y oportuna, a petición de la parte interesada, los derechos de los trabajadores en los conflictos de la competencia del propio Tribunal, brindándoles la asesoría necesaria y la representación de sus intereses en lo relacionado con la aplicación de la LFTSE, interponiendo los recursos ordinarios y el juicio de amparo.

Otra de las áreas con que cuenta el Tribunal y que es de vital importancia, es la Dirección de Funcionarios Conciliadores, quienes prestan el servicio público de la conciliación en los asuntos que son de su competencia. Los conciliadores procuran mediante la exhortación que las partes entren en armonía para encontrar la solución al conflicto planteado, evitando el desarrollo del proceso laboral burocrático.

Los juicios que conoce el Tribunal de Conciliación y Arbitraje terminan por conciliación de las partes y firma de convenio o por resolución arbitral de las salas o del pleno.

El laudo que emite este órgano tiene carácter de sentencia ejecutoriada y es ejecutado mediante el procedimiento que regula la LFTSE, por el Tribunal.

El procedimiento arbitral que se sigue ante el Tribunal para la solución de los conflictos de trabajo es regulado por la LFTSE y de manera supletoria por la LFT. Es diferente al que se sigue ante las Juntas y tiene muchas lagunas, ya que en cuestiones diversas la LFTSE es omisa.

Es importante destacar que el artículo 122, párrafo segundo, de la LFTSE, reafirma la función conciliatoria que tiene el Tribunal, al señalar que tendrá el número de conciliadores que

sean necesarios para prestar el servicio público de la conciliación en los asuntos que sean de la competencia del Tribunal, criterio que es reforzado por los artículos 93 y 94 del Reglamento Interior del propio Tribunal que dispone que los funcionarios conciliadores del Tribunal intervendrán a solicitud de parte, ya sea que se haya iniciado o no el procedimiento ante el Tribunal y antes de que se emita el laudo correspondiente.

Aunque el TFCyA cuenta con personal capacitado y profesional, su estructura es insuficiente debido a los limitantes que existen en cuanto a los recursos con que éste cuenta, situación que entorpece el logro de su objetivo, la impartición de justicia pronta y expedita. Por lo que resulta de vital importancia concretar su estructura a efecto de que éste Organismo se encuentre debidamente capacitado para ejercer sus funciones.

Por otro lado y debido a la descentralización que actualmente se está dando en las Secretarías y a la diversidad de codificaciones existentes que regulan los conflictos laborales que se susciten entre el Estado y sus trabajadores, se entorpece la aplicación de una justicia pronta, así como el funcionamiento del TFCyA, por lo cual es necesario precisar la competencia del mismo.

Así mismo, consideramos necesario normar la instancia conciliatoria en los conflictos individuales, ya que al darle mayor auge a la dirección de funcionarios conciliadores se crean las bases y estructura necesaria para depurar el mayor número de asuntos posibles



## CAPITULO II

### ANTECEDENTES.

- 1.- EL NACIMIENTO DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.
- 2.- EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.
- 3.- AMBITO LOCAL DE LA LEGISLACION DE TRABAJO DE 1917 A 1931.
- 4.- FEDERALIZACION DE LA LEGISLACION DE TRABAJO.
  - A.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.
  - B.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970
  - C.- REFORMAS PROCESALES DE 1980.
- 5.- LA LEGISLACION DEL DERECHO DEL TRABAJO BUROCRATICO.
  - A.- EL ACUERDO SOBRE LA ORGANIZACION Y FUNCIONAMIENTO DEL SERVICIO CIVIL.
  - B.- EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES DE LOS PODERES DE LA UNION DE 5 DE DICIEMBRE DE 1938.
  - C.- EL ESTATUTO DE LOS PODERES DE LA UNION DE 4 DE ABRIL DE 1941.
- 6.- LA ADICION DEL APARTADO "B" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.
- 7.- LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

## CAPITULO II

### ANTECEDENTES

#### 1.- EL NACIMIENTO DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

El derecho del trabajo como todo instrumento de transformación social debe de ser dinámico y apegado a la realidad social, histórica, política y económica de toda nación. Sería inoportuno hablar del mismo sin que hiciéramos una breve referencia a su historia, ya que ésta va totalmente ligada al desarrollo de la humanidad y en el devenir de la misma ha adquirido diversos matices en los cuales siempre se ha proyectado como un derecho que implica una lucha social, misma que consiste en lucha constante por parte de la clase trabajadora por adquirir una igualdad y justicia social que le permita obtener condiciones de vida satisfactorias y reivindicar sus derechos.

La centuria pasada fue testigo de las condiciones inhumanas en las cuales los trabajadores desempeñaban sus servicios, teniendo éstos condiciones miserables de vida, producto de la explotación física, mental y moral de la cual eran víctimas.

La Constitución de 1857 únicamente hacía referencia al trabajo en su artículo 5 de manera muy general, dejando en estado de indefensión a la clase trabajadora.<sup>53</sup> La contratación de los trabajadores se encuadraba en la figura jurídica del arrendamiento reglamentada por el Código Civil de 1870, el cual la justificaba en la supuesta igualdad existente entre los individuos.

No fue sino hasta la segunda mitad del siglo pasado cuando esa represión y desgaste de los trabajadores estalla, comenzando a propiciar la aparición de una lucha que los reivindicase como personas. Lo cual aunado a las transformaciones políticas, sociales y económicas que nuestro país afrontaba a consecuencia de la crisis que vivía, propició una serie de transformaciones que al estallar en una Revolución de carácter social daría lugar al nacimiento del artículo 123 constitucional. "Es difícil separar el análisis del artículo 123 constitucional de lo que podríamos llamar la filosofía de la Revolución que le dio vida".<sup>54</sup>

<sup>53</sup> véase anexos y estadísticas, cuadro 1.

<sup>54</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. p. 41.

La Constitución de 1857 se caracterizó por su sentido liberal e individualista, el cual impedía regular el trabajo, ya que al hacerlo se atentaba contra la propiedad privada. Sin embargo, al existir un malestar siempre empiezan a surgir ciertas situaciones que lo tratan de controlar paulatinamente y otras que dan pie a que éste se acreciente a fin de que estalle y muera.

Es así como dentro de esta centuria tenemos el primer antecedente en lo referente a la regulación en materia laboral con Maximiliano de Habsburgo, quien en noviembre de 1865 expide la Ley de Trabajo del Imperio; y en 1906 tenemos dos brotes: las huelgas de Cananea y Río Blanco, caracterizándose la primera por ser un movimiento cuya finalidad es la de obtener mejores salarios y condiciones de trabajo, así como suprimir los privilegios que se le otorgaban a los trabajadores norteamericanos por parte de los patrones. Y el segundo por matar el Reglamento creado en acuerdo por los empresarios de la Ciudad de Puebla, que destruía la libertad y dignidad de la clase trabajadora, teniendo como respuesta el apoyo por parte de Porfirio Díaz hacia los empresarios.<sup>55</sup>

El siglo XX comienza con ciertos intentos por reglamentar el trabajo, los cuales no se convierten en triunfos, pero sí en antecedentes y principios que más tarde serán tomados en consideración por parte de los constituyentes de Querétaro para dar pie a una serie de debates y confrontaciones entre los mismos con el fin de dar vida al artículo 123 constitucional.

Vicente Villada, gobernador del Estado de México en 1904 dicta una ley que contempla el accidente de trabajo y que establece como obligación para los patrones el hacerse cargo de los gastos médicos que surjan a consecuencia de éste, así como de indemnizar a sus trabajadores con el importe de tres meses de salario. A su vez, Bernardo Reyes, gobernador del Estado de Nuevo León define el accidente de trabajo expidiendo una ley para tal efecto.

A partir de 1914 en los estados de la República se comienzan a decretar leyes en favor de la clase trabajadora; en Aguascalientes y en San Luis Potosí se expide un decreto fijando el salario mínimo; en Tabasco se cancelan las deudas de los campesinos, se reduce la jornada de trabajo y se fija el salario mínimo; en Jalisco se expide el decreto sobre la jornada de trabajo, el descanso semanal y obligatorio, así como los periodos vacacionales; en Veracruz Cándido Aguilar expide la primera Ley de Trabajo de la Revolución Constitucionalista, la cual contiene la teoría del riesgo profesional y crea las Juntas de Conciliación y Arbitraje para dirimir los conflictos entre el capital y el trabajo, y un año después promulga la Ley de Asociaciones Profesionales.<sup>56</sup>

<sup>55</sup> DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p.p. 41-42.

<sup>56</sup> *Ibidem*, p. 45.

El Gobernador de Yucatán, Salvador Alvarado, en 1915 reforma el orden social y económico, expidiendo las Leyes de las Cinco Hermanas, en las cuales se encontraba la Ley del Trabajo, que destacó por que la misma estipulaba algunos de los principios que conformarían posteriormente al artículo 123 constitucional, como son la reglamentación de las instituciones colectivas de trabajo, las bases del derecho individual del trabajo y la creación de las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje.

En el Estado de Coahuila, Gustavo Espinosa Mireles comienza a legislar en materia de trabajo en 1916, creando dentro de los organismos gubernamentales una sección de trabajo. Así mismo, se comienza a hablar sobre el derecho que tienen los trabajadores de percibir una parte de las utilidades que las empresas ganan.

En cuanto hace a los acontecimientos históricos que se empezaron a generar a principios de siglo debido a un régimen que al llegar a la plenitud comienza a sufrir su decadencia, surge el Partido Liberal en oposición al porfirismo, encabezado por Ricardo Flores Magón, quien el 1 de julio de 1906 publica el "Manifiesto del Partido Liberal", en el cual proclama la libertad política y económica mediante la entrega de las tierras que detentan los poderosos terratenientes al pueblo y se recalca la necesidad de legislar en materia de trabajo, disminuyendo las horas de la jornada y alzando los salarios.

La decadencia del porfirismo se debió también a la fracción que sufrió el mismo dentro de sus seguidores, dividiéndose en dos bandos: los científicos, encabezados por Limantour, quienes proclamaban la oligarquía en lugar de la autocracia y la restricción del poder absoluto, y los porfiristas independientes, encabezados por Bernardo Reyes.

Francisco I. Madero, destaca como cabeza del Partido Antirreeleccionista y a través del Plan de San Luis, prepara una auténtica insurrección popular, basada en la legítima defensa del interés nacional. "La insurrección, que en seis meses había derribado un régimen de treinta años, la había dirigido y consumado el Partido Antirreeleccionista".<sup>57</sup> Sin embargo, al saborear el triunfo Madero defrauda las promesas hechas valer en el Plan de San Luis, lo cual trae consigo dos levantamientos: uno de ellos encabezado por Emiliano Zapata en el sur, quien proclama la reforma agraria, y otro encabezado por Pascual Orozco en el norte, quien propone una serie de medidas en favor de las clases obrera y campesina.

Dichos acontecimientos, combinados con la traición de Victoriano Huerta, acaban con el maderismo. Tras la derrota del chacal, Venustiano Carranza asume el poder y realiza una serie de

---

<sup>57</sup> TENA Ramírez, Felipe. Leyes Fundamentales de México. Cuarta edición. Editorial Porrúa S.A. México. 1971. p. 726.

reformas a la constitución de 1857 durante el periodo preconstitucionalista, entre los años 1914 y 1915, expidiendo las siguientes Leyes: Ley del Municipio Libre, Ley del Divorcio, Ley Agraria y Campesina y la abolición de la tiendas de raya. Encontrándose en dicho periodo la Constitución de 1857 en suspenso.

En 1916 llega el momento de restablecer el orden constitucional y para ello Carranza, convencido de que era necesario expedir una nueva constitución que expresara a la revolución, convoca a un congreso constituyente, el cual se instala en la ciudad de Querétaro, iniciando sus juntas preparatorias el 21 de noviembre de 1916, encabezado por el Primer Jefe y de la cual formaban parte: Luis M. Rojas, Félix Palavicini, José Natividad Macías y Alfonso Cravioto.<sup>58</sup>

El Congreso Constituyente es inaugurado por Carranza el 1 de Diciembre de 1917. En dicho Congreso, surgieron dos tendencias: los progresistas, denominados jacobinos, donde destacó el general Alvaro Obregón y la de los conservadores, encabezada por el Primer Jefe.<sup>59</sup>

En su discurso inaugural, el Primer Jefe con relación al problema social señaló que mediante la reforma de la fracción XX del artículo 72 constitucional que confería al Poder Legislativo la facultad para expedir leyes sobre el trabajo se lograrían implantar paulatinamente instituciones en pro de la clase trabajadora.

La tendencia progresista se caracterizó por su sensibilidad política en lo referente a la situación apremiante en la cual se encontraba la clase trabajadora, basándose en ciertos principios e ideas de los hermanos Flores Magón plasmadas en el Programa del Partido Liberal, lo que trajo como consecuencia la elaboración de un proyecto caracterizado por una influencia social avanzada, influyendo de ésta manera en el pensamiento del Primer Jefe. "La acción enérgica del ala jacobina y radical hicieron posible a pesar de Venustiano Carranza, que las inocuas reformas de corte liberal dieran lugar a un documento que no obstante de expresar una ideología substancialmente burguesa ha sido modelo de legislación avanzada".<sup>60</sup>

Entre debates, posturas e intervenciones de los diputados electos a formar parte de dicho Congreso, así como también de intervenciones por parte de diversos oradores, surgen un sinnúmero de propuestos en lo referente a la necesidad de legislar en materia de trabajo, partiendo del análisis de las condiciones precarias en las cuales los trabajadores se encuentran y se han encontrado a lo largo de la historia, siendo víctimas de constantes vejaciones y abusos por parte de la clase patronal. En la vigésima tercera sesión ordinaria celebrada el 26 de diciembre,

<sup>58</sup> *Ibidem*, p. 811.

<sup>59</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. *Op. Cit.* p.p. 342 – 347.

<sup>60</sup> *Idem*.

se inició la discusión del artículo 5º del proyecto. Sin embargo, al ser sometido a discusión el dictamen se inscribieron catorce oradores para hablar en su contra, comenzando de esta forma el debate de nuestro derecho del trabajo.

El diputado Manjarrez habló sobre la diferencia existente entre revolución política y revolución social, mencionando que al incorporarse a las fuerzas de la revolución, los obreros, los humildes y los indios, la revolución se había convertido en una revolución social. El discurso de Manjarrez aunado a la preocupación social de Jara y de Mugica trajo como consecuencia el nacimiento de nuestro artículo 123 constitucional.<sup>61</sup>

El dictamen existente sobre el artículo 5º se retiró y preparó un nuevo proyecto del referido artículo y de otro a favor de los trabajadores. Para ellos se integró una comisión redactora presidida por Pastor Rouaix, Víctorio E. Góngora, Esteban Baca Calderón, Luis Manuel Rojas, Dionisio Zavala, Rafael de los Ríos, Silvestre Dorado, Jesús de la Torre y Jesús Natividad Macías.<sup>62</sup>

El Proyecto final apareció como Título VI "Del Trabajo" y contenía un solo artículo con 28 fracciones. Al turnarlo a la Comisión del Congreso encargada de presentarlo a la Asamblea se le añadieron fracciones, haciendo un total de treinta y se le realizaron algunas modificaciones, denominándosele "Del Trabajo y la Previsión Social", siendo aprobado el artículo 123 constitucional el 31 de enero de 1917 y promulgado el 5 de febrero del mismo año, como parte integrante del cuerpo constitucional.<sup>63</sup>

---

<sup>61</sup> Idem.

<sup>62</sup> TENA Ramírez, Felipe. Op. Cit. p.p. 814-816.

<sup>63</sup> Idem.

## 2.- EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

Una vez que hemos analizado el nacimiento del artículo 123 Constitucional desde un punto de vista histórico-jurídico, continuaremos nuestro estudio, analizando la esencia del mismo.

Desde un punto de vista filosófico, nuestro artículo surge como consecuencia de un malestar social que desencadena una revolución de tipo social y que para que la misma sea consumada y el orden jurídico sea restablecido, el constituyente de 1917 se ve en la imperiosa necesidad de tomar cartas en el asunto, legislando. "En el artículo 123 en su génesis, se producen los mismos encuentros de tendencias que caracterizan a todo el proceso revolucionario".<sup>64</sup>

El grito desesperado de la clase trabajadora y la presión que existe por parte de la misma, se hacen escuchar en el Congreso Constituyente de 1917, el cual abarca como uno de los temas principales la necesidad de legislar con el fin de proteger el salario, propiciando mayor calidad de vida en la clase trabajadora, basándose en el principio de igualdad de salario a trabajo igual. "El principio fundamental del artículo 123, fue abandonar el viejo concepto de igualdad entre las partes que ya no funcionaban, para que en un acto de justicia, tratara igual a los desiguales y desigual a los desiguales."<sup>65</sup>

Así mismo, se preocupó por establecer los derechos mínimos de los trabajadores e impedir que se pactasen condiciones contrarias a ellos, razón por la cual en la fracción XXVII del artículo de referencia se establece la nulidad del contrato cuando este atente contra los derechos de los trabajadores o contenga cláusulas por abajo de ellos. De esta manera expropia al Derecho Civil las relaciones de trabajo que en el Código respectivo eran reglamentadas, haciéndolas suyas y elevándolas a la categoría de rango constitucional.<sup>66</sup>

El artículo 123 constitucional es netamente social. Surge como respuesta de una lucha de clases que provoca a lo largo de la historia una serie de problemáticas y conflictos entre los opresores y los oprimidos. Desencadena la búsqueda de una legislación que tenga como fin restablecer el orden, buscando el equilibrio entre las dos partes, y que reivindique y tutele los derechos e intereses de la parte más débil, a fin de que se aplique uno de los principios de derecho que es la equidad. "Está fundado en los principios revolucionarios del marxismo, en el principio de la lucha de clases y en otras teorías cuya práctica conduce a la transformación económica de la sociedad mexicana burguesa o capitalista."<sup>67</sup>

<sup>64</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. p. 352.

<sup>65</sup> RAMOS, Eusebio et al. *Noiones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad*. Editorial PAC, S.A. de C.V. México, 1986. p.18.

<sup>66</sup> DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 50.

<sup>67</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit. p. 110.

Nuestro país es el primero en el mundo que, analizando la problemática social existente, legisla con el fin de proteger a una clase económica y socialmente débil, y dicha preocupación la eleva a rango constitucional, dándole auge de ésta manera a una rama del derecho que es el Derecho Social y otorgándole autonomía al Derecho del Trabajo. "Corresponde a un país de Hispanoamérica, los Estados Unidos Mexicanos, la vanguardia y el mérito social de haber incorporado a los textos constitucionales, de manera amplia y orgánica, los principios generales del derecho laboral positivo."<sup>68</sup>

A continuación haremos un análisis de los derechos y principios que se consumaron en dicho artículo y de las reformas que ha sufrido, con el fin de adecuarse a las necesidades de la clase trabajadora y ajustarse a su realidad social.

El texto original del artículo 123 facultó al Congreso de la Unión y a las legislaturas de los Estado a expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, por la intervención del diputado obrero Héctor Victoria, quien en el Congreso Constituyente manifestó que dicha medida era necesaria debido a que de ésta forma se respetaría la soberanía de cada Estado y se daría una respuesta más adecuada a las circunstancias económicas de los mismos al momento de legislar. Porque éstas siempre varían de Estado a Estado.

La propuesta fue apoyada por el diputado Ugarte y aceptada por Pastor Roauix en el dictamen de la Comisión del Congreso. El maestro Mario De La Cueva señala en su obra que dicha medida fue benéfica, "debido a que en aquellos años se carecía de experiencia y se ignoraban las verdaderas condiciones de la República".<sup>69</sup> Opinión que nosotros compartimos, ya que en un primer momento era más sencillo que los Estados legislaran debido a que nadie mejor que cada uno de ellos sabía de las necesidades y problemáticas reales que imperaban en sus territorios y que debían afrontar y resolver.

Al analizar el texto original del precepto, podemos ver que la idea del Constituyente es la de proteger al trabajador en todos sus aspectos, considerando a éste como a una persona que para subsistir tiene la obligación y necesidad de trabajar y que al trabajar tiene el derecho de percibir un salario suficiente que le permita satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia. Es por eso que la fracción IX del artículo estipula que dicho salario deberá ser fijado por Comisiones Especiales que se formarán en cada Municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado. Además de tener derecho al salario mínimo, los trabajadores tendrán derecho al reparto de utilidades por parte de las empresas y al pago de horas

---

<sup>68</sup> ALCALA ZAMORA, Luis. Op. Cit. p. 614.



extras cuando se aumenta su jornada ordinaria de trabajo. La idea es que el servicio que los mismos prestan después de que su jornada ordinaria haya concluido, no sea prestado en forma gratuita, debiendo ser remunerado, asegurándoles que al término de su jornada total recibirán un pago justo y equitativo.

Con la idea de evitar el desgaste físico y mental del trabajador que propiciara el agotamiento de sus energías y con el fin de permitir que éste pueda desempeñarse dentro de una jornada de labores que le permita descansar adecuadamente y tener una vida familiar estable, recrearse y capacitarse, se estableció como duración de la jornada máxima de labores ocho horas y la nocturna de siete horas, con derecho a un día de descanso por seis de trabajo, siendo prohibida la jornada nocturna para mujeres y menores de dieciséis años, así como también las labores insalubres o peligrosas por ser físicamente más débiles que el hombre.

En lo referente a mujeres en estado de gravidez, queda prohibido que éstas durante los tres meses anteriores al parto desempeñen trabajos físicos que requieran de un esfuerzo material considerable que ponga en riesgo el embarazo. A efecto de que puedan recuperarse y brindarle la atención necesaria a sus hijos, tendrán derecho a disfrutar de un mes de descanso posterior al parto con su salario íntegro, conservando su empleo y los derechos adquiridos. Posteriormente, durante el período de lactancia gozaran del derecho de tener dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

Los patrones están obligados a proporcionar a sus trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, tratándose de negociaciones agrícolas, industriales, mineras o cualquier otra clase de trabajos. Así mismo, tienen la obligación de proteger la vida y la salud de sus trabajadores, debiendo tomar las medidas necesarias para que éstos se desempeñen en instalaciones higiénicas y salubres, previniendo accidentes en el uso de instrumentos de trabajo, y en caso de que éstos ocurran deberán de asumir la responsabilidad incapacitando o indemnizando a sus trabajadores, según sea el caso.

Siendo el trabajo una de las necesidades primordiales del hombre, en el sentido de que constituye una fuente de ingresos que le permite al trabajador subsistir y mantener una familia, es necesario proteger la estabilidad en el empleo quedando prohibido para los patrones despedir a sus trabajadores de manera injustificada, y en caso de que esto suceda el patrón deberá, a elección del trabajador, reinstalarlo en su fuente de empleo en los mismos términos y condiciones en los cuales se venía desempeñando, conservando la totalidad de los derechos adquiridos, o bien indemnizándolo con el importe de tres meses de salario.

---

\* DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 129.

Por otro lado, el Constituyente en dicho precepto nos establece el derecho que tienen los trabajadores y patrones de coaligarse a efecto de defender sus derechos e intereses, formando para tal efecto sindicatos y asociaciones profesionales, así como el de declararse en huelga o de realizar paros. Es lícita la huelga cuando tenga por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, sin ejercer actos violentos, y son lícitos los paros cuando el exceso de la producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

En lo referente a la previsión social, el Gobierno Federal y el de cada uno de los Estados deberán de fomentar el establecimiento de cajas de seguros populares de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos. Son consideradas al igual que las anteriores de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad para los trabajadores en plazos determinados.

Como lo señalamos anteriormente, el artículo 123 constitucional ofrece un mínimo de garantías y derechos para los trabajadores con el fin de protegerlos como la parte más débil en una relación laboral, y para ello declara como nulo cualquier contrato de trabajo que prive al trabajador del mínimo de derechos consignados constitucionalmente. Para tal efecto, en su fracción XXVII enumera las situaciones que serán consideradas como nulas y que no obligarán a los contrayentes en el supuesto de que se expresen en el contrato, por tratarse de derechos irrenunciables.

El texto original del artículo 123 ha sufrido numerosas reformas<sup>70</sup>, siendo la primera de ellas y una de las más importantes la del 6 de septiembre de 1929, efectuada en el primer párrafo del precepto, con la cual se faculta exclusivamente al Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo. Así mismo se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social.

El 5 de diciembre de 1942 se adiciona al precepto la fracción XXXI, en la cual se establece la jurisdicción y competencia de los Estados para legislar en materia del trabajo y la competencia y jurisdicción de la Federación de forma exclusiva para legislar en materia de trabajo en las ramas que en la misma se enumeran; y el 6 de febrero de 1975 se amplía la competencia federal,

---

<sup>70</sup> véase anexos y estadísticas, cuadro 2.

delimitando los asuntos locales o estatales en que la Federación podrá intervenir en materia de trabajo por ser de su exclusiva competencia.

Por reformas efectuadas a la fracción XII, el 14 de febrero de 1972 se establece a las empresas agrícola, industrial o de cualquier otro giro la obligación de contribuir con aportaciones al Fondo Nacional de Vivienda a fin de construir en favor de los trabajadores para que adquieran viviendas en propiedad. También se establece la creación de la Ley y el organismo encargado de administrar dicho Fondo.

El 5 de diciembre de 1960 se crea el texto del apartado "A" que regula las relaciones de trabajo entre particulares, obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y todo contrato de trabajo, y se crea el apartado "B" que establece las bases de regulación de las relaciones de trabajo entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y de los territorios federales y sus trabajadores.

### 3.- AMBITO LOCAL DE LA LEGISLACION DE TRABAJO DE 1917 A 1931.

Como lo señalamos anteriormente, el texto original del artículo 123 Constitucional facultaba a las legislaturas de los Estados y al Congreso de la Unión a expedir leyes sobre el trabajo, situación que ocasionó una diversidad de disposiciones no siempre uniformes, que en ocasiones eran contradictorias, o bien de diferente eficacia y alcances prácticos. "La Legislatura Federal de 1918 creía preferible dictar Leyes separadas para cada uno de los temas de trabajo"<sup>71</sup>

Con la aparición del artículo 123 constitucional los conflictos de trabajo que estaban relativamente paralizados por temor de los trabajadores, salen a la luz y los Estados se ven en la necesidad de dictar diversas disposiciones, que en la mayor parte de las veces son incompletas, pero encaminadas a la solución de los conflictos, protegiendo a los trabajadores bajo las normas mínimas señaladas en el precepto.

Es así que entre los años de 1917 y 1929 se dictan cincuenta y tres decretos, reglamentos y leyes reglamentarias en los diferentes Estados de la República. La primera de esas disposiciones fue la dictada el 27 de noviembre de 1917 con el nombre de "Ley por la que se establece la forma de integrar las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje y por la que se faculta al Ejecutivo para intervenir los establecimientos industriales en caso de paro ilícito"

Entre las Leyes de trabajo más sobresalientes destacaron las de los Estados de Veracruz y Yucatán. Ambas formaron un valioso antecedente de la posterior legislación federal en esta materia.

La Ley de Trabajo del Estado de Veracruz fue promulgada el 14 de Enero de 1918 por Cándido Aguilar y sirvió de antecedente en la elaboración de la LFT de 1931, ya que reconoció la libertad sindical y el derecho de huelga, lo cual propició eficazmente el desarrollo del movimiento obrero. Así mismo, destacó por la definición que dio al contrato de trabajo, señalando que éste es aquel en virtud del cual una persona llamada trabajador, presta a otra llamada patrón, un servicio personal bajo su dirección y mediante el pago de una retribución pecuniaria. Fue dicha definición el antecedente del artículo 17 de la LFT de 1931.<sup>72</sup>

Otra de sus disposiciones de mayor trascendencia fue la de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y definió a la utilidad como la ganancia líquida, obtenida por la empresa, después de descontar el interés y la amortización del capital invertido.

<sup>71</sup> Ibidem. p. 52.

<sup>72</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. p. 363.

En lo referente a la Ley de Trabajo del Estado de Yucatán, ésta se expide durante la gubernatura de Felipe Carrillo Puerto, el 2 de octubre de 1918 y destaca por la terminología y reglamentación que hace de los convenios industriales.

En 1918 se expidieron leyes sobre la reglamentación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los Estados de México, Nayarit, Veracruz y Sonora. En ese mismo año el Estado de Hidalgo estableció el Departamento de Trabajo y Previsión Social y los Estados de Sonora y Nayarit expidieron una Ley que reglamentaba los accidentes de trabajo y las indemnizaciones a que tenían derecho los trabajadores al sufrírselos.

Entre los años de 1919 y 1920 se expiden leyes sobre Trabajo y Previsión Social en los Estados de Sonora y Sinaloa; y el Estado de Coahuila expide la ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional.

Entre los años de 1919 y 1921 diversos Estados de la República expiden leyes y códigos que reglamentan de manera general al derecho del trabajo, o bien que regulan ciertas materias específicas del mismo, como es el caso del Estado de Veracruz, que expide una ley en 1921 sobre la participación de las utilidades y de las fracciones VI y IX del artículo 123 constitucional; del Estado de San Luis Potosí, que en 1922 elabora una ley sobre la jornada máxima y descanso obligatorio al igual que el Estado de Nuevo León en 1924. El Estado de Guanajuato en el mismo año expide una Ley sobre el descanso semanario y cierre ordinario.

En cuanto a la reglamentación general del Derecho del Trabajo, destacan las leyes de los Estados de Durango en 1922; Jalisco en 1923; Campeche en 1924; Tamaulipas y Colima en 1925; Oaxaca y Tabasco en 1926; Zacatecas y Chiapas en 1927 y Aguascalientes en 1928.

El Congreso de la Unión no logró elaborar una reglamentación del precepto constitucional, limitándose a expedir diversos decretos sobre cuestiones particulares y aisladas, por ejemplo el referente a la integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en 1917, publicándose un año después su reglamentación; o el referente a la jornada de trabajo en los establecimientos comerciales y los relacionados con los accidentes de trabajo en 1918 y con la participación de las utilidades y la regulación de un sistema de cajas de ahorro en 1919.

#### 4.- FEDERALIZACION DE LA LEGISLACION DE TRABAJO.

Entre los años de 1917 y 1929 las legislaturas de los Estados se encargaron de legislar dentro de sus territorios con base en el precepto constitucional y respecto a los conflictos que de manera diversa cada uno presentaba en materia de trabajo, con el fin de consumir los derechos que los trabajadores habían logrado. Sin embargo, nuevas situaciones surgieron, creando problemáticas que debían ser reguladas. Lo que requería de una legislación más completa que se adecuara a la realidad prevaleciente.

Así, se dictaron leyes unitarias en materia de Derecho del Trabajo que eliminaron las contradicciones existentes entre las diversas legislaciones estatales, otorgando igualdad en el establecimiento de derechos e imposición de obligaciones, y con capacidad de resolver los conflictos surgentes entre dos o más entidades federativas, las cuales estaban imposibilitadas para hacerlo dada su competencia territorial. Como lo señala el maestro De La Cueva, era necesaria la elaboración de una Ley de Trabajo unitaria que diera fin a las múltiples dificultades existentes, "... 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".

Urgía la aparición de una regulación que se caracterizara por su uniformidad y se adaptara a la nueva realidad existente y cambiante en la historia del Derecho del Trabajo, advirtiéndose la necesidad de uniformar las normas laborales dando intervención jurisdiccional y administrativa al Estado federal en materia de trabajo. Esto ocasionó que en 1927 fuera creada y comenzara a funcionar la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para el conocimiento y resolución de conflictos laborales, principalmente de naturaleza colectiva, que afectaban a empresas con establecimientos diseminados por el territorio nacional o cuya importancia ameritaba una solución única y general.

Una de las causas fue el fortalecimiento de la clase obrera. Por toda la República surgieron sindicatos, federaciones y confederaciones que cada vez defendían con más coraje sus derechos, dando como resultado un índice creciente de conflictos y contratos colectivos y huelgas. Fue ésta la pauta que marcó la aparición de grandes sindicatos y tendencias sindicales que propiciaron un ambiente demandante de la federalización de la legislación laboral.

Con la llegada de Plutarco Elías Calles al poder, se evitaron las emancipaciones de los sindicatos debido a la necesidad existente de simpatizar con los intereses económicos extranjeros que resultaban un foco de presión. Situación por la cual Calles limitó su doctrina social a pesar de

haber tenido un gobierno que se caracterizó por ser revolucionario y de reforma agraria, con ideas de redención social y una orientación nacionalista, basado en las ideas de Flores Magón.

Algunos conflictos colectivos y huelgas se extendieron a dos o más entidades federativas propiciando un caos, ya que ninguna de ellas podía intervenir dando una solución adecuada a dicha problemática, debido a que sus decisiones carecían de validez fuera de sus fronteras.

Otra de las causas que propiciaron la federalización del trabajo fue que el artículo 27 constitucional reivindicaba para la Nación el dominio de los productos del subsuelo, situación que exigía que todos los asuntos y problemas que surgieran en relación con éstos deberían de ser tratados directamente por las autoridades federales, siendo incompetentes para ello las locales.

Es así como dichas causas y dificultades propician que el poder revisor de la Constitución en 1929 propusiera como solución la federalización de las leyes de trabajo a través de la elaboración de una Ley Federal del Trabajo que fuera unitaria y que se expidiera por el Congreso de la Unión, correspondiendo su aplicación a las autoridades federales y locales mediante una distribución de competencias. En dicho año el presidente Emilio Portes Gil propone la reforma a la fracción X del artículo 73 constitucional y al proemio de nuestro precepto, siendo aceptada dicha propuesta el 22 de agosto de 1929, publicándose la reforma correspondiente el 6 de septiembre del mismo año. Con dicha reforma se faculta al Congreso de la Unión para legislar en toda la República en materia de trabajo, dando fin a la anarquía prevaleciente, incapaz de dar una solución y tratamiento adecuado a los nuevos problemas laborales que surgen a consecuencia del desarrollo de nuestra materia y a las transformaciones políticas, sociales y económicas que se dan durante los años de referencia.

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

Como lo vimos en el apartado anterior, de 1917 a 1929 surgen acontecimientos que al no poder ser regulados por las legislaciones de los Estados dada su soberanía, crean la necesidad de federalizar las leyes de trabajo, por lo que al reformarse el proemio del artículo 123 y la fracción X del artículo 73 constitucionales, se abre el camino que marcará la pauta para crear una Ley Federal de Trabajo y con ello legislar de manera uniforme y bajo un plano de igualdad nuestra materia de estudio.

Al federalizarse la legislación laboral, las leyes de trabajo de los Estados continúan vigentes hasta el momento en que aparece la Ley Federal de Trabajo.

Existieron dos proyectos para elaborar la Ley del Trabajo, constituyendo ambos el antecedente de nuestra Ley Federal del Trabajo de 1931. Al primero de ellos se le denominó Código Federal del Trabajo y el segundo adquirió la denominación de Ley Federal del Trabajo.

La necesidad de elaborar una Ley Federal del Trabajo se vislumbró en 1928, año en que encontrándose en el poder Plutarco Elías Calles, la Secretaría de Gobernación a iniciativa del Presidente convoca a la reunión de una asamblea obrero-patronal que tuviera como fin el estudio de la elaboración de un proyecto de legislación federal en materia de trabajo. La asamblea se reúne el 15 de noviembre de 1928 y crea una comisión integrada por Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñárritu. La comisión presenta ante las Cámaras el proyecto denominado "Código Federal del Trabajo" en julio de 1929, mismo que es rechazado por las Cámaras y por la agrupación de las oposiciones obreras, debido a que establece el principio de la sindicalización única y consigna la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, llamándole al mismo arbitraje semiobligatorio.

El maestro Canton Moller<sup>73</sup>, en su obra señala que si bien dicho proyecto tenía una tendencia sindicalista, en realidad era poco democrática, ya que únicamente permitía el registro de sindicatos mayoritarios, privando a los minoritarios del referido derecho, por considerar que solamente eran la raíz de conflictos innecesarios. A este proyecto se le conoció como Código Federal del Trabajo o como Proyecto Portes Gil de Código del Trabajo.

Al ser rechazado el referido proyecto, se elaboró un segundo. Aarón Sáenz, titular de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, convocó a la celebración de una convención obrero - patronal organizada por la propia secretaría a iniciativa del presidente Pascual Ortiz Rubio, para la elaboración de un segundo proyecto, el cual fue redactado por una comisión integrada por Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruíz García, quienes se basaron en las conclusiones a las cuales se había llegado durante la celebración de la convención obrero-patronal. El proyecto fue aprobado y promulgado por Pascual Ortiz Rubio el 18 de agosto de 1931, siendo denominado Ley Federal del Trabajo.

Así nació nuestra Ley Federal del Trabajo, la cual en su artículo 14 transitorio establecía que se declaraban derogadas todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad a su vigencia por las legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión en materia de trabajo.

Esta ley tuvo vigencia hasta 1970 y se caracterizó por legislar de manera adecuada los acontecimientos y circunstancias del momento. En general, logró mantener una paz social y

---

<sup>73</sup> CANTON MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Segunda edición. Editorial PAC. México. 1991. p. 53.



laboral. En su exposición de motivos hace notar la orientación que la misma tiene, en cuanto al proteccionismo que le ofrece al trabajador como clase social, marcando un objetivo de beneficio social con el fin de contribuir al desarrollo del país. Su elaboración configuró un proceso democrático de estudio y preparación de una ley de carácter social.

La trascendencia de esta ley se debe al establecimiento de tres instituciones: el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga. "... gracias a esos tres instrumentos, ha hecho factible la paz social, dentro de un desarrollo armónico de las relaciones obrero patronales".<sup>74</sup> De esta forma constituyó el instrumento adecuado para una mejoría constante de la clase obrera.

Durante su vigencia, fue reformada y adicionada en numerosas ocasiones, con el fin de ser cada vez más compleja y apegada a la realidad jurídica y social del momento. Algunas de las reformas más importantes que sufrió fueron las siguientes:

- Se modificaron los artículos relativos a la integración y funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo.
- Se estableció el pago del séptimo día de descanso semanal.
- Se suprimió la prohibición que los sindicatos tenían para participar en asuntos políticos.
- Se modificaron diferentes preceptos sobre el derecho de huelga.
- Se amplió el descanso por natalidad.
- Se ampliaron las vacaciones obligatorias.
- Se establecieron normas para el pago de la participación de las utilidades.

## **B.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.**

En el año de 1960 el gobierno de la República comienza a planear la reforma de la Ley Federal del Trabajo de 1931, para elaborar una nueva Ley que se apegara a la realidad debido a las transformaciones políticas, económicas y sociales que se operaron en nuestro país en los años posteriores a 1931. "La Ley del Trabajo, tendría que adecuarse permanentemente a la vida, a fin de hacer honor a la idea, de que el derecho del trabajo es un estatuto dinámico, en cambio permanente ..."<sup>75</sup>.

Es por eso que el Presidente Adolfo López Mateos en el año de 1960 designa una comisión cuyo fin es el de elaborar un proyecto de reforma a la Ley Federal de Trabajo de 1931. Dicha comisión

<sup>74</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. p. 371.

<sup>75</sup> DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 59.

se integra con los presidentes de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, con el presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y con el maestro Mario De La Cueva.

En 1961 se envió al poder revisor de la Constitución el proyecto realizado a iniciativa presidencial, quedando aprobado el mismo en noviembre de 1962. Se reformó tanto la LFT como la Constitución, constituyendo uno de los principales avances de las instituciones y del derecho mexicano del trabajo.

Se crearon por la reforma las Comisiones Nacionales de Salarios Mínimos y de Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas; además, se separaron en dos capítulos diferentes los preceptos protectores del trabajo de las mujeres y de los menores, tratados desde el constituyente de 1917 como un mismo problema.

Posteriormente, en el año de 1967, encontrándose Gustavo Díaz Ordaz en el poder, se designó una segunda comisión integrada por el Lic. Alfonso López Aparicio y por las mismas personas que la anterior. La comisión se dedicó al estudio y análisis de la LFT de 1931 con la intención de elaborar un proyecto de una nueva ley de trabajo que sustituyera a la vigente y que regulara las transformaciones que se suscitaron en el país a partir de 1931. El proyecto quedó concluido en 1968 y el Presidente de la República envió una copia del mismo a todos los sectores interesados a fin de que emitieran su opinión, invitándolos a que designaran a una persona que los representara ante la comisión, con el fin de facilitar la redacción del proyecto.

El 1 de mayo de 1968 se llevó a cabo el debate en la comisión, escenificándose un segundo proceso democrático en el cual representantes de ambos bandos intercambiaron ideas. En el mismo, el sector obrero manifestó que requerían de una legislación que se adecuara a las transformaciones operadas en la vida nacional, exigiendo ésta un ordenamiento que se apegara a las conquistas obreras y elevara los niveles de vida de todos los trabajadores.

El proyecto sufrió algunas modificaciones a fin de asegurar una mayor garantía a la libertad sindical, a la libre contratación colectiva y al ejercicio del derecho de huelga. En diciembre de 1968 fue enviado por el Presidente a la Cámara de Diputados como iniciativa de ley quedando aprobado y promulgado a partir de 1970.

Entre las innovaciones más relevantes de la Ley de 1970 en relación a la de 1931, consideramos necesario señalar lo siguiente: se pasa del contrato libre al contrato dirigido y la función tutelar de la ley se sobrepone incluso a la voluntad del sujeto tutelado con los llamados derechos irrenunciables en favor de los trabajadores.

En la nueva Ley se pretende crear un plano regulador de igualdad teórica que contrarreste el plano efectivo del hombre real en desigualdad práctica ante la vida.

Por otra parte, establece un nuevo concepto de trabajador, se distingue y define al trabajador de confianza y se señalan los conceptos de patrón e intermediario. Así mismo, se marcaron los primeros pasos para lograr la construcción de casas habitación de fácil adquisición para los trabajadores.

Algunas de las reformas más importantes que sufrió esta Ley fueron las siguientes:

- En 1972 fue reformada con el fin de crear el Fondo Nacional de la Vivienda, a través del cual se regula e institucionaliza la obligación que en materia de habitación para trabajadores existía ya a cargo de los patrones.
- En 1974 sufrió varios cambios que permitieron modificaciones significativas en los órganos encargados de impartir la justicia en las relaciones laborales.
- En 1978, se reformó con el fin de reglamentar en forma más eficiente la promoción y la vigilancia de la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

### **C.- REFORMAS PROCESALES DE 1980.**

Siendo titular del Poder Ejecutivo Federal José López Portillo, con fecha 18 de diciembre de 1979 presenta a la consideración de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión el proyecto de decreto que modificaría los títulos decimocuarto, decimoquinto y decimosexto de la LFT, derogando además las disposiciones previas.

Una vez aprobado por la Cámara de origen el decreto de reformas, pasó a la Cámara de Senadores quien votó en sentido afirmativo la propuesta presidencial, para publicarse en el Diario Oficial de la Federación y entrar en vigor el 1 de mayo de 1980.

Con las reformas a la ley se concentran en una sola audiencia las tres etapas fundamentales del proceso laboral: la conciliación, a la que se le da importancia especial; la etapa de demanda y excepciones, y la de ofrecimiento y admisión de pruebas.

Es así como a diez años de distancia de la promulgación de la LFT de 1970, ésta se vio fortalecida por un valioso bagaje de experiencias de distinguidos abogados cuya capacidad y conocimientos en la materia encontraron eco en el Poder Ejecutivo Federal al enviar éste al Congreso de la Unión una iniciativa de ley proponiendo sustanciales reformas procesales a la legislación laboral, y adiciones que trajeron como consecuencia el ajuste de una veintena de artículos del total de 325 insertos que aparecen publicados en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980 con vigencia a partir del 1 de mayo del mismo año.<sup>76</sup>

Los comentarios que se le darán a los temas de las reformas y adiciones procesales se encuentran dentro de los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis de la LFT, distribuidos en varios capítulos y secciones, integrando en su totalidad 34 temas específicos.

Cada uno de ellos es importante en sí mismo, independientemente de su mayor o menor novedad o del interés ciertamente subjetivo que despierte.

Se agregó el principio de la "suplencia de la queja", que consiste en que la Junta pueda subsanar en el juicio los elementos o defectos que cometió la parte débil en el juicio (el trabajador), al interponer una demanda o para evitarle que se le aplique la caducidad por falta de promoción para impulsar el procedimiento.

Las facilidades otorgadas a las autoridades laborales en las reformas al procedimiento laboral están encaminadas a llevar a cabo la celeridad en la secuela del procedimiento, no entorpeciéndolo cuando surjan deficiencias de las partes y evitar el retraso de éste porque incluye además disposiciones que tienden a una protección efectiva en el ejercicio de los derechos del trabajador.

---

<sup>76</sup> TORRES JARA, Ma. Teresa. Comentarios Sobre Las Reformas a la Ley Federal del Trabajo. Revista Mexicana del Trabajo, Tomo III, No. 3. STPS, julio - septiembre 1980.

## 5.- LA LEGISLACION DEL DERECHO DEL TRABAJO BUROCRATICO.

La legislación de trabajo en lo referente a los empleados públicos, evolucionó en forma paulatina a comparación de la de los empleados privados. Así mismo, los antecedentes que se tiene sobre dicho desarrollo son muy escuetos. Nosotros pensamos que ello se debe a la diferencia de origen que existe entre ambos empleados.

El empleado privado aparece en el momento histórico en el cual los esclavos desaparecen para convertirse en una clase de personas marginadas que para sobrevivir realizan trabajos inhumanos a cambio de una mísera retribución que les permita sobrevivir. Dicha clase de personas caracteriza a la clase de trabajadores explotados que a través de una lucha constante cuyo fin es alcanzar la justicia para los mismos, su reivindicación como personas y el equilibrio entre el trabajo y el capital, logran consolidar como ya lo hemos visto sus derechos en la Constitución de 1917. Los empleados privados surgen de una clase totalmente marginada que a través de la historia mejora sus condiciones y nivel de vida, es decir, se trata de una clase que a través de una lucha constante logra escalar los estratos sociales.

El origen de los empleados públicos proviene de una situación totalmente distinta y contraria a la de los privados. Nacen de las clases sociales más altas debido a que las personas pertenecientes a las mismas, con ansias de poder, sirven al gobierno de manera gratuita, es decir, únicamente los mueve un interés de tipo político para prestar sus servicios. A lo largo de la historia y con la aparición del Estado, dichas filas de empleados públicos se van engrosando con un número de gentes pertenecientes a todos los niveles sociales, debido a la demanda que formulan en cuanto a que tienen los mismos derechos que las clases pudientes de servir al Estado.

Así mismo, el Estado por cuestión política y para mantenerse firme, otorga las mismas oportunidades para todos sus gobernados, situación que provoca que la fila de empleados públicos engruese y que los mismos, al considerarse también trabajadores, proclamen sus derechos como tales y un trato igual al de los privados. Es decir, los empleados públicos provienen de las clases pudientes y a lo largo de la historia sus filas se van engrosando con personas pertenecientes a todos los niveles sociales.

El hecho de que la legislación burocrática en materia de trabajo haya sido posterior a la de los empleados privados, se debe a que la aparición de los burócratas como clase homogénea de trabajadores que luchan por sus derechos, fue posterior a la clase trabajadora que caracterizó a los empleados privados desde un punto de vista histórico.

Las primeras noticias que se tienen sobre la reglamentación de los empleados públicos se encuentran en el Decreto Constitucional para la Libertad de la América Mexicana, dada en Apatzingán, el 22 de octubre de 1814. Sin embargo, dichas reglamentaciones son muy escuetas, ya que el citado Decreto únicamente hace alusión a los empleados públicos en tres de sus artículos, señalando que las personas que presten sus servicios al Estado no recibirían mayores ventajas que los servicios prestados.<sup>77</sup>

Así mismo, señalaba que los nombramientos expedidos por el Estado no podrían ser hereditarios, debiendo ser temporales los empleados públicos, teniendo el Gobierno y el Congreso la facultad de suspender sus nombramientos cuando así lo considerasen necesario mediante un juicio seguido ante el Tribunal competente o ante el Congreso. Situación que también se estableció en la fracción XX del artículo 110 de la Constitución de 1824.<sup>78</sup>

En 1818 se reglamentó el abono de sueldos para los empleados que gozaban de licencias por cuestiones de salud. Y entre los años de 1828 y 1836 se elaboraron diversas leyes, reglamentos y circulares que regulaban cuestiones determinadas y específicas de nuestra materia. Como por ejemplo, sobre días de descanso, salarios, viáticos y pensiones, entre otras. Sin embargo, la mayor parte de dichas reglamentaciones se caracterizó por regular la situación laboral de los altos funcionarios públicos, como senadores y diputados, sin mencionar la situación de los empleados públicos.

En lo referente a la Constitución de 1917, el maestro Trueba Urbina<sup>79</sup> señala en su obra que en aquella se consignó la primera declaración de los derechos sociales de los empleados públicos, al quedar comprendidos dentro del término empleados. Sin embargo, Canton Moller<sup>80</sup> afirma que en la Constitución no existía ninguna disposición relacionada con la prestación de servicios al Estado, ya que dicha prestación era regida por el Derecho Administrativo y se normaba por órdenes, memorándums, acuerdos y otras disposiciones similares.

Nosotros pensamos que el constituyente de 1917 se preocupó preferentemente por el campesino y el trabajador común. Omitió establecer disposiciones que regularan las relaciones de trabajo entre el empleado público y el Estado, por lo que éstos trabajadores no llegaron a disfrutar los beneficios logrados por aquéllos. Durante mucho tiempo carecieron del mínimo de derechos no obstante su calidad de asalariados, generadores de riqueza social por la aportación de su esfuerzo intelectual o material y cuyo patrimonio estaba formado esencialmente por su fuerza de trabajo.

<sup>77</sup> Acosta Romero, Miguel. Op. Cit. p.p. 29 – 31.

<sup>78</sup> Ibidem. p. 32.

<sup>79</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit. p. 583.

<sup>80</sup> CANTON MOLLER, Miguel. Op. Cit. p. 80.

Podemos afirmar que si bien el constituyente de 1917 tomó en consideración a los empleados públicos bajo el término "empleados", dicha consideración totalmente ambigua dejó a los mismos en un estado total de indefensión, ya que nunca se especificó si los empleados públicos serían considerados como trabajadores o bien, si era correcto que su situación fuera regulada por el Derecho Administrativo.

En 1925 aparece por primera vez una organización oficial al servicio de los burócratas: la Dirección de Pensiones Civiles de Retiro, y en 1928 se establece para los maestros el Seguro Federal del Magisterio, pero todavía bajo el tipo de mutualidad.

En algunos Estados de la República se expidieron leyes sobre el tema, como es el caso del Estado de Aguascalientes, que en 1928 expidió la Ley del Trabajo para el Estado; la Ley de Trabajo del Estado de Chihuahua, en 1922; el Código del Trabajo del Estado de Puebla, en 1921, y Chiapas, en 1927. Los conflictos de trabajo que se prestaban entre el Estado y sus servidores se dirimían en las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje.

#### **A.- EL ACUERDO SOBRE LA ORGANIZACION Y FUNCIONAMIENTO DEL SERVICIO CIVIL.**

En el proyecto llamado "Código Federal del Trabajo" que como ya lo vimos envió el Presidente Emilio Portes Gil al Congreso de la Unión en 1929, recomendó para los trabajadores al servicio del Estado la expedición de una Ley del Servicio Civil que estableciera los derechos de los burócratas, situación que la LFT de 1931 ratificó en su artículo 2 al establecer que las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirían por las Leyes del Servicio Civil que al efecto se expidan.

Por lo que el General Abelardo L. Rodríguez durante su mandato como Presidente sustituto dictó un acuerdo en 1932 en el sentido de que los empleados del Poder Ejecutivo no podrían ser removidos de su cargo, sino por justa causa, y posteriormente emitió el Acuerdo Sobre La Organización y Funcionamiento del Servicio Civil, publicándolo en el Diario Oficial el 12 de abril de 1934, con vigencia hasta el 30 de noviembre de 1934. Este Acuerdo hacía referencia a todas las personas que desempeñaban cargos, empleos o comisiones al servicio del Poder Ejecutivo de la Unión con exclusión de los militares, los altos empleados y los de confianza; así como los que prestaban sus servicios bajo contrato.<sup>81</sup>

Así mismo, el Acuerdo estableció la creación de Comisiones del Servicio Civil adscritas a las Secretarías y Departamentos del Estado, teniendo éstas la función de seleccionar personal,

<sup>81</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit. p.p. 587-589

previniéndose las formas de ingreso y estableciéndose la forma y términos de las vacaciones, licencias y permisos, recompensas y ascensos, regulando el derecho a escalafonar en los puestos. Por otro lado, estableció los derechos y obligaciones del personal, así como las causas y consecuencias de la separación del servicio y las indemnizaciones a causa de la muerte del trabajador.

El fin de este Acuerdo fue intentar equiparar los derechos de los empleados públicos con los de los otros trabajadores regidos por la LFT de 1931. Sin embargo, cada vez los empleados públicos luchaban con más fuerza a fin de lograr la seguridad, estabilidad y beneficio en su empleo, con objeto de mejorar sus condiciones de vida. Situación que propició que el 5 de diciembre de 1938 el Presidente Lázaro Cárdenas promulgara el primer Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado por el Congreso de la Unión.

#### **B.- EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES DE LOS PODERES DE LA UNION DEL 5 DE DICIEMBRE DE 1938.**

Durante el régimen del Presidente Lázaro Cárdenas se reglamentó por primera vez la declaración social del artículo 123 constitucional en favor de los empleados públicos. Se creó, además, un régimen procesal con procedimientos especiales y un Tribunal de Arbitraje, que según el artículo 92 de dicho Estatuto debería de ser colegiado y lo integraría un representante del Gobierno Federal, designado de común acuerdo por los tres Poderes de la Unión; un representante de los trabajadores designado por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, y un tercer árbitro que nombraran entre sí los dos representantes citados.

Señalaba igualmente que en cada unidad gubernamental existiría una Junta Arbitral, que también sería colegiada y estaría integrada por el jefe de la unidad, otro del sindicato de trabajadores y un tercero elegido en la forma anteriormente expresada.

El estatuto se elaboró mediante una iniciativa que fue presentada al Congreso y que provocó acalorados debates en la Cámara de Diputados, ya que existía la oposición de varios miembros al reconocimiento del derecho de sindicación y al de huelga de los trabajadores frente al Estado.

Los senadores, como Cámara de origen, recibieron la iniciativa el 23 de noviembre de 1937, misma que fue aprobada con dispensa de trámite, haciéndose notar que ese estatuto era un derecho y no una gracia para los trabajadores del Estado y que tan trabajadores son los empleados públicos como los de empresa privada, por lo que se pidió que las Cámaras y el Poder



Judicial renunciaran al derecho de remover y nombrar libremente a sus empleados, a fin de evitar que el derecho constitucional a hacerlo estuviera por encima del Estatuto. Ello fue rebatido, alegándose que el estatuto era precisamente reglamentario de ese derecho, por lo que la propuesta era innecesaria. Aprobada la iniciativa, pasó a la Cámara de Diputados.

Ahí, el 24 de diciembre de 1937 la iniciativa del Ejecutivo ya aprobada por el senado, fue adicionada en el sentido de dar oportunidad de regresar al empleo en las mismas condiciones que tenían, a aquellos que se hubieran separado del mismo, mediante licencia, para el desempeño de otro cargo de elección popular o de confianza.

El 26 de abril de 1938 fue presentado el dictamen de las comisiones con modificaciones de estilo y algunas de fondo y el 12 de mayo de 1938 se puso a discusión el dictamen de las comisiones, el cual fue votado en contra. Por lo que un grupo de diputados presentó otro proyecto de estatuto que fue aprobado en sesión de 28 de junio y remitido a la Cámara de origen.

En la sesión del Senado de fecha 23 de agosto de 1938, éste se declaró en sesión permanente hasta en tanto la comisión presentara su dictamen, remitiéndose el proyecto a las comisiones unidas de Trabajo y Gobernación. El dictamen de estas comisiones rechazó las reformas formuladas por los diputados, ratificó la aprobación de 21 de diciembre de 1937 y determinó dar protección a los que hubieran sido cesados a partir del 1 de enero de 1938, para acudir ante el Tribunal de Arbitraje.

El estatuto fue aprobado por la Cámara de Diputados el 6 de septiembre de 1938 y promulgado por el Presidente Cárdenas el 5 de diciembre de 1938 en el Diario Oficial.

En la exposición de motivos se estableció que no se justificaba la desigualdad de los empleados públicos en relación al trabajador común, tomándose como base el fin especulativo de la empresa privada y la función reguladora del Estado. Se decía también que la protección del empleado público es un límite a la libertad del Estado basada en las necesidades primordiales de los servidores y sus familias, quienes necesariamente tenían derecho a disfrutar de las garantías humanas contra el abuso y que los derechos individuales de los empleados del Estado son iguales a los que aseguran a la clase obrera en general, por lo que no debería existir obstáculo para reconocerlos y garantizarlos.

Por consiguiente, el estatuto implicó el reconocimiento por parte del Estado del carácter de trabajadores de los empleados públicos y su derecho a ser protegidos por las garantías sociales consagradas en el artículo 123 constitucional.

Si bien es cierto que el Acuerdo Sobre la Organización y Funcionamiento del Servicio Civil fue el antecedente del estatuto de 1938, la tendencia de estos fue totalmente diferente y constituyó un gran avance en la lucha por parte de los empleados públicos por consignar sus derechos como trabajadores. La tendencia del acuerdo era totalmente tradicionalista en el sentido de que estaba inspirado en la legislación extranjera que consideraba que los derechos de los empleados públicos pertenecían al ámbito del Derecho Administrativo.

Situación contraria a la tendencia que caracterizó al estatuto, que conceptuaba a la relación de trabajo desde un punto de vista social, reconociendo que la regulación de los empleados públicos pertenecía al Derecho del Trabajo debido a que los empleados públicos deberían ser reconocidos como trabajadores. Podemos afirmar que constituyó un verdadero antecedente del surgimiento del Derecho del Trabajo Burocrático consignado en nuestra Constitución.

De esta manera se abrió paso a un nuevo derecho, el cual iba acorde con el artículo 123 constitucional y partió de la base de considerar a la función pública como una relación de trabajo de carácter social entre el Estado y sus empleados.

### **C.- EL ESTATUTO DE LOS PODERES DE LA UNION DE 4 DE ABRIL DE 1941.**

El 4 de abril de 1941, siendo Presidente Manuel Avila Camacho, se emitió un nuevo Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 17 del mismo mes y año, con objeto de corregir algunos defectos en la aplicación del anterior y para ampliar los derechos de los empleados públicos. En realidad se trató de una reforma al que estaba vigente, ya que su contenido, orientación política, social y jurídica no varió con relación al anterior.

Pero sí podemos comentar que introdujo los siguientes cambios:

- La desaparición de las juntas Arbitrales en cada dependencia y la creación del Tribunal de Conciliación y Arbitraje con jurisdicción para todas las unidades burocráticas.
- La especificación de las bases para los escalafones.
- La prohibición a los sindicatos burócratas de adherirse a otras organizaciones centrales obreras y campesinas.

Durante la gestión del Presidente Miguel Alemán Valdés, se realizaron varios congresos en los cuales se propugnó modificar algunos artículos del estatuto, pero éste siguió vigente. Cabe mencionar que se expidió una ley en favor de los veteranos de la Revolución, considerándolos como servidores públicos.

En el período del Presidente Adolfo Ruíz Cortines se logró la prestación del aguinaldo anual con la entrega del equivalente de un mes de salario, que se daba en el mes de diciembre, así como el establecimiento de los sobresueldos por zona de vida cara. Por otro lado, se expidió la Ley de Estímulos y Recompensas a los Funcionarios y Empleados de la Federación y del Distrito y Territorios Federales, que ya no existe.

## 6.- LA ADICION DEL APARTADO "B" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

La elevación a rango constitucional de los derechos de los trabajadores al servicio del Estado se llevó a cabo mediante la adición del Apartado "B" del artículo 123 constitucional, para establecer las bases que deben regir las relaciones de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal con sus trabajadores.

Fue el 7 de diciembre de 1959 cuando el Presidente de la República envía al Senado una iniciativa presidencial, en la cual explica que con el fin de mantener y consolidar los ideales de la Revolución en lo referente a la justicia social, se pretendía elevar a rango constitucional los principios de protección para el trabajo de los servidores del Estado. Estos tenían que ser tutelados por el Derecho del Trabajo, por lo que se les debería incluir en el artículo 123 constitucional, ya que el que los trabajadores de la iniciativa privada sirvieran para producir lucro a las empresas de sus patrones y los del Estado para colaborar con la función pública, no era ningún pretexto para que se les dejara en estado de indefensión.

La iniciativa recoge las protecciones que ya estaban estipuladas en el estatuto de 1941. Pero además se reconoce la necesidad del funcionamiento del Tribunal de Arbitraje y en el caso de los trabajadores al servicio del Poder Judicial Federal se establece que intervenga el Pleno de la Suprema Corte de Justicia.

En la sesión de lectura de tal iniciativa, se llevó a cabo un análisis de la situación histórica de los empleados públicos hasta 1938. Hicieron hincapié en que el instrumento legal que tenían hasta entonces sólo daba al trabajador del Estado protección legal, por lo que requerían de una mayor protección con el fin de evitar que los funcionarios públicos pudieran derogar el estatuto.

Así mismo, concluyeron que si bien la condición de los empleados privados se regula de manera distinta a la de los públicos, éstos no deben estar en condiciones inferiores a aquéllos.

El 10 de diciembre de 1959 las comisiones unidas de Puntos Constitucionales y de Trabajo emitieron su dictamen aprobando la iniciativa, misma que con dispensa de trámite fue aprobada por unanimidad y pasó a la Cámara de Diputados. En ésta Cámara la Comisión Segunda de Puntos Constitucionales rindió su dictamen el 21 de diciembre de 1959, en el cual se modificaba únicamente la fracción IX, señalando la posibilidad del trabajador cesado de optar entre la reinstalación o el pago de la indemnización, y empleando el término trabajadores en lugar de empleados.

El dictamen fue aprobado en segunda lectura el 23 de diciembre del mismo año, devolviéndose a la Cámara de Senadores, la que considerando precedentes las modificaciones formuladas por los diputados, lo aprobaron en sesión del 26 de diciembre de 1959. El 8 de septiembre de 1960 las Cámaras hicieron el cómputo de los resultados de las legislaturas locales y declararon que la reforma constitucional estaba aprobada, por lo que la Cámara de Diputados en su carácter de revisora declaró reformado el artículo 123 constitucional con la adición del apartado "B", el cual por decreto del 21 de octubre de 1960 fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1960 y entró en vigor al día siguiente de su publicación.

La reforma establecía en su artículo segundo transitorio que, en tanto no se expidiera la respectiva ley reglamentaria, continuaría en vigor el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión.

La primera reforma que sufrió el apartado "B" fue la publicada en el Diario Oficial de la Federación el 27 de noviembre de 1961, la cual tuvo por objeto adicionar la última parte de la fracción IV con los términos "y en las entidades de la República", para evitar que cuando los trabajadores laboraran en alguna de las entidades tuvieran percepciones obligadamente mayores que el salario de ese lugar, ya que originalmente la citada fracción sólo hacía referencia al salario mínimo general del Distrito Federal que por lo general es mayor, al de los Estados.

Con posterioridad el apartado "B" del artículo 123 constitucional ha sido objeto de diversas reformas y adiciones.

## 7.- LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

El 28 de diciembre de 1963 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. A partir de que entró en vigor se lograron prestaciones y derechos en favor de los trabajadores públicos, iguales o semejantes a los que se han instituido en beneficio de los demás trabajadores privados.

Cabe destacar, sobre todo en lo relativo a la seguridad social, la tendencia a procurar un mejor nivel de vida de los trabajadores de acuerdo con las posibilidades de nuestra economía, incluyendo estímulos para reconocer el esfuerzo y la colaboración brindada para la consecución de los propósitos nacionales.

El contenido del ordenamiento legal de que se trata, elimina de la relación laboral a los trabajadores de confianza, lo que parece una injusticia puesto que se les excluye de un principio tan importante como lo es la estabilidad en el empleo de que gozan los trabajadores de base. Es de advertirse que aun cuando dicha ley excluye de su aplicación a los miembros del Ejército y la Armada nacionales y a los miembros del Servicio Exterior Mexicano, éstos por disposición de la fracción XIII del apartado "B" del artículo 123 constitucional se rigen por sus propios ordenamientos.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado tiene lagunas, especialmente de carácter procesal, por lo que al aplicarse supletoriamente otras disposiciones legales, la hace incierta y vaga. Tal apreciación la hace el maestro Cantón Moller<sup>42</sup> al puntualizar que el artículo 11 de la Ley Burocrática, el cual señala que "en lo no previsto por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado o por disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente y en su orden la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes de orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad". A lo que comenta que sería conveniente que el Pleno del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje fijara un criterio definitivo en relación con la aplicación supletoria de las legislaciones, ya que la indefinición al respecto crea inseguridad jurídica entre las partes.

<sup>42</sup> CANTON MOLLER, Miguel. La Supletoriedad en la Ley Federal de los Trabajadores del Estado. Revista Laboral. Práctica Jurídico-Administrativa. Ediciones Contables y Administrativas. S.A. de C.V. Tomo II. N. 15. México, 1993.

### CAPITULO III

#### LINEAMIENTOS DE LA CONCILIACION.

- 1.- CONCEPTO DE LA CONCILIACION.
  - A.- NATURALEZA JURIDICA DE LA CONCILIACION.
  - B.- ELEMENTOS DE LA CONCILIACION.
  - C.- TIPOS DE CONCILIACION.
- 2.- EVOLUCION HISTORICA DE LA CONCILIACION.
  - A.- INCLUSION DE LA CONCILIACION EN EL DERECHO DEL TRABAJO.
- 3.- APLICACION EN NUESTRO SISTEMA DE DERECHO.
  - A.- LA CONCILIACION EN EL DERECHO DEL TRABAJO.
- 4.- REGULACION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
- 5.- EL CONCILIADOR.
- 6.- VENTAJAS DE LA CONCILIACION.

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

---

## CAPITULO III

### LINEAMIENTOS DE LA CONCILIACION

#### 1.- CONCEPTO DE LA CONCILIACION.

La convivencia en sociedad trae aparejado el quebrantamiento del orden social debido a los conflictos que se suscitan en el mismo. Siendo uno de los fines del Estado la búsqueda y sostenimiento de la paz social, el mismo establece formas de solución a los conflictos que ocurren dentro de una sociedad, siendo una de esas formas la conciliación, institución cuyo fin es el terminar un conflicto de naturaleza individual y/o colectivo.

Dicha institución se caracteriza por su simplicidad y nobleza, ya que no sólo puede dar por terminado un conflicto de intereses durante un juicio, sino que también puede prevenir el surgimiento del mismo, situación que no sólo resulta benéfica para los contendientes al evitarles un juicio engorroso, desgastante y costoso, sino también para el Estado, al que resulta costoso el mantenimiento de un juicio y por ende, a la sociedad.

En su acepción común, entendemos por la palabra conciliar, el componer o ajustar desavenencias, conformar dos o más posiciones al parecer contrarias, granjear los ánimos y la benevolencia, etc. En el ámbito judicial, entendemos por la función de conciliar, aquella facultad que la ley acuerda a los magistrados intervinientes en el proceso para exhortar a las partes a fin de que pongan término a sus diferencias.

Una vez que de manera general hemos dado una idea de lo que es la conciliación y de lo que la misma implica, procederemos a analizar la raíz etimológica de dicha palabra y a plasmar las diversas definiciones que los autores han dado de la misma, a fin de que podamos armar nuestra propia definición y por ende conceptualizarla para entender los alcances de ésta.

La palabra conciliación proviene del latín conciliatio, que deriva del verbo concilio, que significa reunir o juntar en un sitio y en sentido figurado unir por acuerdo, hacer amigos.<sup>83</sup>

---

<sup>83</sup> SAENZ JIMÉNEZ, Jesús et al. Tratado General de Derecho Procesal. Tomo III. Editorial Santillana. España s/f. p. 9.



De acuerdo con el Diccionario de la Real Academia Española, es la acción y efecto de conciliar y conciliar significa componer y ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí.<sup>84</sup>

Jurídicamente hablando, la conciliación es el acuerdo celebrado entre quienes se encuentran ante un conflicto de intereses, con objeto de evitar un juicio o poner rápido fin a uno ya iniciado.<sup>85</sup>

Para Sáenz Jiménez, la conciliación es una institución en la que es necesaria la intervención del Estado por medio de sus órganos jurisdiccionales, que actúan como mediadores.<sup>86</sup>

El maestro Mario de la Cueva la define como la actividad que sirve para ayudar a los particulares a encontrar el derecho que regula o debe regular sus relaciones jurídicas. El autor se adhiere a esta definición porque implica que la opinión de los conciliadores no se impone obligatoriamente e incluye a los conflictos jurídicos, al hablar del "derecho que regula" y a los conflictos económicos en su segunda parte, esto es, debe regular sus relaciones jurídicas.<sup>87</sup>

El maestro Trueba Urbina la define como la "aveniencia, que sin necesidad de juicio, tiene lugar entre partes que discuten acerca de sus derechos en un caso concreto y de las cuales una trata de entablar un pleito contra la otra".<sup>88</sup>

Y por último, Stafforini señala que la conciliación implica la intervención de un tercero extraño al conflicto, con el propósito fundamental de aunar a las partes y alentarlas para la solución de la controversia, suponiendo que el tercero intercede entre ambas partes formulando una propuesta concreta para el arreglo de sus diferencias.<sup>89</sup>

De las definiciones anteriores, podemos conceptualizar a la conciliación de la siguiente manera:

La conciliación es una institución cuyo fin es el de estimular la negociación, ya sea individual o colectiva, en un conflicto de intereses, a fin de prevenir que éste trascienda dando inicio a un juicio o bien, poniéndole fin al mismo. En ambos casos se encuentra constituida por un conjunto de actuaciones realizadas por las partes y el conciliador, ante el cual recurren aquéllas a

<sup>84</sup> Diccionario de la Lengua Española. Op. Cit. p. 336.

<sup>85</sup> Manual de Derecho del Trabajo, Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. STPS. Tercera edición. México, 1982.

<sup>86</sup> SAENZ JIMENEZ, Jesús. Op. Cit. p.76.

<sup>87</sup> De LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 385.

<sup>88</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit. p. 190.

<sup>89</sup> STAFFORINI R., Eduardo. Derecho Procesal Social, Tipográfica Editora Argentina. Argentina, 1955. p.715.

fin de establecer una solución que ponga fin a sus diferencias, entendiendo por solución el acuerdo al cual llegan las mismas.

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

La conciliación implica una serie de actos, los cuales pueden ser de naturaleza autocompositiva, cuando en ellos únicamente intervienen los interesados, es decir, las partes en conflicto llamadas conciliandos; o bien, de naturaleza heterocompositiva, cuando en ellos interviene un tercero para ayudar a conjugar y acordar voluntades para garantizar con su presencia el acto y la ejecución del mismo.

Aunque el acuerdo al cual lleguen las partes puede darse únicamente entre ellas, es decir, como consecuencia de las actuaciones y de las negociaciones que se den entre las mismas, desde nuestro punto de vista dicho acuerdo carece de eficacia, ya que al no estar revestido de esa formalidad que le puede dar un tercero facultado por el Estado como conciliador, puede propiciar el surgimiento de futuros conflictos en el supuesto de que alguna de las partes pretenda obrar de mala fe y se aproveche de la otra en lo referente a sus derechos, utilizando la persuasión para que renuncie a los mismos, logrando así un arreglo inequitativo e injusto; o bien, puede darse el caso de que se niegue a cumplimentar el acuerdo, provocando el surgimiento de un nuevo conflicto, consistente en el incumplimiento de un pacto.

Por lo anterior, creemos que es de suma importancia que se conciba a la conciliación como una figura heterocompositiva, ya que al intervenir un tercero llamado conciliador, éste da formalidad a lo actuado conforme a derecho y da fe pública del acuerdo al cual llegan las partes, elevándolo a la categoría de cosa juzgada.

Por otro lado, la doctrina ha considerado que la conciliación puede ser un acto voluntario u obligatorio y ejercitarse a su vez judicial o extrajudicialmente, pudiendo tratarse también de un acto de orden público o privado. Las teorías que explican la naturaleza jurídica de la conciliación son las siguientes:

- **COMO ACTO NO JURISDICCIONAL:**

Se considera acto no jurisdiccional cuando la conciliación tiene la forma de acto propio y sustantivo. Así el caso de la intervención de hombres buenos, no implica un acto jurisdiccional, si no sólo un negocio jurídico entre las partes.

El procesalista francés Cuché, citado por Gerardo Salazar, considera que cuando se provoca la conciliación frente al Juez de Paz, no se trata de decidir el litigio, sino de llegar a un acuerdo. No se busca saber quién tiene la razón o quién carece de ella, sino de qué lado se encuentra la buena voluntad de entendimiento. El juez conciliador debe concretar su autoridad a cerciorarse de que las partes avengan o a que no pueden entenderse, pero no puede lograr la práctica de ninguna prueba para formar convicción, porque ahí no va a juzgar. Así mismo, Cuché considera que la conciliación es una institución de orden público por la finalidad esencialmente social que se persigue, por el interés de la comunidad de que su objeto se cumpla.<sup>90</sup>

En este caso, al mencionar que se provoca la conciliación ante el juez, este autor sostiene que la conciliación es voluntaria y provocada por las partes; sin embargo, también señala su carácter de institución pública que ocasiona la obligatoriedad de su celebración, por lo que debemos distinguir entre el acto propiamente dicho de la conciliación al que sólo se llega por la aveniencia de las partes y el intento de la conciliación en sí.

La paz social es una necesidad de carácter general, por lo que debe considerarse el intento de conciliación como obligatorio, independientemente de que se logre o no la aveniencia.

- **COMO EQUIVALENTE JURISDICCIONAL:**

González Encabo analiza a la conciliación como un acto procesal equivalente a la decisión judicial. Dice que el Juez no debe adoptar una posición pasiva, sino que debe procurar convencer a las partes de que acepten la solución que se les propone después de haber estudiado el caso, utilizando los mismos argumentos que utilizaría al dictar sentencia. Si la aceptan, hay aveniencia; si no, se impone la solución por sentencia.<sup>91</sup>

Es importante aclarar que para este autor la conciliación no es un acto puramente jurisdiccional, porque el Juez no resuelve sobre la pretensión resistida, sino que trata de aproximar los criterios de las partes.

---

<sup>90</sup>GERARDO SALAZAR, Miguel. Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Temis, Colombia, 1963. p.p. 161 - 163.

<sup>91</sup>GONZALEZ, Encabo. Perspectivas de la Conciliación Judicial, Revista de Política Social, No. 68, Oct. - dic. México, 1965. p. 27 y s.s.

- **COMO ACTO DE JURISDICCION VOLUNTARIA.**

Un tercer grupo de autores considera que la conciliación constituye un acto de jurisdicción voluntaria, debido a que es una actividad del poder estatal, con finalidades constitutivas de creación, desenvolvimiento y modificación de relaciones o estados jurídicos en los que se incluyen actos judiciales.

Desde nuestro punto de vista, partiendo de la idea de que la conciliación es un acto mediante el cual las partes con intervención de un tercero previenen el surgimiento de un juicio o ponen fin a uno ya iniciado mediante un acuerdo, podemos afirmar que se trata de una figura heterocompositiva, de un acto de jurisdicción que en caso de triunfar constituye un equivalente jurisdiccional, por estar asociada a la idea del Estado y la función que tiene éste de administrar justicia, siendo obligatoria en el proceso como parte del procedimiento.

Es decir, la conciliación como acto propiamente dicho puede ser de carácter autocompositivo o heterocompositivo, dependiendo de la intervención de un tercero; es obligatoria en cuanto a la forma, debido a que la celebración de dicho acto constituye la primera fase de la primera etapa de la audiencia de ley que hay que agotar dentro del procedimiento; es voluntaria en cuanto al fondo, ya que la negociación que se lleva a cabo a fin de llegar al arreglo, es potestativa para las partes.

Podemos considerarla como un acto de jurisdicción voluntaria en el supuesto de que las partes sin la intervención de un tercero lleguen a un acuerdo, tratándose en este caso de un negocio de carácter privado y únicamente acudan ante el juez para que éste sancione el acuerdo al cual llegaron las mismas y lo eleve a la categoría de cosa juzgada. O bien, podemos considerarla como un equivalente jurisdiccional en el supuesto de que las partes lleguen a un arreglo.

Desde el punto de vista de la conciliación como institución, consideramos que ésta es de carácter público, constituye una figura heterocompositiva, es obligatoria para las partes desde el punto de vista de la imposición del Estado que obliga a las partes a intentarla como probable medio de solución, teniendo la conciliación su origen en un mandato de orden público y conforma un equivalente jurisdiccional, ya que si bien el juzgador no resuelve el fondo del litigio, sí interviene para que las partes se arreglen conforme a derecho, proporcionando soluciones apegadas a la ley y eleva el acuerdo al que lleguen las mismas a la categoría de cosa juzgada, dando ejecución a dicho acuerdo. La intervención del conciliador como protocolizador y ejecutor, le da el carácter de equivalente jurisdiccional, predominando el contenido transactivo.

**B.- ELEMENTOS DE LA CONCILIACION.**

Una vez que hemos definido a la conciliación y analizado su naturaleza jurídica, procederemos a estudiar los elementos que la conforman, configurando a ésta un acto, un procedimiento y un posible acuerdo. Teniendo su fundamento en la conveniencia moral y material de evitar los pleitos.

La conciliación entendida como aquella figura jurídica cuyo fin es el de dar por terminado un conflicto de intereses contrapuestos, entre sí antes o durante un juicio, constituye una etapa preliminar al proceso judicial o bien una fase dentro del mismo. Dicha fase o etapa constituye un acto, el cual se encuentra conformado por los siguientes elementos:

- **ACTO.-**

El acto que le da vida a la conciliación es aquel momento en que las partes acuden ante un conciliador de manera voluntaria y con el ánimo de llegar a un arreglo. Dicho acto representa el intercambio de puntos de vista que las partes hacen entre sí y frente al conciliador respecto de sus pretensiones y la exhortación que hace el conciliador a las mismas de llegar a un arreglo. Así mismo, el conciliador al escucharlas, les hace ver las ventajas de arreglar el asunto, proponiéndoles soluciones justas y equitativas apegadas a derecho, a fin de solucionar el conflicto.

- **PROCEDIMIENTO.-**

Se integra por los trámites y formalidades de carácter convencional o de imposición legal para posibilitar una coincidencia entre los que tienen planteado un problema jurídico o conflicto económico social. Es decir, la obligación que tienen las partes de acreditar su personalidad, encuadrar la relación jurídica que existe entre las mismas y que propició el nacimiento del conflicto.

- **ACUERDO.-**

Representa la forma de arreglo concertada por las partes. Dicho acuerdo puede consistir en el desistimiento y/o allanamiento de una de las partes a las pretensiones de su contraria, o bien en el resultado de la transacción hecha por las mismas respecto a sus pretensiones.

Es la expresión con que se designa la voluntad de los litigantes en un juicio para dar por terminado el mismo. El acuerdo se da en base al avenimiento a que llegan las partes. Es decir, el avenimiento es el previo acuerdo de las partes que puede evitar el juicio mismo y puede conducir a un convenio judicial o a una transacción.

La transacción es el medio por el cual las partes, haciéndose recíprocas concesiones, terminan una controversia presente o previenen una futura. Dicha transacción depende de la voluntad de las mismas.

Algunos autores señalan que no hay que confundir la transacción, figura que se regula en el Derecho Civil, con la conciliación consignada en el artículo 123 constitucional, ya que la transacción depende única y exclusivamente de la voluntad de las partes, las cuales son las únicas que intervienen en su celebración, en tanto que la conciliación supone la intervención de un tribunal, el cual está facultado y obligado a hacer ver a las partes hasta dónde es posible la transacción.

Nosotros pensamos que tanto en materia civil como en materia laboral, en un primer momento se da una transacción entre las partes y que en ambos casos interviene un tercero, el cual funge como conciliador y de manera indirecta interviene en dicha transacción, ya que la función del conciliador es la de procurar el acercamiento de las partes, quienes actúan en el diseño de las soluciones a partir de posiciones distantes.

La doctrina señala que no debemos confundir la conciliación con la mediación, ya que lo que diferencia a ésta de aquélla es que el mediador es el tercero que dinámicamente formula las posibles soluciones con base en la información recabada, las cuales pueden tener un contenido diferente a las propuestas por los interesados, y en la conciliación únicamente el tercero se avoca a acercar a dos partes que se encuentran distantes entre sí. Es decir, dicha diferenciación se hace con base en el grado de intervención del tercero.

Sin embargo, en la práctica los conciliadores asumen también el papel de mediadores, ya que no sólo exhortan a las partes a llegar a un posible arreglo y procuran acercarlas, sino que también proponen posibles soluciones, lo cual consideramos que resulta benéfico para la implantación de la justicia, ya que de ésta manera se le da mayor énfasis e importancia a la conciliación, siendo de mayor utilidad y profesionalismo las funciones del conciliador para con las partes.

Con base en lo anterior, podemos afirmar que el avenimiento es el contenido y el acuerdo el continente, por lo que el avenimiento constituye la causa del convenio, el cual es el efecto de la conciliación y que para llegar a dicho avenimiento se pasó por una etapa de transacción.

#### ▪ CONVENIO JUDICIAL.-

Como ya lo establecimos, el convenio judicial constituye el efecto de la conciliación. Es el instrumento de tipo contractual en el cual las partes plasman el acuerdo al cual han llegado.

Es la "forma substitutiva jurisdiccional, pues tiende a concluir el proceso sin que el Juez dicte sentencia".<sup>92</sup> Deberá fijar el monto de las obligaciones, la forma de cumplirlas, la subsistencia de garantías, etc.

Para que los convenios adquieran validez deberán cubrir una serie de requisitos. Deberán constar por escrito, deberán contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos que constituyan su objeto. Así mismo, deberá ser ratificado ante la autoridad competente quien deberá sancionar y elevarlo a la categoría de cosa juzgada, cuidando que no tenga cláusulas contrarias a la moral, al derecho y a las buenas costumbres.

Una vez que el mismo haya sido debidamente cumplimentado, deberá de ordenar su archivo. De esta forma ninguna de las partes con posterioridad podrá hacer reclamo alguno pretextando omisión u olvido en el momento en que se realizó el convenio, ya que el mismo da por finiquitado en su totalidad el conflicto de intereses que lo motivó.

#### C.- TIPOS DE CONCILIACION.

Podemos clasificar el acto de conciliación en base a dos aspectos, en lo referente al tipo de autoridad ante la cual se lleva la misma a cabo y en lo referente al momento procesal en que se da.

Por lo que respecta a la autoridad ante la cual se lleva a cabo, podemos subdividirla en conciliación administrativa y en conciliación jurisdiccional.

Entendemos por conciliación administrativa, la que se lleva a cabo ante las autoridades administrativas del trabajo, siendo éstas la Dirección General de Conciliación y la Dirección de

---

<sup>92</sup>BECERRA BAUTISTA, José. El Proceso Civil en México. Novena edición. Editorial Porrúa S.A. México. 1961. p. 17.

Convenciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Dirección General de Trabajo del Gobierno del Distrito Federal y las Procuradurías de la Defensa del Trabajo.

Por conciliación jurisdiccional entendemos aquella que deben realizar las Juntas en la primera etapa del procedimiento, la cual se conoce como etapa de conciliación, o en cualquier estado del mismo, siempre que no se haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto, cuando se trate de conflictos colectivos de carácter económico.<sup>93</sup>

En lo referente al momento en que ésta se da durante el proceso, podemos subdividirla en conciliación extraprocésal, llamada también conciliación preventiva; y en conciliación endoprocésal o represiva.

La conciliación extraprocésal o preventiva, se produce antes de que el conflicto "haga crisis"<sup>94</sup>, es decir, las partes al ver ya de cerca un proceso se concientizan de las ventajas que conlleva el arreglarse por esta vía y de esta forma evitarse un procedimiento costoso y engorroso que ponga fin a su conflicto de intereses. Constituye un acto de renuncia previa al proceso.

Por otro lado, la conciliación endoprocésal o represiva es aquella que pone fin pacífico a un conflicto a través de un proceso jurisdiccional. La situación que motiva a las partes llegar al arreglo es lo insoportable que se les hace la continuación del litigio en ese marco jurisdiccional, ya que dicho proceso es sumamente largo, lo cual implica desgaste para las partes ya que es costoso en tiempo y medios. La conciliación se puede dar en cualquier etapa del proceso antes de que se dicte sentencia.

---

<sup>93</sup>Jurisprudencia. Apéndice 1975. Quinta parte. Cuarta sala. Tesis 29. p. 29.

<sup>94</sup>FAREIN GUILLEN, Víctor. Justicia y Sociedad. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Editado por la UNAM. México, 1994. p. 860.



## 2.- EVOLUCION HISTORICA DE LA CONCILIACION.

El derecho conoce y practica casi desde su aparición los actos de conciliación. Algunos autores señalan que la conciliación como forma autocompositiva debe ser muy antigua, ya que se estima que fue uno de los primeros medios que se ofrecieron al hombre para sustituir a la autodefensa.

El primer registro histórico que tenemos de la conciliación es en Grecia, en donde esta se encontraba regulada por la Ley, teniendo los Tesmotetes el encargo de examinar los hechos, motivos del litigio y procurar convencer a las partes de que debían transigir equitativamente sus diferencias.

Posteriormente en Roma, encontramos regulada dicha figura en la Ley de las XII Tablas, que en cierto pasaje dan fuerza de mandato legal al convenio a que llegaran las partes, respetando su aveniencia. Marco Tulio Cicerón recomendaba la aveniencia de los litigantes hasta llegar a sacrificar algo del propio derecho, fundándose en el aborrecimiento que debía tenerse a los pleitos.<sup>95</sup>

La conciliación encontró un nuevo impulso en el cristianismo, debido al espíritu de caridad y de paz que dicha doctrina anima. En la Biblia, en el Capítulo V relativo al Evangelio de San Mateo, se aconseja la aveniencia. En el Fuero Juzgo, Ley 15, Título I, Libro II, se habla de los mandamientos de paz y los avenidores, no siendo éstos funcionarios una institución permanente, ya que eran nombrados en cada caso por el Rey para avenir y conciliar los pleitos que éste les indicaba previamente, de lo que dedujimos que solo existía en los casos que por su importancia o de la de las personas que litigaban se pudieran originar perturbaciones que eran evitadas por los mandaderos de paz que enviaba el Rey.<sup>96</sup>

Estos principios se tradujeron en las Leyes Españolas de la Edad Media, que establecieron la conciliación aunque no de modo regular y permanente, siendo regulada como permanente hasta los siglos XVIII y XIX. Sus adaptaciones son distintas en los diversos sistemas, ya que mientras en Francia y España se declaró obligatorio el intentarla como requisito previo a todo juicio declarativo, en otros países fue potestativa de las partes el intentarla o no.

<sup>95</sup> Enciclopedia Universal Ilustrada. Tomo I. Editorial Espasa Calpe. España, 1987. p.p. 963 – 967.

<sup>96</sup> Idem.

Francia en el siglo XVIII la adoptó por la promoción que de ella hizo Voltaire en sus escritos, como en una carta escrita en 1745 que señala: "La mejor Ley, el más excelente uso que yo haya visto jamás, está en Holanda. Cuando dos hombres quieren pleitear el uno con el otro, son obligados a ir ante el Tribunal de los Jueces Conciliadores llamados Hacedores de Paz. Si las partes llegan con un abogado y un procurador, se hace de pronto retirar a éstos últimos, como se aparta la leña de un fuego que se quiere extinguir. Los pacificadores dicen a las partes: Sois unos locos por querer gastar vuestro dinero en haceros mutuamente infelices. Nosotros vamos a arreglarlos sin que os cueste nada. Si el furor por pleitear es sobrado, fuerte en esos litigantes, se aplaza para otro día, a fin de que el tiempo suavice los síntomas de la enfermedad, en seguida los jueces les envían a buscar una segunda, una tercera vez; si su locura es incurable, se les permite litigar, como se abandonan a la amputación de los cirujanos los miembros gangrenados; entonces la justicia hace su obra".

La Revolución dispuso en Francia por medio de la Ley de 24 de agosto de 1790, que no se admitiera demanda civil sin previo intento de conciliación, al que no podrían acudir los apoderados o curiales. Se cree que no fueron positivos sus resultados, pues en 1806 al tratar de publicarse el Código de Procedimientos Civiles de Napoleón, se propuso se suprimiera, aunque se conservó como obligatoria y por Decreto de 30 de octubre de 1935 se le trató de dar mayor eficacia.

El Código de Ginebra de 1819 se separó de este precedente y admitió el acto conciliatorio como voluntario, manifestando en la exposición de motivos su autor, M. Bellot, que si fuere obligatorio sería un acto, mas que un trámite preliminar y necesario, una especie de pasaporte para poder ingresar en el Templo de la Justicia, que toma la forma de procedimiento, sin que ninguno de los litigantes tenga el menor ánimo de transigir sus diferencias.

En lo referente a España, la conciliación se introdujo como etapa previa, permanente y necesaria para entablar cualquier pleito, por la Constitución de 1812, excepto en algunas leyes de orden mercantil. En una Instrucción dirigida a los Corregidores, del 15 de mayo de 1788, se les ordena que eviten los pleitos procurando la aveniencia de las partes, para lo cual debían hacer uso de los medios de persuasión sin dar por terminado su intento hasta hacer uso de todos ellos. En la Ley de 3 de junio de 1821 se prevenía a los alcaldes para presidir los juicios de conciliación, que era requisito previo para la tramitación del juicio y tenía el carácter de obligatorio. De aquí pasó a

la Ley de Enjuiciamiento Civil de 1855, en la que dejó de ser juicio y se incluyó en la competencia de los Jueces de Paz.<sup>97</sup>

#### A.- INCLUSION DE LA CONCILIACION EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

La Organización Internacional del Trabajo definió a la conciliación como "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 mutuo acuerdo"<sup>98</sup>. Así mismo señaló la existencia de dos sistemas conciliatorios:

- La conciliación administrativa, la cual se lleva a cabo ante organismos administrativos de conciliación y tiene intervención en conflictos de naturaleza jurídico - económicos y en conflictos de naturaleza jurídico - individuales.
- La conciliación como etapa preprocesal anterior al juicio que se lleva a cabo ante organismos judiciales, los cuales son competentes para ejercitar la función conciliatoria en todo tipo de conflictos.

En ambos casos es obligatoria la comparecencia de la partes ante el organismo establecido. En caso de que las partes incumplan la obligación que tienen de comparecer ante el Organismo para agotar la etapa conciliatoria, se les impondrá una sanción consistente en que el juicio no podrá comenzar hasta que no conste la celebración del acto conciliatorio.

El Derecho del Trabajo hizo de la conciliación una función permanente del Estado, otorgando a los órganos públicos las facultades necesarias para conciliar.

En México la función conciliatoria se ha desenvuelto en dos formas: como etapa del procedimiento que debe seguirse ante los Tribunales de Trabajo, la cual tiene el carácter de obligatoria independientemente del resultado que se obtenga, y la otra a través del ejercicio de una función de tipo administrativo sin fórmulas procesales y de carácter voluntario.

Como ya lo señalamos en el capítulo anterior de nuestro trabajo, el Gobernador de Yucatán, Salvador Alvarado en 1915 crea un Tribunal de Trabajo estableciendo las bases tripartitas para la integración del mismo. En el decreto mediante el cual se le dio origen a éste Tribunal se estipuló que tanto la conciliación como el arbitraje deberían ser obligatorios. Así

<sup>97</sup>GERARDO SALAZAR, Miguel. Op. Cit. p.p. 154 -159.

<sup>98</sup>La Conciliación en los Conflictos de Trabajo. Guía Práctica, OIT. Ginebra, 1974. p. 4.

mismo, las Juntas de Conciliación deberían esforzarse para hacer llegar a un acuerdo a las partes, el cual podría ser provisional como experimentación, en cuyo caso se debería de cumplir por un mes por ambas partes, o bien podría ser definitivo como convenio industrial. Si se proponía el convenio provisional las partes podrían inconformarse dentro del mes pactado para su cumplimiento, en el caso de no hacerlo, adquiriría el carácter de convenio industrial.

Sin embargo, la fuente formal de la conciliación en el Derecho del Trabajo se encuentra en el resultado de las sesiones del Congreso Constituyente de 1917 que plasmó en la fracción XX del artículo 123 Constitucional el derecho de someter sus diferencias o conflictos a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje.

En lo referente a su regulación, la Ley Federal del Trabajo de 1931 otorgaba mayor cuerpo a la conciliación, ya que prevenía una audiencia específica y establecía las obligaciones de las partes de exponer sus pretensiones y defensas y la obligación de las Juntas de proponer soluciones, instaurando un sistema de conciliación a cargo de las Juntas Permanentes.

Dicha institución era regulada por el artículo 512, el cual establecía que a la audiencia de conciliación deberían comparecer el patrón y trabajador interesados personalmente o por medio del representante legalmente autorizado. Así mismo señalaba que la audiencia se comenzaría con la exposición del actor en cuanto a sus reclamaciones y pretensiones, pudiendo fundamentar legalmente las mismas, posteriormente el demandado contestaría lo que considerara conveniente en defensa de sus intereses, pudiendo así mismo fundamentar legalmente sus excepciones. Acto continuo, la Junta procuraría avenir a las partes y consultando la opinión de las mismas propondría soluciones que a su juicio fueran propias para terminar el litigio.

Como podemos ver, la ley de 1931 viciaba la audiencia de conciliación, ya que la misma contenía una serie de ritos y solemnidades llevadas a cabo por las partes y la autoridad, confundiéndola con una audiencia de arbitraje, lo cual resulta perjudicial, ya que le quita el dinamismo, la rapidez y la práctica que debe caracterizar a una audiencia de conciliación para que ésta triunfe, ya que su objeto radica en llegar al arreglo mediante un ceder de ambas partes y no en fundamentar y acreditar los derechos de las mismas frente a una autoridad, ya que esa situación se debe ventilar ante un juicio de arbitraje.

Francisco Ross Gamez, en su obra nos señala que no obstante el celo y cuidado con que el legislador reglamentó a dicha institución, en la práctica ésta producía el efecto contrario, ya que al existir tantas ritualidades provocaba que las partes nunca llevaran a cabo el acto conciliatorio.<sup>99</sup>

---

<sup>99</sup>ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Cárdenas editores. México, 1986. p. 277.

En 1970 la nueva Ley Federal del Trabajo conservó este esquema, pero posteriormente concentró la audiencia de conciliación, etapa pre-procesal en la de demanda y excepciones que habría de realizarse de inmediato en el mismo acto, de no lograrse la conciliación. Las reformas de 1979 agudizan la tendencia, pues si bien respetan la estructura vigente, concentran aún más el proceso al reunir la audiencia de conciliación, demanda y excepciones en la de ofrecimiento y admisión de pruebas y sólo agregan la obligación de las partes de comparecer personalmente a la audiencia en la etapa de conciliación.

Por otro lado, le da un sentido mucho más práctico a la audiencia de conciliación, quitándole el exceso de ritualidades que la ley de 1931 le consagraba, buscando una tendencia práctica basada en la economía del proceso y la sencillez que implica el llevar a cabo la etapa conciliatoria.

Por lo que hace a la conciliación administrativa, ésta se llevaba a cabo por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. El 9 de abril de 1941 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el reglamento interior de la Secretaría. En su artículo 3 se disponía que para el desempeño de sus labores se contaría con los siguientes departamentos: el Jurídico, el de Inspección, el de Convenciones, el de Registro de Asociaciones y el de Informaciones Sociales y Estadísticas, así como una Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, a la que posteriormente se le dio autonomía.

El 9 de abril de 1957 se expidió un nuevo reglamento interior y la nueva organización que el mismo establecía creó un cuerpo de funcionarios conciliadores, constituido como un órgano especializado en la función conciliatoria, prevención y resolución administrativa de los conflictos de trabajo que afectaran el interés colectivo, dependiendo directamente del subsecretario del ramo, colaborador directo del secretario en la atención y resolución de todos los asuntos oficiales de competencia de la Secretaría.

Con las reformas administrativas de 1971, la Secretaría contaba con el mencionado cuerpo de funcionarios conciliadores y con un Departamento de Convenciones encargado de las revisiones de contratos ley, siendo ambos propiamente la columna vertebral de la Secretaría. Actualmente, los mismos se fusionaron en una Coordinación General de Funcionarios Conciliadores.

### **3.- APLICACION EN NUESTRO SISTEMA DE DERECHO.**

No obstante que la conciliación tiene amplias aplicaciones jurídicas en nuestro sistema de derecho, ya que la misma es regulada en diversas materias como lo son el Derecho Civil y el Derecho Internacional Público, así como también en una amplia gama de actividades relacionadas con instituciones bancarias, instituciones de seguros, defensa del consumidor o protección de personas y menores, es común que por razones ideológicas la relacionemos con el Derecho del Trabajo debido a la denominación de los Tribunales de Trabajo como Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La conciliación en materia de Derecho Internacional Público, es un medio de solución pacífica de controversias entre Estados, caracterizada por la participación de comisiones especiales creadas convencionalmente por las partes con anterioridad al surgimiento de la diferencia o posteriormente a la misma para atender de manera específica cualquier caso concreto de conflicto.

En el Derecho Civil la conciliación constituye un deber jurídico, siendo el acto procesal que se lleva a cabo ante un juez como resultado de un acuerdo amigable. Así mismo es dable durante las audiencias del juicio hasta antes que se dicte sentencia. Mediante la reforma que se hizo al Código de Procedimientos Civiles en 1986, se introdujo como institución genérica la audiencia previa y de conciliación.

En lo referente a los conflictos que lleguen a surgir en las actividades relacionadas con instituciones bancarias, de seguros y defensa del consumidor, habrá que agotar como primera instancia la etapa conciliatoria ante las comisiones respectivas, siendo éstas la Comisión Nacional Bancaria, La Comisión Nacional de Seguros y Fianzas y la Procuraduría Federal del Consumidor respectivamente. Tanto las Comisiones como la Procuraduría han tenido mucho éxito en el número de conflictos resueltos mediante la conciliación, debido a que el procedimiento a seguir es muy sencillo y rápido. Por lo que dicho servicio es muy solicitado por los quejosos, y en un alto porcentaje han quedado satisfechos.

#### **A.- LA CONCILIACION EN EL DERECHO DEL TRABAJO.**

En el Derecho del Trabajo la conciliación constituye una etapa obligatoria que se debe agotar antes de someter el litigio al arbitraje. Así mismo debe ser intentada en forma permanente por dichos Tribunales hasta antes de la resolución que ponga fin al conflicto, es decir, también es contemporánea al arbitraje ya que se puede dar en cualquier momento del mismo.

Así mismo guarda un papel muy importante en los procedimientos especiales, en el procedimiento de huelga y en los procedimientos colectivos de naturaleza económica, ya que en ellos también constituye una etapa obligatoria que deberá llevarse a cabo.

La importancia de la conciliación en materia del trabajo radica en que la misma es un instrumento que ayuda y fomenta a mantener el equilibrio en las relaciones entre trabajadores y patrones. Busca de esta forma un avenimiento entre el capital y el trabajo cumpliendo con lo estipulado en el artículo 2 de la LFT, ya que al triunfar logra una armonía entre ambas partes evitando el que éstas tengan que recurrir a un juicio arbitral o poniendo fin al mismo de manera amigable.

Si bien es cierto que el arbitraje constituye otro medio de solución de los conflictos que se dan entre el capital y el trabajo, en éste predomina la pasión de las partes antes que su razón y si esta situación la traspolamos a la sociedad, podremos afirmar que entre más asuntos se concilien, más armonía existe en ésta, logrando de esta forma una conciencia social en el sentido de que los trabajadores y patrones vean a la conciliación como un medio de solución a sus conflictos que les garantiza un arreglo amigable en el que prevalece la razón y el cual dada su rapidez les otorga beneficios personales y económicos.

Por otro lado, evita el desamparo en que quedan los trabajadores al tener que someterse a un juicio de arbitraje, ya que no obstante que perciban los salarios y prestaciones que se les adeuden dentro de un periodo largo de tiempo debido a la tardanza que conlleva un juicio, el mismo implica gastos y una tensión constante al ser un trámite engorroso.

Como ya lo señalamos, la conciliación implica una transacción, una negociación entre las partes que se resume en una cesión de las pretensiones y los derechos de las mismas. Situación que trae como consecuencia una preocupación en la doctrina laboral, ya que siendo irrenunciables los derechos de los trabajadores, dicho principio se contrapone a la transacción.

Al cuestionarse esta situación, el maestro Ruíz de Chávez nos señala en su obra que la transacción implica:

- Una relación jurídica incierta, un derecho litigioso.
- La intención de las partes de sustituir la relación jurídica incierta por otra cierta.

- Una recíproca concesión de las partes de modo que cada una de ellas dando, prometiendo o reteniendo algo sufran un sacrificio.<sup>100</sup>

Por su parte Caballenas, considera que "en la transacción no hay renuncia de un derecho, sino la renuncia de una esperanza", ya que "el derecho se determina cuando hay una situación judicial que lo acredita"<sup>101</sup>

Nosotros pensamos que hasta en tanto los Tribunales de Trabajo no emitan un laudo, siempre existirá la incertidumbre en lo referente a cuál de las partes le asiste el derecho, por lo que no podríamos hablar de una renuncia de derechos, ya que hasta que no se acredite éste no se podrá afirmar que el mismo existe. Ahora bien, en los casos en los cuales es palpable la existencia de un derecho, situación en la que no podría haber duda al respecto, consideramos que es preferible que el trabajador renuncie a ciertos derechos, en el sentido que prefiera una solución inmediata aunque esta implique la reducción de sus derechos, a una a largo plazo y que implique un desgaste.

Así mismo pensamos que aunque al trabajador le asista totalmente el derecho, dicha situación no garantiza que en caso de irse a juicio arbitral la resolución emitida por el Tribunal lo va a favorecer totalmente, ya que ello depende de la capacidad y destreza de los litigantes, quienes en algún momento dado pueden llegar a perder el asunto por un error u omisión. Es decir, un juicio es una moneda al aire en la que existe un porcentaje de posibilidades de ganar o perder un asunto, por lo que siempre existirá incertidumbre.

---

<sup>100</sup>RUIZ DE CHÁVEZ, Salvador. *¿Es Contraria la Conciliación al Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos de los Trabajadores?* Revista Mexicana del Trabajo. Tomo II. No. 3-4 marzo - abril. México, 1955. p.p. 61 - 63.

<sup>101</sup>CABALLENAS, Guillermo. *La Transacción en el Derecho del Trabajo*. Revista del Derecho del Trabajo. México, 1945. p. 541.



#### 4.- REGULACION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Nuestra Ley Federal del Trabajo regula los dos tipos de conciliación que vimos con anterioridad.

La conciliación administrativa, como ya lo señalamos, es aquella que se lleva a cabo ante las autoridades administrativas del trabajo. De acuerdo con el artículo 523 de la LFT, son autoridades administrativas: la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, las autoridades de las entidades federativas y sus Direcciones o Departamentos del Trabajo y la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, entre otras. Sin embargo, nombramos a éstas porque son las facultadas por la Ley de llevar a cabo la etapa conciliatoria en los conflictos de intereses.

De acuerdo con el artículo 524 de la LFT, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y los Departamentos y Direcciones del Trabajo tendrán las atribuciones que les asignen sus leyes orgánicas y normas de trabajo, siendo una de ellas la función de vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones contenidas en el artículo 123 Constitucional apartado "A" y de la LFT y sus reglamentos respectivos. Contando la secretaría para ello con una Coordinación General de Funcionarios Conciliadores que concertan los intereses de las empresas de producción y de servicios públicos, así como las extractivas, químicas y de transformación, por una parte, y por la otra los contratos ley.

Por lo que respecta a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, ésta es un organismo desconcentrado dependiente de la STPS en el ámbito federal y de los gobiernos de las entidades federativas y del D.F en el ámbito local, que tiene funciones de representación, asesoría, prevención, denuncia, coordinación y conciliación en beneficio de los trabajadores y sindicatos obreros.

El artículo 530, fracción III, de la LFT, y el artículo 1, fracción IV, del Reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, establecen que una de las funciones de la Procuraduría es la de proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas.

El desarrollo de la etapa conciliatoria que se lleva a cabo ante esta Procuraduría se hará de la siguiente forma: se citará a las partes con una anticipación mínima de 48 horas al día en que se celebre la diligencia, mediante notificación en la cual se establecerá el día y hora señalados, así como el sitio de reunión en el cual se celebrará dicha diligencia.

Durante la diligencia las partes expondrán sus razonamientos y el procurador encomendado a escucharlas les propondrá soluciones amistosas para el arreglo de sus diferencias o conflictos, haciéndose constar los resultados en actas autorizadas que al efecto se levanten.

En el caso de que se llegue a un arreglo, el asunto se dará por concluido una vez que se haya cumplimentado el convenio respectivo (artículos 13, 14 y 15 fr. I y II, Reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo).

Por lo que respecta a la conciliación como acto jurisdiccional, ésta se llevará a cabo ante las autoridades jurisdiccionales del Trabajo, las cuales con base en el artículo 523 de la LFT son las Juntas Federales y Locales de Conciliación, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Las juntas Locales de Conciliación se rigen por las mismas disposiciones que la ley establece para la Junta Federal de Conciliación, la cual en su artículo 591, fracción I, señala que actúan como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y patrones, señalando en el artículo 600, fracción I, la obligación que tienen de procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo. Como lo hemos señalado, la instancia conciliatoria ante estas Juntas es potestativa y se tramita de la misma forma que en el procedimiento ordinario, el cual analizaremos más adelante.

Por lo que respecta a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, éstas de acuerdo al artículo 604 de la LFT deberán de conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones por motivo de las relaciones de trabajo que se establezcan entre los mismos o por hechos íntimamente relacionados. Para ello se valen de un procedimiento ordinario y de procedimientos especiales, los cuales se aplican a cuestiones laborales que por su naturaleza requieren de una tramitación más rápida, dada la importancia y/o sencillez del asunto. Sin embargo, en ambos procedimientos la etapa conciliatoria guarda un papel muy importante y se encuentra regulada por la ley.

El procedimiento ordinario comienza con la presentación del escrito inicial de demanda ante la Junta, misma que durante las 24 horas siguientes dictará acuerdo en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, la cual deberá de efectuarse dentro de los 15 días siguientes a que se haya recibido dicho escrito.

El acuerdo se notificará personalmente a las partes con diez días de anticipación a la celebración de la audiencia y al demandado se le entregará copia cotejada de la demanda, apercibiéndolo de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho a ofrecer pruebas en caso de que no concurra a la audiencia.

La audiencia consta de tres etapas como lo hemos visto, siendo la primera de ellas la de conciliación. Los artículos 875 y 876 de la LFT regulan el desarrollo de esta primera etapa del procedimiento.

Señala la ley en el artículo 876, fracción I, que a dicha primer etapa del procedimiento las partes deberán comparecer personalmente sin abogados patronos, asesores o apoderados. Lo cual nosotros consideramos equivocado, ya que el trabajador siempre se encuentra en desventaja ante el patrón, por lo que resulta necesario que ambas partes se encuentren asistidas de un conocedor de la materia que en el acto las asesore y aconseje. Por otro lado, es conveniente que comparezcan sus abogados, ya que por lo general y por cuestiones de amor propio las partes no quieren arreglar de manera amigable sus diferencias y al estar estas asistidas de sus abogados, los mismos las calman, concientizándolas de los riesgos que conlleva un juicio.<sup>102</sup> Así mismo, resulta absurdo que las personas morales comparezcan personalmente, es obvio que tiene que ser mediante un representante o apoderado, situación que crea desventaja frente al trabajador y resulta inequitativa.

Una vez que las partes se encuentren reunidas, la Junta intervendrá en la celebración de las pláticas, exhortando a las mismas a llegar a un arreglo y previniéndolas de los riesgos que implica el seguimiento de un juicio de arbitraje y de lo desgastante y engoroso que es el mismo. Lo cual casi no se lleva a cabo en la en la práctica debido a la carga de trabajo que existe, los funcionarios carecen de tiempo y únicamente se avocan a preguntar si han llegado al arreglo o si desean arreglarse, convirtiendo dicha etapa en una mera audiencia de trámite.

En caso de que existan posibilidades de arreglo, las partes de común acuerdo podrán solicitar el diferimiento de la audiencia con objeto de conciliarse, señalando la ley que la Junta deberá suspender la audiencia por única ocasión y fijar su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes al efecto. Nosotros consideramos que la Ley debería ser más flexible en este aspecto, en el sentido que dicha audiencia pudiera diferirse hasta tres veces como máximo, siempre y cuando existiese la posibilidad del arreglo, ya que de esta forma se daría mayor importancia a la conciliación, motivando a las partes para llegar al arreglo. Lo anterior, debido a que en la práctica los litigantes o las partes requieren de tiempo para

<sup>102</sup>DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho Procesal del Trabajo*. Séptima edición. Editorial Porrúa S.A. México, 1990 p. 540.

asesorarse, realizar su contabilidad y contar con los medios suficientes para cumplimentar el arreglo deseado. Por otro lado, al otorgarles más tiempo se evita la presión, disminuye la tensión y se favorece la negociación.

Si las partes llegan a un acuerdo se dará por terminado el conflicto y se realizará un convenio en el cual constará la comparecencia de las partes, su libre voluntad de llegar al arreglo, la consistencia del mismo y una relación sucinta de los hechos que lo motivaron. Una vez que dicho convenio sea cumplimentado en todas sus partes, la Junta lo aprobará y sancionará, elevándolo a la categoría de laudo ejecutoriado.

Si las partes no llegan al arreglo se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones para dar inicio al juicio de arbitraje.

Ahora bien, en el supuesto de que las partes no concurren a la primera etapa de la audiencia, se entenderá que las mismas no desean llegar a un arreglo conciliatorio, debiéndose presentar a la etapa de demanda y excepciones a fin de dar inicio al juicio de arbitraje. En dicha audiencia el funcionario nuevamente las exhortará a llegar al arreglo y en caso de que éstas persistan en su negativa, el actor comenzará a exponer su demanda.

Como hemos visto, la conciliación en el procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje constituye una primer etapa que deberá agotarse dentro del procedimiento, ya que el mismo comienza con la presentación del escrito inicial de demanda ante la Junta y que dicha primer etapa es una parte de la primera audiencia que da inicio al juicio de arbitraje.

Así mismo, la conciliación puede darse en cualquier etapa del juicio de arbitraje hasta antes de dictarse la sentencia. En el momento en que las partes manifiesten su deseo de conciliarse se llevarán a cabo las pláticas necesarias y se celebrará el convenio al que hemos hecho mención, dando por terminado el juicio de arbitraje.

En lo referente a los procedimientos especiales, el artículo 892 de la LFT enlista los conflictos que deberán ser tramitados mediante este procedimiento, el cual es regulado por los artículos 894 y 895.

El procedimiento se inicia de igual manera que el procedimiento ordinario, la única diferencia es que en éste procedimiento las pruebas que aporten las partes deberán de anexarse a los escritos de demanda y contestación.

En lo referente al desarrollo de la etapa conciliatoria, ésta es regulada de igual forma, por lo que la ley nos remite nuevamente al artículo 876 en sus fracciones I y II. Así mismo, de no existir el arreglo se procederá a dar inicio al juicio de arbitraje y la conciliación podrá darse en cualquier etapa del procedimiento hasta antes de dictar laudo.

En la regulación de los procedimientos de los conflictos de naturaleza económica, la ley le da mayor importancia a la conciliación que se pueda dar entre las partes. En su artículo 901 señala que las Juntas deberán procurar ante todo que las partes lleguen a un convenio y al efecto podrán intentar la conciliación en cualquier etapa del procedimiento hasta antes de que se haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto. Pensamos que ello se debe a que este tipo de conflictos tiene un impacto mayor en la sociedad que los individuales, por lo que por cuestiones políticas, económicas y sociales es importante tratar de arreglarlos de manera amistosa, debido a la trascendencia y consecuencias que pueden tener. La Junta, al recibir el escrito inicial de demanda, dentro de los cinco días siguientes citará a la celebración de una audiencia, en la cual de conformidad con el artículo 906 de la LFT, la Junta después de oír las alegaciones de las partes, las exhortará para que procuren un arreglo conciliatorio, pudiendo hacer los miembros de las mismas las sugerencias que juzguen convenientes para el arreglo del conflicto y en caso de llegar al mismo, se levantará el convenio respectivo. En caso de que fracase dicho intento se continuará con el procedimiento.

En cuanto hace al procedimiento de huelga, todavía se le da mucho mayor énfasis a la conciliación, ya que el artículo 927 señala que en caso de que los trabajadores no concurran a la celebración de dicha audiencia, no podrá correr el término para la suspensión de las labores; y en caso de que el patrón no concurra a la misma, la Junta podrá utilizar los medios de apremio necesarios para obligar al patrón a concurrir a ésta.

Como hemos podido observar, tanto en los conflictos individuales como en los conflictos colectivos, la Ley Federal del Trabajo regula el procedimiento de la conciliación. Sin embargo le da mayor importancia a la misma en los colectivos, como es el caso del procedimiento de huelga, el cual se caracteriza por su "profunda vocación conciliatoria"<sup>103</sup> y que como ya lo hemos señalado, se debe al impacto que causan esta serie de conflictos en la sociedad y a sus orígenes y repercusiones políticas, económicas y sociales, por lo que dicha situación es de entenderse. Sin embargo, pensamos que si se le diera la misma importancia y relevancia en los conflictos individuales, provocaríamos un número mayor de conciliaciones, lo que se traduciría en una reducción de juicios que el estado solventa, situación que desde un punto de vista global también trascendería en la sociedad.

---

<sup>103</sup>DE BIEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. p. 557.

## 5.- EL CONCILIADOR.

La conciliación es mas que una mera etapa en la cual la función del conciliador se reduce a exhortar a las partes a que lleguen a un arreglo y a proponer soluciones para ello, como muchos creen. El llegar a una arreglo conciliatorio no sólo depende de las partes, si no también del papel que desempeñe el conciliador en la audiencia, ya que su función va mucho más allá de exhortar a las partes a que lleguen al arreglo.

La conciliación implica una técnica a seguir por parte del conciliador, dependiendo de su habilidad y experiencia para llegar a un arreglo. A medida que el conciliador se basa en esa técnica personal que le proporciona éxito en sus audiencias, la conciliación se convierte en un arte.

Henri Spaak, citado por Rubén Delgado Moya, señala que la conciliación es la "manifestación de una de las más elevadas virtudes que pueden practicarse: el deseo de comprenderse y de proceder con justicia. Cada vez que alguien procura resolver un conflicto evitando que se recurra a la fuerza, esa persona presta un enorme servicio a los hombres, llevándolos por el camino de la sabiduría y el respeto hacia sí mismos y hacia los demás".<sup>104</sup>

Opinión con la cual nosotros comulgamos, ya que al comenzar la audiencia de conciliación las partes se encuentran distantes entre sí y con una actitud agresiva la una respecto a la otra debido al conflicto de intereses que tienen, producto de su relación jurídica de trabajo. En ese momento el papel que el conciliador desempeñe es vital, ya que debe actuar cautelosamente a fin de lograr que las mismas se tranquilicen y no se dejen llevar por la pasión, haciéndolas entrar en razón y persuadiéndolas sobre las ventajas que conlleva el llegar a un arreglo.

Como podemos ver, la función del conciliador es muy noble y difícil, ya que debe buscar la realización de la justicia social. Por lo que la Organización Internacional del Trabajo señala que debe actuar como asistente de las partes y como conciliador capaz de llamar la atención de éstas sobre las consecuencias económicas y sociales de sus respectivas actitudes.

Dada la importancia y el grado de dificultad que reviste la función del conciliador, los autores coinciden en que las autoridades tanto administrativas como jurisdiccionales que llevan a cabo este medio de solución de conflictos, deben poner especial cuidado en la selección de funcionarios que desempeñarán el papel de conciliadores, ya que para que la conciliación tenga éxito, el conciliador debe cubrir cierto perfil, así como poseer cualidades y características que

<sup>104</sup>DELGADO MOYA, Rubén. Guía del Conciliador y Procedimientos Laborales. Ediciones Jurídicas Rud. México, 1994. p. 258.

aseguren su triunfo en el papel que desempeña. Por su parte, la OIT señala las cualidades que debe poseer el conciliador, siendo éstas las siguientes:

- Independencia e imparcialidad.
- Dedicación.
- Experiencia en las relaciones humanas.
- Trato cordial y amistoso.
- Tener un amplio conocimiento sobre la materia en la cual se desenvuelve.
- Capacidad para sacar partido de la experiencia y de la información.

El conciliador debe tener una actitud positiva con respecto a su labor y la convicción de que la conciliación es importante y útil, ya que su éxito está condicionado por la confianza y la fe que inspire a las partes. Por lo que deberá saber escucharlas, mostrándose interesado y comprensivo en los argumentos que las mismas exponen, con una actitud independiente e imparcial a las mismas, a efecto de poder ganar su confianza y lograr que éstas se tranquilicen. En los debates que se den entre las mismas, únicamente deberá de desempeñar el papel de guía, formulando preguntas cuando así lo considere necesario con el fin de encauzar la conversación. De acuerdo a su experiencia y habilidad procurará que éstas se acerquen paulatinamente, logrando enlazarlas con el fin de que la discusión se reduzca a un punto concreto.

Así mismo, deberá instruir las acerca de sus derechos y obligaciones, presentándoles razones o argumentos que las persuadan sobre la conveniencia de buscar y encontrar una solución con su ayuda.

Para lograr lo anterior deberá ser experto en relaciones humanas y deberá tener un conocimiento amplio y profundo sobre la materia en la cual se desenvuelve, a fin de que pueda resolver cualquier tipo de duda que las partes le cuestionen, así como para poder proponer soluciones justas, equitativas y apegadas a derecho.

Por otro lado, deberá contar con la experiencia necesaria, la cual se consigue a través de la dedicación y el empeño con el cual realice su función y la habilidad suficiente para tomar decisiones convenientes y prudentes de manera rápida con el fin de hacer lo más conveniente en el momento oportuno. De esta manera hará que la audiencia sea dinámica y concreta, logrando el acercamiento y la armonía entre las partes, a fin de que éstas se muestren en la mejor disposición para llegar al arreglo y pongan de su parte el empeño suficiente para negociar sus pretensiones de manera pacífica, amigable y razonable.

Como podemos ver, el papel del conciliador es muy importante, ya que en gran medida depende de éste que las audiencias de conciliación tengan éxito. Por lo que consideramos necesario que las autoridades correspondientes sean muy cuidadosas en la selección de funcionarios que fungirán como conciliadores, así como también que constantemente se les capacite y se les propongan políticas y planes de trabajo a seguir, con el fin de enriquecer la técnica utilizada por los mismos, fijándose metas en relación al número de conciliaciones esperadas, provocando de ésta forma que los conciliadores cada vez pongan más empeño y dedicación a las funciones que realizan.

Lo anterior, debido a que en la práctica, desgraciadamente dada la carga de trabajo de los tribunales, el conciliador únicamente se avoca a preguntar a las partes si desean arreglarse o bien en ocasiones cuando existe la posibilidad de arreglo entre las mismas y éstas se encuentran negociando, el conciliador no interviene por atender otras audiencias, desempeñándose de manera automática y rutinaria. Ello le resta importancia a la audiencia correspondiente y es vista como una audiencia de mero trámite, siendo que ésta es una audiencia de suma importancia ya que gracias a la misma se puede evitar un juicio, situación que traería consigo enormes beneficios para todos.



## 6.- VENTAJAS DE LA CONCILIACION.

Como hemos podido ver, la conciliación es un medio de solución amistoso de los conflictos de trabajo, ya que permite que las relaciones laborales se restablezcan en un ambiente de armonía, reportando beneficios específicos a las partes, al funcionamiento de los tribunales y a la economía nacional.

Actualmente vivimos en un Estado de derecho que tiene como fin la búsqueda y manutención de la paz social. Para lograr la misma, con el paso del tiempo se incrementa de manera acelerada la legislación, situación que produce retrasos en la administración de justicia, dado el cúmulo de leyes aplicables, lo cual provoca que actualmente los vehículos procesales se encuentren en plena crisis, la cual trae consigo la búsqueda de modelos procesales adecuados. Como lo asevera el maestro Farein en su obra, actualmente estamos viviendo un fenómeno de desjudicialización de la solución de una masa de conflictos de derecho o de intereses individuales y/o colectivos.<sup>105</sup>

Lo anterior trae como consecuencia que hoy en día exista una cierta tendencia a solucionar los conflictos de intereses mediante la autocomposición. La desjudicialización de los conflictos es "un retorno a una gestión privada de la justicia"<sup>106</sup> Es decir, constituye un retorno hacia otro tipo de solución, siendo ésta la conciliación, uno de los medios más antiguos y racionales de conservar o restaurar la paz social.

Las soluciones alcanzadas mediante la conciliación parecen ser más duraderas que las obtenidas mediante un juicio, ya que el mismo provoca una etapa de enemistad y rivalidad entre las partes mientras dura el proceso.

Ahora bien, si enfocamos lo anterior al Derecho del Trabajo podremos ver que no sólo el exceso de leyes provoca un retraso en la impartición de justicia, sino que también el número elevado de trabajadores que actualmente afrontan problemas laborales produce una carga excesiva de trabajo en los tribunales, lo cual desemboca en la tardanza de los juicios, perjudicando a las partes y sobre todo a los trabajadores, quienes representan la parte más débil en la relación laboral y a las familias de los mismos por ser estos cabezas de aquéllas.

<sup>105</sup>FAREIN GUILLEN, Victor. Op. Cit. p. 894.

<sup>106</sup>Idem.

Por otro lado, en ocasiones nos enfrentamos a una deficiente impartición de justicia debido a que las autoridades trabajan bajo presión por el exceso de carga, lo cual se traduce en audiencias mal dirigidas, en laudos oscuros, en numerosos trámites que hay que agotar durante juicios que cada vez se vuelven más engorrosos y tardados.

Es por eso que consideramos a la conciliación como el medio ideal de solución de conflictos, dadas las ventajas que nos ofrece su naturaleza. Dichas ventajas benefician tanto a las partes como a la sociedad entera, ya que la paz social en el aspecto interno reposa en un cierto grado en el equilibrio de la relación entre el capital y el trabajo. Es por ello importante evitar que proliferen los juicios, ya que al disminuir los mismos se consolida la paz social. Desde un punto de vista externo, el óptimo desarrollo de la producción requiere que las tareas no sufran interrupciones y se desarrollen en un ambiente de relativa tranquilidad, por lo que resulta importante solucionar de manera pacífica los conflictos de intereses que se produzcan.

Es siempre preferible que las diferencias se solucionen de manera pacífica que de modo contencioso o por imperio de autoridad jurisdiccional. "La función conciliatoria tiende a conseguir un clima de cordialidad en las relaciones obrero - patronales para lograr el reconocimiento de los derechos legítimos de los factores de la producción".<sup>107</sup> A través de este medio de solución las partes tienen la oportunidad de reducir sus reclamaciones a proporciones justas, asegurando un arreglo razonable basado en la buena voluntad que cada una de las mismas pone para comprender el punto de vista de la otra, evitando de esta forma los gastos que un proceso implica y que afectan en mayor medida al trabajador y no sólo a éste si no también a su familia.

Al llegar al arreglo se evita que las partes se sientan disminuidas en sus derechos, dejándoles una sensación de equilibrio, dando pauta a una futura reanudación armoniosa de las relaciones en el campo de trabajo, ya que no crea un ambiente hostil, situación que es de gran importancia, ya que las partes a futuro pueden verse con respeto y simpatía, debido a que la conciliación implica el respeto y reconocimiento recíproco de derechos y deberes.

La conciliación proporciona a las partes no sólo ahorro de tiempo y dinero, sino también restablece de manera armoniosa la relación que se quebrantó entre las mismas con motivo del conflicto producido. Esto es de suma importancia, ya que en la práctica es común ver que cuando un trabajador gana un laudo en el sentido que se le reinstale, al ser reinstalado regresa a laborar a un ambiente hostil debido al coraje existente por su contraparte de haber perdido el juicio, situación que desemboca en un nuevo problema.

---

<sup>107</sup>CANALE, Eleazar. *Función Conciliatoria de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social*. Revista del Trabajo. Tomo I. Núm. 128. México, 1984. p. 33.

Por otro lado, satisface la necesidad de las partes de resolver su problema de manera rápida, debido a que todo juicio implica un desgaste físico y emocional por la tensión que produce en cuanto a la rivalidad existente entre los contendientes y la incertidumbre de los resultados del mismo, sobre todo en los casos en los cuales los hechos y derechos de los contendientes entre sí son tan contradictorios que existe una gran duda sobre los resultados del juicio, provocando preocupación a los mismos y el cuestionamiento de si valdrá la pena invertir dinero, esfuerzo y tiempo en un juicio en el cual la moneda se encuentra totalmente en el aire.

Por lo que respecta a los Tribunales de Trabajo, la conciliación disminuye su carga de trabajo, lo que es totalmente benéfico para las autoridades ya que al tener menos asuntos en activo cuentan con tiempo disponible para darles un seguimiento adecuado y una atención más personalizada, otorgándole mayor calidad al servicio que prestan.

Por otro lado, al disminuir el número de juicios, el Estado se ve beneficiado en la disminución del gasto que implica mantener un juicio en activo, favoreciendo de ésta manera a la economía nacional.

## CAPITULO IV

### ANALISIS DE LA CONCILIACION EN MATERIA LABORAL BUROCRATICA.

#### 1.- LA CONCILIACION ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

A.- EL CUERPO DE FUNCIONARIOS CONCILIADORES.

B.- EL PROCEDIMIENTO A SEGUIR EN LA ETAPA CONCILIATORIA.

#### 2.- LAS DEPENDENCIAS GUBERNAMENTALES EN LA ETAPA CONCILIATORIA.

#### 3.- LOS TRABAJADORES EN LA ETAPA CONCILIATORIA.

#### 4.- IMPORTANCIA DE LA CONCILIACION.

#### 5.- LA NECESIDAD DE REGLAMENTAR LA CONCILIACION.

## CAPÍTULO IV

### ANÁLISIS DE LA CONCILIACION EN MATERIA LABORAL BUROCRÁTICA

#### 1.- LA CONCILIACION ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

La importancia jurídica de la conciliación como medio de solución de los conflictos de trabajo burocrático, la contempló el legislador en la exposición de motivos de la Reforma Constitucional del 21 de octubre de 1960, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de ese mismo año, que adicionó el apartado "B" del artículo 123 constitucional al expresar textualmente:

"Se reitera en el proyecto el funcionamiento del Tribunal de Arbitraje al que además se asignará en forma expresa funciones conciliatorias para el conocimiento y resolución de los diversos conflictos que puedan surgir entre el Estado y sus servidores".

Posteriormente en 1986 se publicó el Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual recogió la idea del constituyente, ya que en sus artículos del 91 al 102<sup>108</sup> regula la etapa conciliatoria que se lleva a cabo ante el mismo, así como los requisitos que se requieren para ser conciliador y pertenecer al Cuerpo de Funcionarios Conciliadores del Tribunal.

Por otra parte, en febrero de 1992 el Pleno del Tribunal emitió el acuerdo mediante el cual se reestructura el servicio público de la conciliación, considerando a ésta como un procedimiento legalmente reconocido por virtud del cual a través de una exhortación de la autoridad o por la libre voluntad de las partes se conviene la solución amistosa de un conflicto laboral presente o futuro, haciéndose mutuas concesiones.

Así mismo, se consideró que siendo un imperativo constitucional la impartición de la justicia pronta y expedita, al llegar las partes a un arreglo conciliatorio se satisfaría dicho mandato y el mutuo beneficio tanto para el trabajador como para el Gobierno Federal.

<sup>108</sup> Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Sala de Plenos del TFCyA. 15 de enero de 1986.

La conciliación en materia laboral burocrática encuentra su fundamento legal en el artículo 122, párrafo II, de la Ley Burocrática, el cual señala que el Tribunal contará con el número de conciliadores que sean necesarios para prestar el servicio público de la conciliación en los asuntos de la competencia del Tribunal o que les encomiende el presidente de éste, interviniendo y dando fe pública de los convenios que las partes celebren con su intervención.

Sin embargo, la citada ley regula la instancia de conciliación en los conflictos colectivos pero es omisa en lo relacionado a los individuales, ya que si bien es cierto que el artículo 122 señala que el cuerpo de funcionarios conciliadores deberá prestar el servicio público de la conciliación a quien lo solicite, de lo que se desprende que alguna de las partes tratándose de un conflicto individual lo puede solicitar, no regula la forma bajo la cual se deberá llevar a cabo dicha etapa y no hace mención en cuanto a que si ésta es obligatoria o potestativa para las partes.

Esta laguna de la Ley no la podemos suplir con la LFT, la cual señala que la etapa de conciliación es obligatoria para las partes y tan es así que se encuentra dentro del procedimiento, ya que como lo vimos con anterioridad, constituye la primera fase de la primera audiencia del juicio arbitral y si bien es cierto que en el procedimiento laboral burocrático también lo es, en la práctica resulta distinto, ya que la etapa conciliatoria en el Tribunal se lleva a cabo antes del procedimiento, debido a la existencia del cuerpo de funcionarios conciliadores que en la actualidad conforman una de las áreas del Tribunal independiente a las Salas y que en las Juntas no existe.

Razón por la cual dicha situación conlleva a una serie de problemas que más adelante analizaremos y que requieren de una solución, ya que en cierta forma no se le da a dicha etapa la importancia que merece al no estar regulada por la Ley.

Debemos aclarar que aunque el Tribunal estile agotar dicha etapa antes de dar inicio al juicio arbitral, al iniciar el mismo el secretario de audiencias exhorta a las partes nuevamente a llegar al arreglo, sin embargo dicha exhortación por lo general fracasa y no se le presta la debida atención que requiere, pues antes de dar inicio al juicio de arbitraje las partes en primera instancia pasaron y agotaron la etapa conciliatoria ante el mencionado cuerpo de funcionarios conciliadores, los cuales ponen todo su empeño y dedicación a efecto de procurar avenir a las partes y, al no existir posibilidades de arreglo, dejan a salvo sus derechos con el fin de que los ejerciten mediante el juicio. Motivo por el cual a las partes les resulta irrelevante ésta primera fase del procedimiento arbitral, ya que como lo señalamos las mismas agotaron la etapa de conciliación.

En contraposición a lo anterior, tanto el Reglamento Interior como el Manual de Organización del Tribunal hacen mención en lo referente a la conciliación tratándose de conflictos

individuales, dado que el primero señala que uno de los objetivos fundamentales del cuerpo de funcionarios conciliadores es el de celebrar audiencias de conciliación en los conflictos individuales y el segundo en su artículo 91 señala que el cuerpo de Funcionarios Conciliadores deberá intervenir en los asuntos individuales cuando le sea requerida la prestación de dicho servicio.

#### **A.- EL CUERPO DE FUNCIONARIOS CONCILIADORES.**

El Tribunal cuenta con un cuerpo de funcionarios conciliadores que en forma gratuita deberán intervenir para quien lo solicite, a efecto de conciliar los conflictos individuales y colectivos que se susciten entre los titulares de las dependencias y sus trabajadores.

Los conciliadores deberán estudiar y tramitar los asuntos que se les encomienden; atender a las partes proponiéndoles soluciones; autorizar las actuaciones en que éstas intervengan y cuidar que sean firmadas por las mismas. Así como rendir los informes correspondientes en lo referente a los asuntos en los cuales intervienen.

Actualmente el cuerpo de funcionarios conciliadores del Tribunal conforma una dirección compuesta por un director de funcionarios conciliadores, tres conciliadores y el personal administrativo de apoyo que se requiere para el buen funcionamiento de la dirección.

Los conciliadores deberán firmar el convenio correspondiente en caso de que las partes lleguen al arreglo, dando fe pública de la celebración del mismo.

El director de la unidad se encarga de tomar en forma equitativa los asuntos que vayan llegando a sus conciliadores, a fin de que éstos puedan dedicarles el mayor tiempo posible a cada uno de ellos. Así mismo, interviene en los asuntos que por su importancia o complejidad requieren de una atención especial. Por otro lado, debe procurar todo lo necesario para el buen funcionamiento del área y cubrir la meta que anualmente señala el magistrado presidente del Tribunal respecto de los asuntos que deben conciliarse. Es decir, dicha unidad debe cubrir un porcentaje anual de asuntos conciliados y rendir el informe anual correspondiente con el fin de lograr la mayor productividad del área y justificar su existencia.

Por su parte, los conciliadores al atender cada asunto que se les encomienda, deberán entrevistarse con la parte que solicite el servicio público de la conciliación, a efecto de empaparse de las circunstancias y causas que originaron el conflicto laboral que las partes desean conciliar y tener un conocimiento profundo del asunto.

Una vez que escucha de viva voz la conflictiva, el conciliador fija una fecha de audiencia y notifica de manera personal a la parte con la cual se está entrevistando el día y hora de la celebración de la audiencia y a la otra parte (mediante un oficio signado por sí mismo y por el director de la unidad) se la da a conocer y le notifica la fecha señalada para la celebración de la audiencia, solicitándole que comparezca a la misma, haciéndole saber de manera general la conflictiva existente, y las pretensiones de la parte que solicitó la conciliación para llegar a un posible arreglo.

El día señalado para la celebración de la audiencia de conciliación las partes acuden ante el conciliador asignado, éste les explica el mecanismo y la consistencia de la etapa conciliatoria a seguir, exhortándolas a que lleguen a un arreglo y previniéndolas de las consecuencias que un juicio arbitral implica. A lo cual, les propone soluciones viables y apegadas a derecho para solucionar el asunto a fin de que logren conciliarse.

En la referida audiencia se levanta un acta en la cual las partes manifiestan lo que a su interés convenga. Por lo general, en ésta primera audiencia una de las partes propone por escrito una solución al conflicto y la otra solicita un término a efecto de traer para la próxima audiencia una respuesta positiva, negativa o bien una contrapropuesta para conciliar el asunto. Por lo que el conciliador difiere la audiencia y señala una nueva fecha para su reanudación misma, que asienta en el acta respectiva.

En caso de que se llegue al arreglo, se levanta un convenio en el cual se hace comparecer a las partes, se declaran los generales de éstas y en el clausulado se hace una narración sucinta de los hechos que motivaron el conflicto y la manera en que las partes acordaron solucionarlo. El convenio en el mismo acto es aceptado y ratificado por las partes. El conciliador da fe pública de su celebración y lo envía a la presidencia del Tribunal, a efecto de que se le asigne sala para su aprobación y sanción.

Posteriormente el convenio es elevado a la categoría de laudo ejecutoriado y el asunto se archiva en el Tribunal como total y definitivamente concluido, no reservándose las partes acción o derecho alguno que ejercitar en cuanto a lo pactado.

En caso de que la conciliación fracase, el conciliador en el acta respectiva lo asienta y deja a salvo sus derechos, para que los ejerciten a través del juicio arbitral. Por lo que las mismas proceden a elaborar su demanda y contestación, dando inicio al procedimiento en la sala que el Tribunal les asigne.



En caso de que una de las partes o las dos soliciten la conciliación y se encuentren en juicio, el conciliador solicita a la sala en la cual se ventila el asunto, la remisión del expediente, y programa una audiencia de conciliación, cuya fecha les notifica mediante el mencionado oficio. Al agotar la etapa devuelve el expediente a su sala de origen, con el original de la o de las actuaciones que se llevaron a cabo en la unidad y un oficio en el cual le notifica a la sala el resultado de la etapa conciliatoria.

Antes de iniciar sus labores, los conciliadores diariamente se reúnen con el director de la unidad a fin de comentar los asuntos que se les encomendaron y unificar criterios sobre las posibles soluciones que se les podrán proponer a las partes, dando cada uno de ellos sus puntos de vista y comentarios necesarios para acordar lo conducente.

Al final de la jornada deberán entregar al director las actuaciones de cada asunto y un pequeño informe sobre los mismos, a efecto de que se elabore el registro correspondiente.

Como podemos ver, esta área del Tribunal es de gran importancia, ya que es la que arregla los asuntos previniendo los juicios o dándoles solución a éstos antes de que se llegue al laudo. Dada su importancia, con el tiempo ha ido creciendo, ya que cada vez aumenta su carga de trabajo, por lo que actualmente creemos necesario agrandarla, aumentando el número de conciliadores que la conforma.

Por otro lado, debemos señalar que ésta área del Tribunal se caracteriza por su buen funcionamiento, ya que el número de asuntos que se logran conciliar cada vez es mayor. Pensamos que es muy importante que la etapa conciliatoria se agote de ésta manera, pues al ser la unidad independiente de las salas y del procedimiento arbitral, se logra que las partes acudan a la misma con el ánimo de llegar al arreglo, debido a que en ésta no existe la tensión que caracteriza a las salas y la actitud de las partes de ver en su contraparte a un rival.

Las audiencias de conciliación se llevan a cabo en un ambiente de tranquilidad y armonía, situación que resulta vital en la institución de la conciliación y que acrecenta el número de posibilidades de que las partes se entiendan y no pierdan la razón con el fin de llegar al arreglo.

Por otro lado, pensamos que en la medida en que se destine a un área determinada la realización de funciones específicas y concretas, se logra que la productividad se acreciente. Al dedicarse única y exclusivamente a la conciliación, su personal con el paso del tiempo brinda al

público un servicio especializado dada su experiencia y conocimientos en una etapa concreta del procedimiento.

Por lo que pensamos que es muy importante que los órganos de impartición de justicia cuenten con un cuerpo de funcionarios conciliadores ajenos al procedimiento, ya que de esta manera aumentan sus posibilidades de conciliar los asuntos que les lleguen y disminuyen el número de juicios. Lo cual resulta benéfico, como lo vimos anteriormente, para todos, ya que implica la impartición de una justicia rápida, expedita y sencilla, que representa un ahorro de tiempo y dinero para las partes y para el Estado.

## **B.- EL PROCEDIMIENTO A SEGUIR EN LA ETAPA CONCILIATORIA.**

Una vez que mencionamos el marco teórico de la conciliación en materia laboral burocrática y la conformación de la dirección de funcionarios conciliadores en el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, procederemos a analizar la manera bajo la cual se lleva a cabo el procedimiento en esta etapa. Como ya lo indicamos, existen conflictos laborales individuales y colectivos.

Los conflictos de intereses colectivos, dada su importancia social, política y económica, tienen distinto trato en lo que a la etapa de conciliación se refiere. Para la solución de los mismos la Ley Burocrática en su artículo 125 regula la manera bajo la cual se llevará a cabo la etapa conciliatoria, señalando al respecto que tan pronto como reciba la primera promoción relativa a un conflicto colectivo o sindical, el presidente del Tribunal citará a las partes dentro de las veinticuatro horas siguientes a una audiencia de conciliación, misma que deberá llevarse a cabo dentro de tres días contados a partir de la fecha de la citación. En esa audiencia se procurará avenir a las partes y en caso de que la conciliación fracase se remitirá el expediente a la secretaría general de acuerdos del Tribunal, para que se proceda al arbitraje.

Como ya lo señalamos, en el caso de los conflictos individuales la Ley Burocrática es omisa en regular la etapa conciliatoria. Al igual que la LFT, la Ley Burocrática en la primera audiencia del procedimiento arbitral cuenta con una primera fase en la que el secretario de audiencias exhorta a la partes a llegar al arreglo y en caso que éstas no lo logren se procede a la ratificación y objeción de los escritos de demanda y contestación, dando inicio a la parte contenciosa del procedimiento. Por lo anterior podemos afirmar que se trata de una etapa obligatoria para las partes, en cuanto a que deben agotar la misma y potestativa en el sentido que no pueden ser obligadas a conciliarse.

Sin embargo, como ya lo señalamos, el Tribunal cuenta con una dirección de funcionarios conciliadores que brindan el servicio público de la conciliación antes de iniciar el procedimiento, es decir, antes de que la parte actora realice el escrito inicial de demanda.

Así mismo, señalamos que el Tribunal cuenta con una procuraduría de la defensa de los trabajadores al servicio del Estado, que se encuentra adscrita al mismo y que por lo general lleva a cabo la asesoría y representación de los conflictos individuales de trabajo de manera gratuita.

Debemos señalar que cuando un trabajador confronta una problemática laboral con el titular de la dependencia para la cual labora, tiene derecho a acudir ante el tribunal a fin de que éste mediante resolución ponga fin al conflicto, ya sea compareciendo a través de un abogado particular, por su propio derecho, o bien a través de la procuraduría adscrita al Tribunal.

Por lo general, los trabajadores que confrontan una problemática laboral acuden a solicitar la intervención y representación de la procuraduría, dada la experiencia de ésta y su necesidad de solicitar la asesoría y representación de un abogado de oficio, debido a que los salarios tan bajos que perciben les impiden contratar los servicios de un abogado particular.

Por lo que podemos afirmar que la mayor parte de los conflictos individuales que se ventilan ante el Tribunal tienen la representación de la procuraduría. Sobre ésta base analizaremos el procedimiento de conciliación que se lleva a cabo en el Tribunal.

Tan pronto como un trabajador acude a la procuraduría, le es asignando un procurador auxiliar que le brindará toda la asesoría necesaria respecto de su conflicto laboral y mediante un oficio lo enviará a la dirección de funcionarios conciliadores, solicitándole a la misma que en caso de que no se llegue a una arreglo por esa vía, remita la carpeta correspondiente nuevamente a la procuraduría, a fin de que la misma esté en aptitud de elaborar la demanda correspondiente y dar inicio al juicio arbitral.

En la dirección de funcionarios conciliadores se le asignará al trabajador un conciliador, el cual lo entrevistará tomándole sus datos generales y le pedirá que le comente la consistencia de su problemática laboral y le mencione sus pretensiones o alternativas de solución para conciliar sus diferencias con la dependencia.

Acto continuo el conciliador elaborará un oficio dirigido al jurídico de la dependencia para la cual labora el trabajador, haciéndole mención que el trabajador confronta una problemática laboral con dicha dependencia y que acudió a la dirección de funcionarios conciliadores a solicitar

el servicio público de la conciliación. Así mismo asentará los datos de éste para que el jurídico de la dependencia lo identifique rápidamente y pueda pedir información al respecto. También se le requerirá que comparezca un apoderado legal con facultades de decisión a la fecha y hora señaladas en el oficio, para llevar a cabo la audiencia respectiva.

El oficio será hecho llegar al jurídico de la dependencia por conducto del trabajador, al cual deberán recibírselo y sellarte una de las copias, misma que deberá entregar el día de la audiencia al conciliador para acreditar que les notificó la celebración de la audiencia. Existen casos especiales en los cuales el trabajador se encuentra impedido para hacer entrega del oficio y el conciliador lo manda a la dependencia por actuarios.

El día señalado para la audiencia de conciliación el trabajador, acompañado de un procurador auxiliar, comparecerá ante el conciliador asignado. Existen tres procuradores auxiliares comisionados a la dirección de funcionarios conciliadores que se encargan de asesorar y representar a los trabajadores en las audiencias de conciliación.

Una vez reunidas las partes, trabajarán junto con el conciliador con el fin de llegar al arreglo y éste diferirá las audiencias cuando lo estime pertinente y existan posibilidades para llegar al arreglo.

Si la conciliación triunfa se elaborará el mencionado convenio y si fracasa se turnará el asunto como ya lo mencionamos, a la procuraduría, dejando a salvo los derechos del trabajador.

Este procedimiento no se encuentra regulado por la ley, lo que trae consigo una serie de problemas que a continuación analizaremos y que requieren de una solución inmediata. Esta etapa conciliatoria trae consigo múltiples beneficios para el trabajador y para el mismo Tribunal, de ahí la necesidad que se apege a derecho y que las partes la vean como una etapa que forzosamente se tiene que agotar antes de iniciar el procedimiento, brindándole mayor respeto, importancia y respaldo jurídico.

El oficio de notificación para la celebración de la audiencia lo lleva el trabajador personalmente al jurídico de la dependencia, situación que por un lado resulta benéfica, ya que dicho trámite se realiza más rápido debido a que la gran carga de trabajo de los actuarios del Tribunal les impide realizar ese trámite de manera rápida, provocando que se otorgue una fecha de audiencia lejana, lo cual perjudica al trabajador dada la situación económica por la cual atraviesa y se pone en riesgo de que llegue a prescribir su asunto o que por la premura de la fecha de prescripción tenga que elaborar su demanda simultáneamente.

Pero por otro lado esta manera de notificar resulta problemática, ya que en algunos casos el jurídico se niega a recibirle al trabajador la notificación por no estar facultado para ello, restándole importancia y seriedad a la audiencia conciliatoria, haciéndole perder tiempo al trabajador y al mismo Tribunal. Consideramos necesario que se regule al respecto y se aumente el número de actuarios del Tribunal, ya que éstos son los únicos facultados legalmente para notificar los requerimientos de un órgano.

En lo referente al diferimiento de las audiencias, éstas por lo general se llegan a diferir en dos o tres ocasiones, dependiendo de las posibilidades que haya y de la falta de interés en finiquitar el asunto por las partes. Sin embargo, muchas veces las partes al percatarse de que dicha situación no se encuentra regulada por la ley, de manera dolosa y con el fin de que su contraparte pierda tiempo, solicitan el constante diferimiento de las audiencias, manifestando al final su negativa de llegar al arreglo.

Como podemos ver, es de vital importancia que se legisle al respecto con el fin de alimentar la responsabilidad y seriedad de las partes al pasar por dicha etapa, dándole mayor importancia y seriedad para lograr su mejor funcionamiento y de esta manera concientizar a las partes de los beneficios que la misma implica.

Se trata de una etapa muy noble y potestativa totalmente, que consideramos debería volverse obligatoria debido a los múltiples ventajas que trae consigo.

En la práctica, por criterio del Tribunal se debe agotar dicha instancia antes de promover un escrito inicial de demanda. Desgraciadamente este criterio únicamente es aplicado por los asuntos que lleva a cabo la procuraduría, ya que tratándose de conflictos de carácter individual en los cuales los trabajadores tienen abogado particular, por lo general no agotan dicha etapa ante la dirección de funcionarios conciliadores. Por ello consideramos necesario hacer mayor publicidad de la misma y, como señalamos, volverla obligatoria a fin de aumentar las posibilidades de conciliar los asuntos que se llegan a ventilar en el Tribunal y disminuir su carga de trabajo.

## 2.- LAS DEPENDENCIAS GUBERNAMENTALES EN LA ETAPA CONCILIATORIA.

Una vez que hemos analizado de manera práctica el procedimiento conciliatorio que se lleva a cabo ante la dirección de funcionarios conciliadores, analizaremos la actitud que toman las distintas dependencias durante el mismo, así como las políticas a seguir que éstas tienen.

Como ya lo señalamos, los jurídicos de las dependencias son notificados mediante un oficio del día y la hora en que se llevará a cabo la audiencia de conciliación y solicitados que comparezcan a la misma mediante un apoderado legal con facultades de decisión.

No existe regla alguna a seguir que determine el tiempo de anticipación con el cual deberán de ser notificados, ya que ello depende de la agenda de trabajo del conciliador, pero siempre se señalan con un tiempo prudente a fin de que el día de la audiencia cuenten con toda la información necesaria que les permita negociar el conflicto de intereses.

Desgraciadamente en la práctica sucede lo contrario, ya que la mayoría de los jurídicos de las dependencias acuden a la primera audiencia sin saber la consistencia del conflicto laboral que confrontan con el trabajador, por lo que dicha audiencia se agota en explicarles y hacerles saber lo solicitado por éste.

Por otro lado, por lo general a las audiencias de conciliación acuden meros litigantes que carecen de facultades de decisión y que por lo mismo solicitan el diferimiento de la audiencia a efecto de comentar el asunto con su superior jerárquico y estar en aptitudes de traer una respuesta concreta a las pretensiones planteadas. Ello provoca que haya una discontinuidad en el seguimiento que se le da a un asunto y que se alargue la gestión del mismo, prolongando de esta manera el tiempo en el cual se ventila ante la dirección de funcionarios conciliadores.

Esta actitud por parte de las dependencias provoca que en ocasiones el trabajador se desmoralice y vea a la etapa conciliatoria como un simple trámite que hay que agotar antes de irse al juicio. Y las dependencias al actuar de esta manera le restan importancia a la etapa, dándole prioridad a los asuntos en activo que se ventilan en la etapa arbitral ante el Tribunal. Si bien es cierto que los mismos requieren de una atención y cuidado especial dado lo tedioso y engorroso que resulta un juicio, al ponerle más empeño y dedicación a los asuntos que se ventilan en la conciliación, automáticamente disminuiría el número de juicios que llevan.

Presumimos que esta problemática existente en las dependencias se debe a la mala organización interna que tienen en lo referente al seguimiento que le dan a sus asuntos y en

ocasiones muestran una actitud apática en la posible solución que le puedan dar a estos, provocando que un problema pequeño, irrelevante y sencillo se convierta en un asunto desgastante, tedioso y largo que genere pérdida de tiempo y de recursos económicos.

Así como existen dependencias que carecen de sensibilidad y habilidad para arreglar sus asuntos, existen otras cuya política es la de procurar que la mayor parte de los que tienen en activo que tienen se resuelvan por la vía conciliatoria, ya que una de sus preocupaciones fundamentales radica en mantener una buena imagen, procurando que sus trabajadores se desenvuelvan en un ambiente armónico que les permita crecer tanto de manera particular como a nivel de institución. Para ello designan únicamente a un determinado grupo de personas, otorgándoles facultades de decisión a fin de que se encarguen y dediquen totalmente a la etapa conciliatoria, brindándoles el acceso a un determinado porcentaje del presupuesto con el que cuentan y que se destina para tal efecto.

Por otro lado, dichas dependencias se caracterizan por la excelente comunicación que mantienen entre las áreas que las integran, lo cual simplifica el trabajo de las personas designadas, ya que al contar con la pronta cooperación de las áreas, las cuales les facilitan a la brevedad posible la información que requieren, éstas se encuentran en aptitud de poder proponer alternativas viables de solución a los conflictos que enfrenta la dependencia con sus trabajadores, de manera rápida.

Dicha actitud es totalmente benéfica, ya que por lo general los asuntos que tienen se llegan a conciliar en la primera audiencia o en la segunda a más tardar. Así mismo, dichas dependencias se caracterizan por tener un número pequeño de juicios en activo ante el Tribunal y por ganarse el afecto y simpatía de sus trabajadores, lo cual produce unión y armonía entre los mismos, que se traduce en un crecimiento favorable para la dependencia, aumentando su nivel de eficiencia y eficacia.

Como podemos ver, el éxito de la conciliación también depende en gran medida de la actitud que tengan las dependencias ante ésta, ya que en ocasiones únicamente la ven como un trámite a seguir en el que hay que escuchar las peticiones del trabajador y solicitar otra fecha de audiencia para traer una respuesta.

Consideramos necesario que a los jurídicos de las dependencias se les imparta una adecuada orientación en el sentido de que se les haga ver lo benéfico que es arreglar los asuntos con que cuentan por la vía conciliatoria, ya que un juicio genera gastos adicionales a los presupuestos de las dependencias, teniendo en ocasiones que solicitar a la SHCP una partida

presupuestal extraordinaria debido a la incapacidad económica que tienen para mantener los mismos. Por otro lado, es benéfica en el sentido de que las dependencias al arreglar sus conflictos de manera pacífica y armoniosa, logran mantener una buena imagen ante sus miembros y la sociedad, beneficiándoles de manera política, social y económica.

La actitud de las dependencias en la etapa conciliatoria no depende de la eficacia o ineficacia de sus elementos, sino de una mala orientación y organización de las mismas que en ocasiones se debe a su excesivo tamaño y a la multiplicidad de sus funciones, situación que resulta delicada ya que para que las mismas logren su cometido requieren de una excelente planeación, organización y política a seguir. Por lo que consideramos importante que se les brinde toda la orientación requerida en este aspecto, viendo a la conciliación no desde el punto de vista de una etapa que sirve como medio de solución a conflictos de intereses, sino como una disciplina que al beneficiar los intereses económicos, sociales y políticos de todas y cada una de las dependencias que conforman la administración pública, beneficia en la misma medida al Estado, ahorrándole un gasto que implica una cantidad considerable de dinero al erario público.

Nos referimos al área jurídica de las dependencias en virtud de que consideramos que es una de las áreas medulares de las mismas, que debe estar en coordinación total con las demás, ya que nos encontramos en un Estado de derecho que requiere de la estricta y exacta aplicación de sus normas. Enfocándonos al aspecto laboral, materia de nuestro trabajo, hay que recordar que debemos respetar los principios que rigen al mismo en el sentido de que se trata de una rama del derecho en la cual debe existir la concentración, sencillez y economía procesal. Principios que si bien es cierto deben ser aplicados por las autoridades jurisdiccionales y administrativas facultadas para ello, éstas también requieren de la colaboración y concientización de las partes en el proceso, a fin de que dichos principios puedan ser aplicados estrictamente en la práctica.



### 3.- LOS TRABAJADORES EN LA ETAPA CONCILIATORIA.

La actitud que tengan los trabajadores en las audiencias de conciliación también es de suma importancia, ya que dependiendo de la misma se logran aumentar o disminuir las posibilidades existentes para llegar al arreglo.

Como lo señalamos, la mayoría de los trabajadores acuden a dichas audiencias acompañados de un procurador auxiliar, mismo que previamente los orienta y en la audiencia los representa aconsejándoles las decisiones que pueda tomar por ser benéficas a sus intereses, procurando llegar a un arreglo satisfactorio y apegado a derecho.

Por lo general, acuden con una actitud sumisa y pasiva. Situación que da ventaja a los apoderados legales de las dependencias, ya que de esta forma logran infundirles temor y en ocasiones persuadirlos de manera negativa, mostrando una actitud impositiva que dificulta la labor del conciliador.

Pero igualmente existen trabajadores que se muestran totalmente agresivos y cerrados, ya que a pesar de que se les orienta y aconseja no buscan el diálogo y exigen que la dependencia les cumpla al cien por ciento sus pretensiones mostrando una actitud caprichosa. Esto, entorpece la búsqueda de alternativas viables de solución, ya que al ver en el apoderado legal de la dependencia a su principal enemigo, siendo que los mismos son los últimos en enterarse del conflicto de intereses existente y al conciliador y procurador que los asiste como sus adversarios, matan el ánimo y la disposición que deben mostrar las partes para entablar una negociación.

Suponemos que dicha actitud se debe a la falta de conocimientos de los mismos sobre los derechos que tienen como trabajadores, ya que en ocasiones hemos observado que a pesar de que se les asesora en este aspecto, persisten en mostrar una actitud cerrada y equívoca, ya que pretenden que se les cumplan todas sus pretensiones, existiendo ocasiones en las cuales no les asiste el derecho.

Existen otras ocasiones en las cuales de manera dolosa solicitan el servicio público de la conciliación, ocultando las verdaderas causas que motivaron el conflicto de intereses al procurador que los asiste, motivados por la idea o mala orientación de un tercero ajeno, que mediante engaños intenta sacar provecho de la situación, lo que se traduce en una pérdida de dinero, tiempo y esfuerzo para las partes y para el mismo Tribunal, al cual no se le da la seriedad y el debido respeto que merece como autoridad.

Creemos que los trabajadores tienen la obligación de conocer los principios básicos de esta rama del derecho, ya que históricamente y por ley la misma les pertenece, siendo los interesados para ejercitarlo en caso de que sus derechos sean violados.

El derecho del trabajo surge de una lucha revolucionaria que se fundamenta en la búsqueda y reconocimiento de la clase trabajadora de reivindicarse como tal, con el pleno otorgamiento y disfrute de sus derechos, por lo cual resulta incongruente y deprimente que existan trabajadores que ignoren los derechos que tienen como tales, existiendo información al respecto de fácil acceso y de texto sencillo accesible al entendimiento de cualquier persona.

La práctica nos permite afirmar que los trabajadores que acuden al Tribunal con un conocimiento básico de los derechos que tienen y en el momento les asisten, que buscan el cumplimiento de pretensiones apegadas a derecho y que muestran una actitud abierta al diálogo en las audiencias, propician que aumenten las posibilidades de solución al conflicto de manera pacífica y que triunfe la conciliación.

En este sentido, pensamos que es muy importante la labor de los sindicatos, ya que en ocasiones por preocuparse por su situación política se olvidan y descuidan las funciones que deben cumplir y los fines para los cuales fueron creados. Siendo uno de sus objetivos primordiales el estudio, mejoramiento y defensa de los trabajadores, deberían elaborar planes de trabajo que tuvieran como fin ilustrar y brindar los conocimientos básicos a sus agremiados sobre los derechos que por ley les asisten, a través de cursos o pláticas que elevaran la cultura laboral de los mismos. Así como también sobre la manera de ejercitar sus derechos en caso de que éstos sean violados, orientándolos acerca de los términos que tienen para hacerlo y acerca de la autoridad ante la cual deben acudir a ventilar su conflicto.

Lo anterior, debido a que en la práctica han existido casos en los cuales el trabajador acude ante el Tribunal ya que todos sus derechos se encuentran prescritos, argumentando que desconocía la existencia del mismo y se encapricha en que se le cumpla el total de sus pretensiones, mostrando una actitud infantil y cerrada al respecto.

Por otro lado, es muy importante que una vez que a un trabajador se le asigne un procurador auxiliar que lo represente y asesore, el mismo le brinde su confianza total y con detalles le explique las causas que motivaron el conflicto de intereses y la manera en que se desarrolló, a fin de que éste pueda tener un amplio conocimiento del asunto y se encuentre en aptitud de preparar una defensa adecuada. Así mismo deberá de proporcionarle toda la

información y documentación con la que cuenta, ya que entre más elementos le proporcione, más armas le da al defensor de oficio para acreditar su derecho y preparar su defensa.

Consideramos que la conciliación es un sistema y para que funcione como tal, las partes que intervienen en la misma y solicitan este servicio público deberán contar con conocimientos básicos que les permitan ubicar su posición y mantener una actitud abierta y positiva al respecto, motivados por el interés de negociar el asunto a fin de evitar un juicio.

#### 4.- IMPORTANCIA DE LA CONCILIACION.

La relevancia o irrelevancia que puede llegar a tener un medio de solución de conflictos la podemos determinar de manera teórica con base en la finalidad que dicho mecanismo tenga en la obtención de resultados concretos y de manera práctica en la trascendencia que logren sus resultados en el aspecto jurídico, económico, político y social de un Estado. Al llevar la teoría a la práctica podremos constatar mediante hechos reales la importancia y funcionalidad que la misma tiene al obtener resultados satisfactorios y benéficos para una sociedad.

Hemos dicho teóricamente que la conciliación es un medio de solución de los conflictos de intereses, que otorga un beneficio para las partes y el Estado en virtud que de manera pacífica evita un juicio o pone fin al mismo. Pero analicemos de manera práctica si en realidad dicho mecanismo es importante y beneficia al Estado y a las partes.

Por cuanto hace al Estado, éste tiene que destinar un porcentaje determinado de su presupuesto para mantener el funcionamiento de un órgano, siendo éste el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y por otro lado, además de las asignaciones normales que le tiene que proporcionar al mismo, debe cubrir los gastos derivados de los laudos que el Tribunal dicte en su contra.

El informe anual del Tribunal correspondiente al ejercicio que se llevó a cabo en 1997, nos señala que el Estado, entre los convenios que se celebraron por la vía conciliatoria y en el pago de los laudos condenatorios que se ejecutaron y ventilaron ante el Tribunal, invirtió la cantidad de 76,753,245.00 pesos. Cantidad que resulta exuberante y que representa una enorme fuga de dinero en el gasto público, por lo que consideramos necesario el implantar medidas que logren disminuir dicha cantidad, ya que la misma puede ser invertida en servicios públicos que con el constante crecimiento de la población requieren de su ampliación, por ejemplo los centros de salud.

Evidentemente al Estado le cuesta menos dinero arreglar un asunto por la vía conciliatoria que mantener un juicio que implica una serie de gastos y que, de resultar condenatorio el laudo del mismo, conlleva a un gasto adicional no estimado y calculado, ya que entre más se alargue el tiempo para llevar a cabo la ejecución de éste, más dinero se acumula en contra del Estado.

Resulta irónico que las dependencias se tarden en cumplimentar los laudos argumentando que no pueden debido a la falta del presupuesto, ya que a la larga acaban pagándole al trabajador el 30 o hasta a veces el 50 por ciento más de la condena económica que se emitió en su contra.

Por lo que al conciliar los asuntos, concluyéndolos a la brevedad posible, el Estado se ahorra cantidades de dinero considerables, ya que el mantener un asunto en la etapa conciliatoria no implica grandes gastos, debido a que las gestiones que debe realizar el Tribunal son mínimas y sencillas. Por otro lado, las cantidades que el Estado brinda a través de sus dependencias para resolver los asuntos y finiquitarlos por la vía conciliatoria, son mínimas a comparación de las que en un juicio de arbitraje se acumulan, y además de ser mínimas son ciertas y determinadas, por lo que el Estado puede anticipadamente destinar un porcentaje de su presupuesto para la resolución de los conflictos que se lleguen a suscitar y de esta manera controlar sus erogaciones.

Desde un punto de vista jurídico, vivimos en un Estado de derecho, es decir, en un Estado cuyo fin es mantener el orden social que representa al bien común a través de un sistema de normas de derecho que prevén la regulación de dicho orden. Normas que se caracterizan por ser coercitivas ya que en caso de que las mismas sean violadas, al infractor de éstas le recae una sanción prevista por la misma norma, la cual se aplica a través de mecanismos de solución que el Estado establece y que se llevan a cabo ante una autoridad competente.

Siendo la Constitución nuestra Carta Magna, todas las leyes y reglamentos que emanen de la misma deberán ajustarse a sus principios, siendo uno de ellos la impartición de justicia pronta y expedita.

La conciliación como mecanismo alternativo de la solución de controversias es una de las vías que mejor satisfacen el objetivo constitucional de impartición de justicia, ya que el asunto por esta vía se finiquita de manera breve, por lo que a comparación de un juicio representa un ahorro de tiempo considerable, cumpliendo con los principios básicos de nuestra Carta Magna.

A fin de cumplir con estos principios, las salas del Tribunal han llevado a la práctica diversas acciones prioritarias para reducir la duración de los procesos legales, siendo una de ellas la promoción constante de la conciliación, dando prioridad a los juicios de mayor antigüedad a fin de lograr su conclusión en el menor tiempo posible, estableciéndose un control y seguimiento especial de éstos.

Así mismo, en el informe anual correspondiente a 1997, el magistrado presidente del Tribunal manifestó que a lo largo del año se llevaron a cabo diversas reuniones con funcionarios y técnicos especializados, así como con los titulares de la diversas áreas del Tribunal, a fin de buscar de acuerdo con la Ley de Planeación, el Plan Nacional de Desarrollo, el Programa Nacional sobre Procuración e Impartición de Justicia y el Programa de Modernización de la Administración

Pública, la Nueva Estructura Programática para 1998, la cual se enmarcó por la función 02 "Impartición de Justicia", quedando definida la función del Tribunal como una Institución de Servicio dedicada a procurar e impartir justicia en forma gratuita, pronta, completa e imparcial a los trabajadores al servicio del Estado, mediante la aplicación irrestricta de la Ley y administrando los recursos con transparencia, eficiencia y eficacia para mantener la paz y consolidar un régimen de convivencia social regido plenamente por el derecho, donde la Ley sea aplicada a todos por igual y la justicia sea la vía para la solución de conflictos.

Es objetivo estratégico para tal efecto la procuración e impartición de justicia en forma gratuita, pronta, completa e imparcial a los trabajadores al Servicio del Estado, por lo que se marcaron una serie de actividades institucionales para 1998, entre las cuales se hizo hincapié el concluir anticipadamente los litigios a través de la vertiente conciliatoria, proponiendo como indicador estratégico para tal efecto un índice de conflictos resueltos por conciliación.

Como podemos ver, el Estado a través de la conciliación como mecanismo de solución de conflictos, logra disminuir el gasto que conlleva el finiquitar un asunto, por lo que podemos afirmar que lo beneficia de manera económica.

Así mismo, el finiquitar un asunto de manera rápida y expedita le permite cumplir con los fines que la propia Constitución señala en lo que a impartición de justicia se refiere, por lo que lo beneficia jurídica, política y socialmente, ya que al acatar los principios enmarcados por la Ley Suprema cumple con las disposiciones que otorga en favor de sus gobernados.

En cuanto hace a la clase trabajadora, podemos afirmar que en el momento en que un trabajador confronta un conflicto de intereses en materia laboral, atraviesa por una gran desesperación ya que al ser su trabajo su fuente de ingresos, se le niega el medio por el cual satisface sus necesidades básicas y las de su familia. Por lo que requiere ante esa situación de una solución que le otorgue una certidumbre económica a corto plazo que le permita subsistir.

El único medio de solución de conflictos que le permite tener una certidumbre económica a corto plazo es la conciliación, situación que beneficia totalmente al trabajador y a su familia, ya que la necesidad que tiene de cubrir sus gastos básicos es presente y no futura.

Por lo que podemos afirmar que en la conciliación puede encontrar un medio de solución a sus conflictos, que lo beneficia de manera económica al brindarle soluciones rápidas. Por otro lado, lo beneficia en lo referente al tiempo que invierte en buscar dicha solución, proporcionándole

la facilidad de reincorporarse de manera breve a su empleo o bien no entorpeciéndole el tiempo con que cuenta y requiere para buscar otro empleo.

En 1997 el Tribunal atendió 1,031 asuntos relacionados con conflictos individuales que le fueron planteados, de los cuales se conciliaron 316, es decir, el 31 por ciento de ellos, porcentaje que no obstante se considera bueno, debe elevarse a través de metas que anualmente se deberán ir incrementando.<sup>109</sup>

Además, resulta conveniente señalar que existen asuntos en los cuales no hay problemática alguna, es decir, los mismos carecen de litis, tratándose únicamente de asuntos que se resuelven mediante una gestión netamente administrativa y que se originan por la negligencia de un funcionario que entorpece el trámite de los mismos. Tal es la expedición de una hoja de servicios, la tramitación de una pensión, el pago de salarios devengados, etc. en cuyos casos no obstante que el trabajador cuenta con toda la documentación necesaria que acredita el derecho sin ponerlo en tela de juicio, al solicitar el cumplimiento y/o pago de dichas prestaciones las dependencias se niegan a ello sabiendo de antemano que no existe conflicto alguno y que al trabajador le asiste totalmente el derecho, teniéndose que finiquitar el asunto mediante un juicio.

Consideramos que es un absurdo iniciar un juicio de arbitraje en asuntos de esta índole, ya que la prestación del servicio público en lo que a materia de impartición de justicia se refiere, no es un juego, y desgraciadamente en ocasiones se toma como tal. Ello representa una falta total de respeto a la autoridad como institución, al trabajador y a la misma ley, ya que es el colmo que un asunto de esta naturaleza por una actitud inmadura de las dependencias tenga que llegar a esta instancia.

Consideramos pertinente darle mayor énfasis a la conciliación en este tipo de asuntos en los cuales resulta obsoleto un juicio de arbitraje.

---

<sup>109</sup> véase anexos y estadísticas, cuadro 3.

## 5.- LA NECESIDAD DE REGLAMENTAR LA CONCILIACION.

Después de estudiar a la conciliación y analizar los beneficios que la misma otorga desde un punto de vista teórico, llevado a la práctica, basándonos en hechos y resultados reales, enfocándonos en la rama laboral burocrática, concluimos que se trata de una institución que otorga múltiples beneficios y que su importancia radica en que la misma logra cumplir con el objetivo constitucional de impartir justicia de manera pronta y expedita.

Por lo que pensamos que resulta de vital importancia brindarle mayor relevancia a ésta. Para el efecto, consideramos necesario que se legisle al respecto, a fin de otorgarle el respaldo jurídico necesario que la engrandezca y la alimente de los elementos indispensables que requiere para desarrollarse plenamente, con el objetivo de que en un futuro no muy lejano sea considerada como el medio idóneo de solución de conflictos para restablecer el orden social.

Consideramos que la conciliación, más que ser una etapa preliminar al juicio es un sistema, ya que es un medio por el cual se solucionan los conflictos a fin de evitar un juicio, característica primordial de la misma. Siendo su objetivo final el de disminuir el número de juicios existentes en un determinado órgano de aplicación del derecho.

Al igual que todo sistema, requiere de una planeación y una organización interna que eleve su funcionalidad, así como de una política a seguir por parte de las partes y del órgano que interviene en la aplicación de la misma.

Por lo que a continuación mencionaremos los elementos componentes de dicho sistema, que consideramos necesarios que el legislador y las autoridades tomen en cuenta para favorecer el crecimiento de la conciliación en la rama del derecho laboral burocrático.

Para que la organización y planeación de un sistema triunfen, es necesario que las mismas tomen en cuenta tanto los factores externos como internos que intervienen en el mismo, a fin de unificar criterios e implementar una política a seguir de manera general. Consideramos como factor externo la cooperación y comunicación que debe existir entre el Estado, las dependencias, los trabajadores al servicio del Estado y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Y como factor interno los mecanismos y la regulación de los mismos, que se deben seguir ante dicho Tribunal, los cuales deberán de estar en concordancia y comunión con los factores externos.



Por lo que respecta a lo externo, consideramos necesario que el Estado señale como medio ideal de solución de conflictos de intereses en materia laboral burocrática a la conciliación y para el efecto implemente un programa de estudio y capacitación que tenga como objetivo primordial educar y allegar a los jurídicos de las dependencias todos los elementos necesarios para procurar el arreglo de los asuntos por esta vía.

Los jurídicos de las dependencias deberán comisionar un grupo determinado de apoderados legales con facultades de decisión que se encarguen de gestionar los asuntos que se les plantean a través de la etapa conciliatoria, fijándoles como meta anual el solucionar un determinado porcentaje de los asuntos que confronten con sus trabajadores por la vía conciliatoria. Así mismo, los reglamentos internos de cada dependencia deberán de establecer como obligación de las áreas que las conforman, el proporcionarle al jurídico la información requerida a la brevedad posible, cuando éste lo solicite.

Por otro lado, las dependencias deberán destinar un porcentaje determinado de su techo presupuestal, a fin de contar con los recursos económicos necesarios para solucionar los conflictos de intereses que se les presenten por la vía conciliatoria.

Los sindicatos de trabajadores al Servicio del Estado deberán de planear e implementar un programa de capacitación mediante el cual darán a conocer a sus agremiados los derechos que los mismos tienen como trabajadores brindándoles la asesoría y orientación necesaria para que conozcan de manera general el contenido de la Ley burocrática y en caso de que lleguen a tener un conflicto de intereses sepan la manera mediante la cual puedan solucionar el mismo, haciéndoles ver los beneficios que la conciliación como medio de solución les otorga.

Por otro lado, consideramos necesaria la creación de comisiones mixtas de conciliación adscritas en cada una de las dependencias que conforman la administración pública, facultadas para conocer de los conflictos individuales de trabajo que se lleguen a suscitar entre las dependencias y sus trabajadores.

Dichas comisiones serán integradas por dos representantes de la dependencia y por dos representantes del Sindicato de trabajadores de dicha dependencia. La comisión será autónoma en su funcionamiento y estará regida por el reglamento que al efecto expidan la dependencia y el sindicato de la misma.

La función primordial de la comisión será conocer en primera instancia los conflictos de intereses que se lleguen a suscitar entre los trabajadores y la dependencia, cuando éstos o alguno de ellos de manera potestativa soliciten su intervención.

Una vez que alguna de las partes o ambas de común acuerdo presenten a la misma sus reclamaciones, ésta llevará cabo el procedimiento de conciliación.

Una vez recibida la reclamación por escrito, la Comisión deberá fijar una fecha de audiencia, misma que deberá de notificar a las partes a efecto de que éstas de manera potestativa comparezcan a la audiencia respectiva, en el entendido de que en caso que alguna de ellas no lo hiciera, la Comisión declarará la conciliación como fracasada y archivará el asunto.

El día señalado para la celebración de la audiencia las partes deberán de comparecer a ésta de manera personal y la comisión exhortará a las mismas a llegar a un arreglo conciliatorio, señalándoles los beneficios que el mismo conlleva.

En caso de que las partes lleguen a un acuerdo para finiquitar su problemática laboral, por escrito deberá de celebrarse el convenio respectivo, el cual deberá de cumplir con los requisitos de ley y la Comisión deberá de dar vista al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, con el objeto de que éste reciba a las partes y ratifiquen el convenio respectivo, cumplimentándolo en su totalidad. Una vez hecho lo anterior, el Tribunal lo sancionará y aprobará, elevándolo a la categoría de laudo debidamente ejecutoriado.

Consideramos que la creación de dichas Comisiones daría mayor importancia y publicidad a la conciliación como el medio idóneo de solución de conflictos de intereses, así mismo ayudaría al Tribunal a disminuir su carga de trabajo, logrando que éste pueda dedicarle mayor tiempo a los asuntos que se encuentran en activo, ya que su estructura es muy pequeña para atender todos los conflictos de intereses que se suscitan entre el Estado y sus trabajadores.

Por otro lado, facilitaría a las partes la tramitación y la búsqueda de solución a sus conflictos, dándole mayor celeridad a los mismos y reforzando la política a seguir por parte del Estado y cumpliendo el objetivo constitucional de implementar una justicia rápida y expedita.

En cuanto a los factores internos que consideramos se deben regular, éstos se enfocan al seguimiento que se le da a la etapa conciliatorio que se lleva a cabo antes del juicio ante la dirección de funcionarios conciliadores del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Al ser ésta totalmente independiente del juicio, beneficia a las partes en el sentido de que les proporciona una alternativa de solución al conflicto que las mismas presentan, evitándoles el tener que elaborar sus escritos de demanda y contestación de la misma hasta agotar la etapa. Y al Tribunal, en el sentido de que le ahorra el tiempo que éste debe dedicar e invertir en el seguimiento que se le da a la presentación de una demanda, con la cual se inicia un proceso.

Sin embargo, este mecanismo a seguir en cierta forma deja a las partes en estado de indefensión debido a que no está regulado por la ley. Ya que se dan casos en los cuales alguna de las partes actuando de mala fe, a través de engaños y maquinaciones, hace todo lo posible por prolongar las audiencias conciliatorias con el fin de alargar el tiempo, teniendo la intención de que a su contraparte se le prescriba la acción para ejercitar el derecho que invoca.

O bien, para desesperarla con el fin de que ésta se someta a las alternativas que le ofrece para llegar al arreglo, valiéndose de la necesidad y la desesperación de la misma para finiquitar el asunto.

Para evitar este tipo de situaciones y proteger a las partes totalmente, consideramos que la Ley debería de señalar la obligatoriedad de agotar esta instancia antes de iniciar el procedimiento, condicionando el inicio de ésta, es decir, la presentación de la demanda, a la terminación de la etapa conciliatoria. Lo cual podría ser llevado a cabo mediante un control interno de tipo administrativo en el Tribunal a efecto de que éste se cerciore, al admitir una demanda, que la etapa conciliatoria ya fue agotada y que tuvo resultados negativos, quedando como única alternativa de solución al conflicto de intereses el juicio arbitral.

Por otro lado, creemos necesario que la ley establezca y fije el límite de tiempo en el cual un asunto puede ventilarse y estar en activo ante la dirección de funcionarios conciliadores antes de iniciar el juicio. Considerando para tal efecto que un asunto no necesita más allá de mes y medio de duración para finiquitarse por esta vía.

Otra medida que consideramos prudente tomar, es que la ley señale como requisito indispensable que las dependencias comparezcan a las audiencias de conciliación mediante apoderados con facultades de decisión, a fin de darle celeridad a la etapa conciliatoria.

Las dependencias son autónomas y los trabajadores independientes para elegir el medio por el cual darán solución a los conflictos de intereses que confrontan. A través de todo un sistema de organización y planeación, el Estado a quien beneficia totalmente el arreglo de

conflictos por la vía conciliatoria, puede lograr que las partes se concienticen de los beneficios que dicho medio de solución les otorga de manera particular.

Al lograr un beneficio individual, se logra un beneficio social y de esta manera se concientiza de manera general, es decir, tanto a gobernantes como a gobernados, alimentando en ellos la preocupación por contribuir a que en nuestro país se implante una justicia pronta y expedita, logrando cumplir con el objetivo constitucional y por ende reforzar nuestro sistema de derecho.

## CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

### CONCLUSIONES

- 1.- El derecho del trabajo es la rama del derecho de naturaleza social que se caracteriza por proteger y reivindicar a la clase trabajadora el goce de sus derechos, a efecto de mejorar su nivel de vida a través de normas jurídicas sustantivas y adjetivas que regulan las relaciones y conflictos de trabajo de manera individual y colectiva.
- 2.- El derecho del trabajo burocrático es una rama autónoma del derecho, que cuenta con autonomía legislativa y doctrinal, y se distingue del derecho del trabajo en la manera, forma y etapa en que históricamente surgió; en el acto que origina el surgimiento de la relación de trabajo entre el patrón y los trabajadores al servicio del Estado; en la diferencia de prestaciones a que tienen derecho los trabajadores particulares y públicos y en los fines que tiene el Estado como patrón. Ya que éstos no buscan el lucro como sucede con los patrones particulares, si no la prestación de servicios para satisfacer el bien común. Sin embargo, comparte con éste sus principios tratándose de un derecho social, proteccionista y reivindicatorio de la clase trabajadora.
- 3.- El derecho del trabajo prevé la posibilidad de que sus disposiciones sean violadas, dando pie al surgimiento de conflictos definidos que rompan el equilibrio y las relaciones reguladas a través de sus normas sustantivas. Es por ello que a través de sus normas adjetivas regula al proceso que soluciona los conflictos que ponen en peligro la estabilidad de las relaciones laborales, haciendo efectiva la aplicación de la legislación laboral. Valiéndose para ello de dos medios de solución a los conflictos: la conciliación y el arbitraje.
- 4.- La conciliación es una institución de carácter público cuyo fin es el de estimular la negociación de manera pacífica en los conflictos de intereses, ya sean individuales o colectivos, a fin de prevenir que éstos originen el surgimiento de un juicio arbitral o bien poniéndole fin a uno ya iniciado.
- 5.- Como medio de solución de conflictos de intereses, se encuentra constituida por un conjunto de actuaciones realizadas por las partes y el conciliador ante el cual recurren a fin de establecer una solución que ponga fin a las diferencias existentes entre éstas, entendiéndose por solución el acuerdo al cual llegan.

6.- El efecto de la conciliación es el convenio judicial, instrumento de tipo contractual en el cual las partes plasman el acuerdo al cual han llegado para poner fin al conflicto de intereses que enfrentan y que es elevado a la categoría de laudo debidamente ejecutoriado por parte de las autoridades del trabajo.

7.- Se trata de un figura heterocompositiva que en caso de triunfar constituye un equivalente jurisdiccional, teniendo su origen en un mandato de orden público y su fundamento en la conveniencia moral y material de evitar los pleitos.

8.- En materia de trabajo existe la conciliación administrativa y la judicial, clasificación que se da en base al tipo de autoridad ante la cual se lleva a cabo. siendo la primera potestativa y la segunda obligatoria, ya que ésta constituye una etapa que se debe agotar antes de iniciar la parte contenciosa del juicio; posteriormente adquiere el carácter potestativo, ya que una vez que se inicia el juicio debe ser intentada en forma permanente por los Tribunales hasta antes de que emitan la resolución que ponga fin al conflicto de intereses, siendo contemporánea al arbitraje.

9.- Constituye el medio idóneo de solución de conflictos, ya que al prevenir los juicios o ponerles fin a éstos de manera amistosa, restablece las relaciones laborales en un ambiente de armonía, ayudando y fomentando a mantener el equilibrio en las relaciones entre trabajadores y patrones.

10.- Reporta beneficios específicos a las partes, a los Tribunales de Trabajo y al Estado, ya que al llegar a un arreglo cierto y determinado en un periodo breve de tiempo les ahorra tiempo y dinero, favoreciendo la economía nacional y cumpliendo con los principios constitucionales de impartición de justicia pronta y expedita, dándole celeridad a la solución de los conflictos de manera sencilla y armoniosa.

11.- En materia laboral burocrática, la conciliación como medio de solución de los conflictos individuales no se encuentra regulada por la Ley Burocrática y supletoriamente no se puede aplicar la Ley Federal del Trabajo, ya que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje cuenta con una Dirección de Funcionarios Conciliadores ante la cual se lleva a cabo la etapa conciliatoria en primera instancia y de manera independiente al procedimiento. Situación que no está prevista por la Ley, ya que la misma regula a la conciliación como una etapa que se tiene que agotar y que constituye la primera fase de la primera audiencia que se celebra dentro del procedimiento. Por lo que al carecer dicha institución de un fundamento legal que respalde su desarrollo y favorezca los alcances que pudiera llegar a tener, entorpece su funcionamiento y disminuye las posibilidades que tiene de alcanzar la importancia jurídica, social y económica que la caracterizan.

12.- La Dirección de Funcionarios Conciliadores del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje constituye una de las áreas más importantes del Tribunal, ya que la misma previene el surgimiento de juicios y depura los que se encuentran en activo ante el Tribunal, poniéndole fin a los mismos; favoreciendo de esta manera a las partes, al Tribunal, disminuyendo su carga de trabajo, y al Estado, ya que al conciliar asuntos, disminuye el monto de las erogaciones que tiene que destinar para solventar el cumplimiento de los laudos condenatorios que se emitan en su contra.

13.- Resulta de vital importancia que se regule al respecto a fin de borrar las lagunas que existen en la Ley Burocrática y se alimente a la conciliación de todos los elementos necesarios que la misma requiere como institución y como etapa independiente al procedimiento para alcanzar un desarrollo óptimo que favorezca y facilite la impartición de justicia, a fin de lograr que los contendientes al confrontar un conflicto de intereses, conscientemente recurran a dicha institución con toda la disposición, buena fe y ánimo necesario para llegar al arreglo, viéndola como el medio de solución ideal que les ofrece múltiples ventajas y les garantiza la pronta impartición de justicia.

14.- Es importante que el Estado, mediante una organización y planeación adecuadas, le otorgue a la conciliación la importancia que la misma requiere, dados los beneficios que conlleva, a fin de propiciar que sea vista como el medio idóneo de solución de conflictos que al beneficiar de manera directa a las partes y al Estado y de manera indirecta a la sociedad entera, refuerza los principios que rigen al derecho del trabajo y a los que constitucionalmente deben caracterizar a la impartición de justicia; garantizando de esta forma la solución de conflictos de manera rápida, transparente y sencilla, favoreciendo la pronta aplicación de la Ley.

15.- La conciliación es un arte que para triunfar requiere de la búsqueda y selección de conciliadores que cubran un perfil determinado y de una educación y concientización apropiada por parte de las dependencias que conforman la administración pública y de los trabajadores al servicio del Estado.

## PROPUESTAS

- 1.- Es importante propiciar que la conciliación tenga mayor auge como medio de solución de conflictos de intereses, ya que no sólo se logra la impartición de justicia de manera pronta y expedita, sino también se cumplen los principios generales del derecho procesal del trabajo en cuanto a que se logran la inmediatez, sencillez y economía procesal.
- 2.- Resulta necesario regular la conciliación en los conflictos de intereses individuales como una etapa anterior e independiente del juicio que hay que agotar antes de dar inicio al mismo, ya que en este aspecto la Ley burocrática es omisa.
- 3.- Consideramos necesario que a través de la implementación de un programa de capacitación dirigido a los trabajadores al servicio del Estado mediante su sindicato, se les instruya y asesore sobre los derechos que tienen los mismos como trabajadores, así como de sus obligaciones, orientándolos en lo referente a las gestiones que deben realizar en caso de que lleguen a tener un conflicto de intereses con los titulares de las dependencias que conforman la administración pública federal, haciéndoles ver los beneficios que les otorga el solucionarlos mediante la conciliación.
- 4.- Creemos conveniente que el Estado a través de un programa de planeación y organización concientice a los jurídicos de las dependencias, sobre los beneficios que conlleva el solucionar los conflictos que confrontan con sus trabajadores mediante la conciliación, implementando como política el procurar solucionar mediante este medio el mayor número de asuntos posibles, dejando como segunda opción al arbitraje y para ello destinar un porcentaje determinado del techo presupuestal con el que cuentan.
- 5.- Consideramos necesario e importante crear comisiones mixtas de conciliación adscritas a cada una de las dependencias que conforman la administración pública federal, a efecto de proporcionar mayor auge y relevancia a esta figura jurídica, con la idea de depurar el mayor número posible de conflictos de intereses mediante dichas comisiones.



---

## BIBLIOGRAFÍA

- 1.- ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Editorial Porrúa, S.A. México, 1995.
- 2.- ALCALA ZAMORA, Luis. Tratado de Política Laboral y Social. Tomo II. Tercera edición. Editorial Heliasta. Argentina, 1982.
- 3.- BASSOLS, Narciso. Obras. Fondo de Cultura Económica. México, 1964.
- 4.- BECERRA BAUTISTA, José. El Proceso Civil en México. Novena edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1961.
- 5.- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Editorial Trillas. México, 1989.
- 6.- BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Tercera edición. Editorial Sista. México, 1989.
- 7.- BURGOA, Ignacio. Las Garantías Individuales. Vigésimoquinta edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1993.
- 8.- CANTON MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Segunda edición. Editorial Pac. México, 1991.
- 9.- CASTORENA, Jesús. Proceso del Derecho Obrero. Imprenta Didot. México s/f.
- 10.- CAVAZOS FLORES, Baltazar. Instantáneas Laborales. Segunda edición. Editorial Trillas. México, 1988.
- 11.- DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Cuarta edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1982.
- 12.- DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1991.
- 13.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo I. Tomo I. Octava edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1991.

- 14.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Séptima edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1990.
- 15.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomos I y II. Decimotercera edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1993.
- 16.- DELGADO MOYA, Rubén. El Derecho Social del Presente. Editorial Porrúa, S.A. México, 1977.
- 17.- DELGADO MOYA, Rubén. Guía del Conciliador y Procedimientos Laborales. Ediciones Jurídicas Red. México, 1994.
- 18.- FALCONE, Nicolás. Derecho Laboral. tr. José Clementi. Editorial TEA. Argentina, 1970.
- 19.- FAREIN GUILLEN, Víctor. Justicia y Sociedad. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Editado por la UNAM. México, 1994.
- 20.- FIX ZAMUDIO, Héctor. Consideraciones en Torno a la Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Estudios Jurídicos. Editado por la Universidad Veracruzana. México, 1974.
- 21.- GERARDO SALAZAR, Miguel. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Temis. Colombia, 1963.
- 22.- GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Decimoséptima edición. Editorial Porrúa. S.A. México, 1990.
- 23.- KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Volumen I. Cuarta edición. Editorial Depalma. Argentina, 1987.
- 24.- LARA SÁENZ, Leoncio. Cuestiones Laborales. Colección Ensayos sobre el Trabajo. Serie del Trabajo y Previsión Social. Editado por la Procuraduría de la Defensa del Trabajo. México, 1984.
- 25.- MANCIDOR, José. El Movimiento Social en México. Cuarta edición. Editado por la STPS. México, 1989.
- 26.- MARIN QUIJADA, Enrique. La Negociación Colectiva. Editorial Temis. Colombia, 1978.

- 27.- MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa, S.A. México, 1976.
- 28.- RABASA O., Emilio. El Pensamiento Político y Social del Constituyente de 1916 - 1917. Editado por la UNAM. México, 1996.
- 29.- RAMOS, Eusebio et al. Nociones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad. Editorial PAC. S.A. de C.V. México, 1986.
- 30.- ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Cárdenas editores. México, 1986.
- 31.- SAENZ JIMÉNEZ, Jesús et al. Tratado General de Derecho Procesal. Tomo III. Editorial Santillana. España, s/f.
- 32.- SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Volumen I. Editado por la Oficina de Asesores del Trabajo. México, 1967.
- 33.-SERRA ROJAS, Andrés. Derecho Administrativo. Tomo I. Decimoprimer edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1982.
- 34.- STAFFORINI R., Eduardo. Derecho Procesal Social. Tipográfica Editora. Argentina, 1955.
- 35.- TENA RAMÍREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México. Cuarta edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1971.
- 36.- TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Derecho Administrativo. Tomo I. Segunda edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1979.
- 37.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Tercera edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1975.

## LEYES Y REGLAMENTOS

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Tercera edición. Editada por la Secretaría de Gobernación. México, 1997.
- 2.- Ley Federal del Trabajo. Séptimo octava edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1997.
- 3.- Ley Federal del Trabajo Reformada y Actualizada. Ediciones Jurídicas Red. México, 1994.
- 4.- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Decimosegunda edición. Ediciones Depalma. México, 1997.
- 5.- Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Legislación del Trabajo. Tomo I. Editorial Andrade. México, 1995.
- 6.- Reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. Colección Legislación. Editado por la Coordinación General Jurídica y Dirección General de Difusión y Relaciones Públicas del Departamento del D.F. México, 1985.
- 7.- Reglamento Interior del Tribunal Federal De Conciliación y Arbitraje. Expedido en la Sala de Plenos del H. Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. México, D.F., 1986.
- 8.- Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 2 de junio de 1975.
- 9.- Manual de Derecho del Trabajo. Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. STPS. Tercera edición. México, 1982.
- 10.- La Conciliación en los conflictos de Trabajo. Guía Práctica. OIT. Ginebra, 1974.

## JURISPRUDENCIA

- 1.- Ejecutoria. Tomo XV. p. 508. Semanario Judicial de la Federación.
- 2.- Suprema Corte Mexicana en ejecutoria de 24 de enero de 1924. Carlos Díaz Ordaz.
- 3.- Apéndice 1975. Quinta parte. Cuarta Sala. Tesis 29. p. 29.

## HEMEROGRAFÍA

- 1.- CABALLENAS, Guillermo. La Transacción en el Derecho del Trabajo. Revista del Derecho del Trabajo. México, 1945.
- 2.- CANALE, Eleazar. Función Conciliatoria de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Revista del Trabajo. Tomo I. No.128. México, 1984.
- 3.- CANTON MOLLER, Miguel. La Supletoriedad en la Ley Federal de los Trabajadores del Estado. Revista Laboral. Práctica jurídico - Administrativa. Ediciones Contables y Administrativas. S.A. de C.V. Tomo II. No. 15. México, 1993.
- 4.- GONZALEZ, Encabo. Perspectivas de la Conciliación Judicial. Revista de Política Social. No. 68. Octubre - diciembre. México, 1965.
- 5.- RUIZ DE CHÁVEZ, Salvador. ¿Es Contraria la Conciliación al Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos de los Trabajadores?. Revista Mexicana del Trabajo. Tomo II. No. 3-4. Marzo - abril. México, 1955.
- 6.- TORRES JARA, Ma. Teresa. Comentarios sobre las Reformas a la Ley Federal del Trabajo. Revista Mexicana del Trabajo. Tomo III. No. 3. STPS. Julio - septiembre. México, 1980.

## DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

- 1.- Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Tomo I. Editorial Heliasta S.R.L. Argentina, 1987.
- 2.- Diccionario de Derecho Social. Tomo I. Volumen IV. Rubinzal y Culzoni S.C.C. editores. Argentina, 198 - ?.
- 3.- Diccionario de la Lengua Española. Decimonovena edición. Editorial Espasa - Calpe, S.A. Madrid, 1970.
- 4.- Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo II. Volumen VI. Editorial Heliasta S.R.L. Argentina, 1979.
- 5.- Diccionario Jurídico Mexicano. Tomos I y III. Cuarta edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1991.
- 6.- Diccionario Manual Jurídico. Tomo I. Quinta edición. Editorial Abeledo - Perrot. Argentina, 1991.
- 7.- Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia. Tomo II. Nueva edición. Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor. España, 1873.
- 8.- Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo III. Editorial Driskill. Argentina, 1990.
- 9.- Enciclopedia Universal Ilustrada. Tomo I. Editorial Espasa - Calpe. España, 1987.

## ANEXOS Y ESTADÍSTICAS



## CUADRO 1

**CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA MEXICANA, SOBRE LA INDESTRUCTIBLE BASE DE SU LEGITIMA INDEPENDENCIA, PROCLAMADA EL 16 DE SEPTIEMBRE DE 1810 Y CONSUMADA EL 27 DE SEPTIEMBRE DE 1821**

TITULO I  
SECCION I

DE LOS DERECHOS DEL HOMBRE

Art. 5. 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 ó 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.

Art. 9. A nadie se le puede coartar el derecho de asociarse ó de reunirse pacíficamente por cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República pueden hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene el derecho de delinberar.

ADICIONES Y REFORMAS DE 25 DE SEPTIEMBRE DE 1873

ART. 5. Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. 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 del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La Ley, en consecuencia, no reconoce ordenes monásticas, ni puede permitir su establecimiento, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretenda erigirse. Tampoco puede admitirse convenio en que el hombre pacte su proscripción o destierro.

REFORMAS DE JUNIO 10 DE 1898.

ART. 5. Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial.

En cuanto a los servicios públicos, solo podrán ser en los términos que establezcan las leyes respectivas, obligatorio el de las armas, y obligatorias y gratuitas las funciones electorales, las cargas consejiles y las de jurado.

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 del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso.

La Ley, en consecuencia, no reconoce ordenes monásticas, ni puede permitir su establecimiento, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretenda erigirse. Tampoco puede permitirse convenio en que el hombre pacte su proscripción o destierro.

## CUADRO 2

## REFORMAS CONSTITUCIONALES AL ARTÍCULO 123

ARTÍCULO		CONTENIDO DE LA REFORMA
ARTÍCULO	PROMULGACION	INICIO DE VIGENCIA
123		
Se reforma el párrafo primero y la fracción XXIX.	31/VI/79	6/IX/93
Se reforma la fracción IX.	18/VI/83	4/IX/83
Se reforma la fracción XVIII.	30/XII/88	31/XII/88
Se adiciona la fracción XXXI.	5/VI/82	18/VI/82
Se reforma el primer párrafo.	21/IX/80	5/XII/80
Se reforma el texto del inciso "A".		
Se reforma el inciso "B" con todas sus fracciones.	6/IX/81	27/XI/81
Se reforma el párrafo segundo de la fracción IV del inciso "B".	4/II/75	6/II/75
Se adiciona la fracción XXXI del apartado "A".		
Fo de Erratas al Decreto de fecha 6/II/75.		17/III/75
Se adiciona la fracción XII del apartado "A", y se reforman las fracciones XIII del apartado "A", y XXXI.	30/XII/77	9/II/78
Fo de Erratas al Decreto de fecha 9/II/78.		13/II/78
Se reforma la fracción XXXI del apartado "A".	8/XII/78	9/XII/78
Se adiciona la fracción XII bis al apartado "B".	16/XI/82	17/XI/82

## Anexos y Estadísticas

Se reforma la fracción VI del apartado "A".	22/XII/86	23/XII/86	El 1º de enero de 1987.	Se cambia a los siguientes términos: áreas geográficas y actividades económicas. Se establece una Comisión Nacional de Salarios Mínimos. Se establecen Comisiones Especiales de carácter consultivo. Se omite lo relativo a los trabajadores del campo.
Se reforma y adiciona el apartado "A" fracción XXXI inciso a).	26/VI/90	27/VI/90	Al día siguiente de su publicación.	En el inciso "A" de la fracción XXXI se incluye el término "servicios" y al final se agrega un número 22 denominado "Servicio de Banca y Crédito". Se elimina al Banco Central de la disposición.
Se reforma la fracción XIII bis del apartado "B".	18/VI/93	20/VII/93	Al día siguiente de su publicación.	Se establece que el Banco Central y las entidades de la Administración Pública adscrita al Sistema Bancario Nacional se reglan en cuanto a las relaciones laborales conforme a lo dispuesto por el apartado 3.
Se reforma la fracción XII bis apartado "B".	30/XI/94	31/XII/94	Al día siguiente de su publicación.	Se establece que el Consejo de la Judicatura Federal resolverá conflictos laborales entre el Poder Judicial y sus servidores.
Se reforman las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI del apartado "A".	20/XI/62	21/XI/62	Al día siguiente de su publicación.	La Suprema Corte resolverá conflictos entre ella y sus empleados. Establece la prohibición de la jornada nocturna del trabajo, el trabajo para menores de 14, y para mayores de 14 y menores de 16 se establece la jornada máxima de 6 horas. Incluye los salarios mínimos generales y profesionales y la participación de los trabajadores en las utilidades. Crea la Comisión Nacional para efectos de la reparación de utilidades. Especifica sobre la terminación de las relaciones laborales y el contrato de trabajo y del despido injustificado. Suprime la competencia de las leyes del trabajo en la jurisdicción estatal.
Se reforma la fracción XII del apartado "A".	8/II/72	14/II/72	Cinco días después de su publicación.	Establece las empresas agrícola, industrial o de cualquier otro giro. Establece que estas tienen obligación de contribuir con aportaciones al Fondo Nacional de Vivienda para construir a favor de los trabajadores para que adquieran viviendas en propiedad. Se establece la creación de la ley y el organismo encargados de administrar el Fondo Nacional de la Vivienda. Establece la obligación de que las empresas deben establecer escuelas y cualquier servicio necesario a sus trabajadores cuando por razón de su ubicación no lo tengan. Se prohíbe la venta de alcohol y el establecimiento de casas de juego en los centros de trabajo. Se establecen las prestaciones en materia de vivienda para los trabajadores del Ejército Fuerza Aérea y Armada.
Se reforma el inciso f) de la fracción XI del apartado "B" y se le adiciona un párrafo segundo de la fracción XIII.	8/XI/72	10/XI/72	Al día siguiente de su publicación.	Se establece lo relativo a las relaciones laborales entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del D.F. y sus trabajadores. Se elimina lo relativo a las Entidades federativas.
Se reforma el primer párrafo del apartado "B".	3/X/74	8/X/74	El día de su publicación.	Se establece la jornada de trabajo nocturno de siete horas. Se prohíben después de las diez de la noche labores insalubres, peligrosas o industriales y todo otro trabajo nocturno para menores de 16 años. Se regula la situación de la mujer trabajadora durante el embarazo y la lactancia. Se regula el trabajo extraordinario estableciendo su periodicidad máxima y su tiempo de duración así como el porcentaje a favor de los trabajadores el servicio de colocación ya sea por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier institución oficial o particular. Se establece a favor de los trabajadores el servicio de colocación ya sea por oficinas municipales, bolsas de trabajo Se establece que la ley dictara las normas en materia de seguridad social para los trabajadores campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares. Se establece el escalafón.
Se reforman las fracciones II, V, XI, XV, XXV y XXXI del apartado "A". Se reforman las fracciones VIII y XI del inciso "B".	27/XII/74	31/XII/74	Al día siguiente de su publicación.	

Fuente: Cuadro de reformas constitucionales, publicado en la segunda edición de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Secretaría de Gobernación, 1996.

## CUADRO 3

**TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**  
**CUADRO ESTADÍSTICO DE LA DIRECCIÓN DE FUNCIONARIOS CONCILIADORES**

**NÚMERO DE ASUNTOS ATENDIDOS Y RESULTADOS 1997**

CONCEPTO	TOTAL ANUAL
CASOS ATENDIDOS	1,031
AUDIENCIAS CELEBRADAS	3,216
INCOMPARECENCIAS	27
CONVENIOS:	316
. EN CONCILIACION	197
. EN JUICIO LABORAL	48
. EN EJECUCION	71
CONCILIACION SIN CONVENIO	11
OFICIOS	1,613

Fuente: informe de actividades 1997, publicado por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

## ABREVIATURAS

Art. / Arts.	Artículo / Artículos.
Constitucional	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, vigente.
LFT	Ley Federal del Trabajo, vigente.
LFTSE	Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, vigente.
TFCyA	Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
SCJN	Suprema Corte de Justicia de la Nación