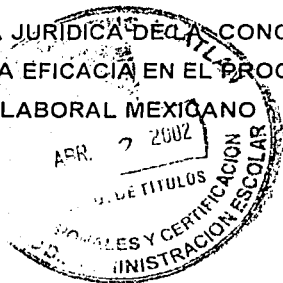


# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO



ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS  
PROFESIONALES "ACATLAN"

NATURALEZA JURÍDICA DE LA CONCILIACION Y  
SU NECESARIA EFICACIA EN EL PROCEDIMIENTO  
LABORAL MEXICANO



## T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

**HERNANDEZ FLORES LILIA**  
ASESOR: LIC IGNACIO GARRIDO VILLA

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**





Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

## INDICE

### Introducción.

#### Capítulo Primero.- Derecho histórico de la Conciliación en el Derecho Laboral.

1.1.- Su origen como negociación entre Estados.....	9
1.2.- Como medio pacífico de arreglo de controversias entre Estados.....	14
1.3.- La Conciliación en los orígenes del procedimiento laboral.....	15
1.4.- Su extensión hacia otros procedimiento como el Civil..	25
1.5.- La Conciliación y el Arbitraje.....	37

#### Capítulo Segundo. Naturaleza Jurídica de la Conciliación.

2.1.- Definición.....	38
2.2.- Objetivos.....	43
2.3.- Su funcionamiento y consecuencias.....	49
2.4.- La Conciliación y consecuencias.....	60
2.5.- La Cosa Juzgada frente a la Conciliación.....	64

### Capítulo Tercero. Del Procedimiento Laboral y su eficacia.

3.1.- El concepto jurídico de eficacia.....	72
3.2.- La demanda laboral y sus efectos.....	76
3.3.- La audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas. ....	82
3.4.- La audiencia de Pruebas y Alegatos.....	89
3.5.- La Conciliación en otros países.....	95
- Argentina	
- Perú	
- Panamá	
- España.	

### Capítulo Cuarto. La necesidad de darle mayor eficacia a la Conciliación.

4.1.- El objetivo de subsistencia del trabajador y de su familia.	110
4.2.- Las medidas de apremio a la Conciliación.....	118
4.3.- La asistencia de las partes.....	123
4.4.- Crítica y propuestas.....	129
CONCLUSIONES.....	136
BIBLIOGRAFÍA.....	141

## INTRODUCCION

Hablar de lo que es la naturaleza jurídica de la conciliación y su necesaria eficacia en el procedimiento laboral mexicano, es hablar de un problema bastante grave como es la prontitud en la administración de justicia laboral.

Hemos de decir que el bien jurídico tutelado en la administración de justicia laboral, no son situaciones de carácter civil que puedan esperar, ni cuestiones de carácter penal, que han de investigarse continuamente, estamos hablando de la subsistencia del trabajador cuando es despedido, de ahí, que la posibilidad de la función conciliatoria, en una forma eficaz y rápida, sería una de las formulas necesarias que nuestra legislación de derecho laboral, debe de prevenir y establecer para que no haya dilación alguna en el proceso conciliatorio.

Para poder tener criterio suficiente que nos permita opinar sobre este material, hemos de iniciar nuestro estudio, abriendo un capítulo I, en donde hacemos un derecho histórico de la Conciliación en el derecho laboral.

Veremos como la conciliación es un principio de derecho internacional, utilizado por los estados en donde la relación es delicada.

Luego analizamos la naturaleza jurídica de la conciliación desde el punto de vista del dogma y doctrina laboral.

En el capítulo III analizamos circunstancias del procedimiento laboral y su eficacia, más o menos alcanzamos a medir el tiempo que tardaría un trabajador para lograr su indemnización, y agregamos a este capítulo, algunas consideraciones en otro país como medio de comparación.

Así, estos argumentos nos permitirán en el capítulo IV, que podamos desarrollar una idea que trate de favorecer rápidamente los intereses del trabajador, en el sentido de que este último pueda garantizar su subsistencia.

Esto, de que puede considerarse como justificado o injustificado el despido.

De ahí, que la necesidad de que la conciliación se lleve a cabo en una forma por demás inmediata, es en sí el objetivo principal de este trabajo de tesis que se presenta.

Como consecuencia de lo anterior hemos de proponer que los jueces cívicos o incluso la Procuraduría de la Defensa del Trabajo puedan tener la facultad de llevar a cabo esa fuerza conciliatoria que encontramos en el procedimiento laboral mexicano.

## **CAPITULO I.- DERECHO HISTORICO DE LA CONCILIACIÓN EN EL DERECHO LABORAL.**

Antes de iniciar nuestro primer capitulo, quisiéramos señalar el punto que hemos de buscar en el mismo; dentro de lo que es el desarrollo histórico de la conciliación en el derecho laboral, veremos como esta institución, ha servido continuamente para lograr la avenencia entre lo que han sido inicialmente las relaciones internacionales.

Así tenemos que esta Institución de la conciliación nace principalmente como una forma de arreglo pacifico de las controversias entre los Estados, en donde son entidades soberanas y tienen bastantes problemas, en relación al sometimiento a una cierta jurisdicción.

Partiendo desde este plano internacional, hemos de llegar a opinar sobre la conciliación, en relación a el procedimiento laboral, para que esta pueda realizarse antes de que el trabajador presente su



demanda; esto es, antes de que ejercite sus acciones, pueda llevarse un medio conciliatorio, expidiéndose un citatorio al representante de la Empresa frente a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que puedan conciliarse así los intereses, en una forma por demás definitiva, y esto ayudaría en mucho tanto a las posibilidades administrativas de la justicia laboral, y tendría definitivamente varias etapas en una conciliación en donde se encontraría como un procedimiento autónomo para darle celeridad al procedimiento, y de alguna manera, el punto principal de la justicia laboral como es el que la subsistencia del trabajador y su familia puedan subsanarse rápidamente, se lograría sin el menoscabo del propio trabajador, al tener que repartir incluso su indemnización con los gestores y abogados que de alguna manera podrían representarlo ya en un juicio, pero que en la conciliación, podría dejarse esa posibilidad al imperio de la Junta, a fin de que si llegan a una conciliación, se levante rápidamente el convenio respectivo y termine la causa en ese momento.

De ahí, que la conciliación que observaremos tanto de arreglo pacífico entre los Estados hasta nuestro sistema procesal laboral, extraeremos de esta, sus bondades al arreglo de conflictos, para tratar de proponer que exista en la Ley Federal del Trabajo, un procedimiento autónomo de conciliación que permita al trabajador

rápidamente arreglar su situación y que en su subsistencia personal y de su familia, no se vea amenazado.

### **1.1.- SU ORIGEN COMO NEGOCIACIÓN ENTRE LOS ESTADOS.**

La Conciliación, es eminentemente de origen internacional, a través de los tiempos y de los siglos, se ha venido utilizando como una forma a través de la cual, se llega a la resolución pacífica de controversias.

Para denotar en algo esta circunstancia, vamos a partir estableciendo cuales son las formas de arreglo pacífico de controversias, estableciendo algunos conceptos previos de la conciliación.

Para esto, vamos a ocupar las palabras del autor Cesar Sepúlveda quien en términos generales sobre el arreglo pacífico de las controversias nos dice lo siguiente: "desde tiempos de Vattel se había sostenido que en ciertas disputas internacionales importantes no eran susceptibles de arreglo pacífico, ni adecuadas para ser

sometidas a las decisiones de terceras partes. Esta idea fue desarrollándose, hasta que a fines del siglo XIX, cuando empezaron a surgir los modernos medios de arreglo de controversias entre Estados, surgió la teoría, sostenida hasta nuestros días, de la separación entre las llamadas disputas políticas internacionales, o sea, no susceptibles de arreglarse por medios legales, y a las disputas jurídicas o sea aquellas que pueden resolverse por procedimiento de arreglos también jurídicos... El termino arreglo pacifico de las disputas internacionales que es generalmente empleado por los tratadistas, surgió de la convención de ese nombre, en la Conferencia de la Paz de La Haya, en 1899, imbuyéndose fuertemente en el lenguaje internacional."

"Los llamados medios pacíficos de solución de controversias son procedimientos para ajustar las disputas entre los Estados, bien en términos del derecho bien sobre de otros principios... Se admite tradicionalmente que existen dos clases de medios de arreglo: Los Políticos y los Jurídicos. Ello no quiere decir necesariamente que los procedimientos políticos solo sirvan para arreglar disputas políticas y viceversa, pues pueden emplearse indistintamente. Pertenecen al primer grupo:

- a) La negociación;
- b) Los buenos oficios;
- c) La mediación;

- d) Las comisiones de investigación;
- e) La Conciliación y más correctamente deberían ser denominados medios no judiciales de arreglo.

Los otros medios son:

- a) El arbitraje y
- b) La decisión judicial.\*\*

Derivado de lo dicho por el autor citado, se denota como en el ámbito internacional, debido a la autonomía plena de cada uno de los Estados, se ha de requerir un medio pacífico que permita a los propios Estados el poder arreglarse en sus relaciones internacionales y los diversos conflictos que pudieran surgir respecto de dichas relaciones.

Como consecuencia de lo anterior, vamos a encontrar como el efecto de la conciliación, ha de generarse como un medio pacífico de arreglo de tipo no judicial.

---

\*Sepúlveda, Cesar: "DERECHO INTERNACIONAL" México, Editorial Porrúa, S.A. XVI Edición 1991 en su página 383 y 385.

Esto quiere decir, que no se requiere una cierta función jurisdiccional en donde exista un juez investido de fuero que pueda decir y decidir el derecho controvertido entre las partes.

La negociación, el arbitraje, la mediación, los buenos oficios, llegan a constituir esa fórmula adecuada en donde la solemnidad queda atrás para lograr de alguna manera, que el conflicto se resuelva rápidamente.

En el arbitraje, a pesar de que las reglas las hacen los litigantes, podemos encontrarnos ya arbitrajes reglamentados, en el caso de México, podemos encontrar la Comisión Nacional de Arbitraje Médico, a la propia Procuraduría Federal del Consumidor con su arbitraje, ahora la nueva Comisión de defensa de Usuarios de Servicio de Banca, y la propia Junta de Conciliación y Arbitraje.

Así tenemos como el arbitraje, puede llegar a considerarse como un medio judicial, como un medio en donde existe una cierta reglamentación ya preestablecida y diversos jueces o Juntas Colegiadas que deciden y determinan el derecho controvertido entre las partes.

Pero, en lo que ha sido la negociación, los buenos oficios, la mediación, la investigación y sobre todo la Conciliación, no vamos a encontrar ninguna influencia del órgano jurisdiccional, y es ese el punto que tratamos de encontrar en la secuela de este estudio.

Ahora bien, otro autor que nos habla de la Conciliación desde el punto de vista Internacional, nos dice lo siguiente: " El origen de la conciliación lo encontramos en un tratado concluido en Francia el diez de febrero de mil novecientos ocho, y comienza a desarrollarse a partir de los tratados Bryan, de 1914. La conciliación se diferencia, en muchas de sus características, de los buenos oficios y de la mediación. Aquí se trata de comisiones permanentes, previamente creadas por disposiciones convencionales y a las cuales los Estados en conflicto deberán someterse forzosamente en sus diferencias si uno de ellos lo pide. La comisión de Conciliación estudia los hechos que originan el conflicto y redacta un informe que es aprobado por mayoría de sus miembros. En la redacción de este informe, en el que se propone una formula de arreglo, no intervienen las partes."\*

Evidentemente como lo ha dicho el autor citado, el origen de la

---

\*Seara Vázquez, Modesto: "DERECHO INTERNACIONAL PUBLICO", México, Editorial Porrúa, S.A., XIII Edición, 1991 Pagina 247

conciliación como una formula de solución, data de finales del siglo pasado, aunque los países ya la conocían e incluso la aplicaban como una manera de arreglar de manera pronta sus diferencias.

La técnica y formula que desde su origen como negociación entre los Estados se lleva a cabo, es el hecho de que cada una de las partes en conflicto, se enfrenten y puedan desglosar sus propias diferencias en una replica mutua.

## **1.2.- COMO MEDIO PACIFICO DE ARREGLO DE CONTROVERSIAS ENTRE ESTADOS.**

Derivado de lo que fue el inciso anterior, vamos a observar que la conciliación, va a formar parte de toda una barra de medios a través de los cuales, se llega al arreglo pacifico de las controversias.

Con lo anterior, vamos encontrando que la dinámica que tiene la conciliación, va a favorecer que cualquier reclamación entre los Estados, pueda llevarse a cabo en una forma por demás rápida y sin muchas reglas.

Así tenemos como todo ese arreglo pacífico de controversias estará inmerso en los medios de arreglo que los mismos Estados han elaborado para poder resolver sus conflictos.

El proceso de solución pacífico de controversias, trae aparejada una serie de formas y formulas a través de las cuales se logran los objetivos de la conciliación.

El autor B. S. Murty, cuando nos habla de los medios de arreglo dice: "Los procedimientos de solución dentro del Derecho Internacional contemporáneo pueden ser clasificados en:

- 1.- Procedimientos diplomáticos;
- 2.- procedimientos adjudicativos;
- 3.- Procedimientos dentro del marco de las instituciones internacionales."

"La esencia de los procedimientos diplomáticos es asegurar una solución por medio de un acuerdo entre las partes. Estos procedimientos son: La negociación, los buenos oficios, la mediación, la investigación y la conciliación."



"Los procedimientos adjudicativos consisten en la solución a través de un tercero, que determina las cuestiones de hecho y de derecho relacionadas con la controversia."

"El arbitraje y la solución judicial están comprendidas en esta categoría. Las instituciones internacionales modernas tienen procedimientos que son esencialmente adjudicativos o diplomáticos, pero con algunas características propias".\*

Desde el punto de vista del arreglo pacífico entre las partes, la conciliación ofrece ese medio a través del cual, los Estados sin ningún protocolo o sin reglas específicas que puedan entorpecer el procedimiento, llevan a cabo una cierta conciliación de intereses, para el fin y efecto de que dichas controversias se solucionen.

### **1.3.- LA CONCILIACIÓN EN LOS ORIGENES DEL PROCEDIMIENTO LABORAL.**

---

\*Murty. B. S: "Solución de las Controversias". Dentro de: "Manual de Derecho Internacional Público"; México, Editado por Max Sorensen, Fondo de Cultura Económica, 4ª. Reimpresión 1992, página 628.

Nuestra legislación, parte del contexto tanto del derecho romano, el derecho francés y por supuesto el derecho español.

Es importante observar estos derechos, a fin de estar en aptitud de analizar profundamente, como ha sido el devenir histórico de la conciliación en México.

Así tenemos como el autor Sabino Ventura en el momento en que nos habla de la Conciliación en el antiguo derecho romano, nos explica: "En Roma no se encontraba regulada por la Ley, pero las doce tablas representaban la avenencia a que hubiesen llegado las partes y Cicerón aconsejaba la conciliación diciendo de ella que era un acto de liberalidad digno de elogio y provechoso para quienes lo realizaban. Sin embargo, dicha legislación, si contenía normas relativas a una figura, la que aunque no es del todo igual a aquellas si tiene muchos puntos de semejanza con lo mismo, refiriéndonos a la transacción, que proviene del latín transactio, transactionis, derivado de transactus, participio del transigiere, que significa hacer pasar a través de; concluir un negocio."\*

---

\*Ventura, Sabino: "DERECHO ROMANO"; México, Editorial Porrea, S.A., Tercera Edición 1990 Pág. 283.

En el momento en que sobreviene la gran caída del Imperio romano, todo su derecho va a pasar hacia la mayor parte del mundo; las codificaciones, las instituciones y demás legislaciones escritas, van a ser tomadas por otros países y adaptadas a su medio; así, la legislación francesa, empieza a adoptar las diversas instituciones romanas pero dándoles un toque civilista francés; lo mismo pasa en España, en donde se configura ya toda una legislación, y es en sí, una de las principales legislaciones que rigió en la Colonia en nuestro país.

Así, en México, en el momento en que la legislación Española tenía vigencia, la conciliación también era conocida.

La autora Silvana Uribe Olvera, en el momento en que nos habla sobre el particular nos dice lo siguiente: "Las leyes Españolas de la Edad Media establecieron la conciliación aunque no de un modo regular y permanente. En el fuero juzgo se haya la institución del "Pasis Adscretor"; que era el enviado por el Rey a las partes con la intención de que los aviniera, y socialmente era la conciliación muy aconsejada ante el Tribunal de los Obispos en la monarquía Visigoda; también se le ve recomendada en las partidas y se refiere de un modo concreto a los amigables componedores. La Conciliación fue regulada como permanente en el siglo XVIII y XIX apareciendo primero con tal

carácter en los pueblos del norte adaptándose a distintos sistemas, mientras que en algunos países como Francia y España, se declaraba obligatoria el intentarla como requisito previo a todo juicio declarativo, en otro fue potestativo de las partes el intentarla o no. En general la conciliación de las partes se encomendó al Juez, pero mientras que en algunas legislaciones como la Alemana, este Juez era el mismo al que correspondía el conocimiento del negocio en primera instancia, en otras como en la Francesa y la Española el Juez era uno distinto."\*

A la luz del devenir histórico, se puede denotar claramente, que la idea de la conciliación llega a México con varios elementos ya debidamente integrados, como son :

- 1.- Es un medio que resulta ser no judicial;
- 2.- Puede ser potestativo de las partes o bien obligatorio;
- 3.- A través de la negociación directa entre las partes en conflicto se logra la solución de controversias.

En este instante, es muy importante subrayar el hecho de que como en la legislación española y la francesa como lo dijo la autora

---

\*Uribe Olvera, Silvana: "LA CONCILIACIÓN Y LA FIGURA DEL CONCILIADOR EN LOS CONFLICTOS LABORALES"; Dentro De: "Revista Artículo 123 Constitucional"; México, Editado por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, 1994 Pagina 83.

citada, la Conciliación en algunos casos era incluso obligatoria, esto es un requisito previo antes de que se intentase una acción en contra de alguna persona.

Ahora bien, otro autor como es Armando Porras López, nos explica en particular lo siguiente: "Con relación a los organismos de Conciliación y Arbitraje, estos se caracterizaron por la posibilidad conciliatoria, durante el siglo pasado, y en 1877 organizado por la Federación de los trabajadores, se realizó el Consejo de Conciliación; luego, para 1892, los Sindicatos nacionales, crearon un consejo permanente de Conciliación; para después en la Ley del 27 de Diciembre de 1982, se estableció un sistema general de Conciliación que estuvo vigente hasta 1936. Con anterioridad a la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del cinco de febrero de 1917, existía una cantidad considerable de proyectos y leyes que hacían alusión a la materia obrero-patronal, tanto en el aspecto sustantivo como adjetivo, que carecían de uniformidad, porque la facultad de legislar y aplicar las reglas relativas al trabajo correspondían a cada uno de los Estados Federales de la República, a excepción del Distrito Federal, que en el aspecto legislativo el facultado era el Congreso de la Unión y el Departamento de dicho Distrito en aplicación de interpretación de la Ley. Dicha circunstancia, impero hasta 1929, fecha a partir de la cual la facultad legislativa es privativa del Congreso de la Unión en materia laboral, atento a lo

dispuesto en la fracción X del artículo 73 de la Constitución General de 1917."\*

Las posibilidades en México, van a estar totalmente identificadas con las necesidades de Conciliación.

Así tenemos que examinando la naturaleza de la relación laboral, en principio diremos que está trata de lograr un cierto ingreso para el trabajador, para el fin y efecto de que pueda subsistir en la vida.

Esta subsistencia, corre en relación tanto al trabajador como a su familia.

De ahí, que la necesidad que establece el artículo 17 Constitucional en el sentido de una pronta administración de justicia, en el Derecho Laboral es totalmente prioritaria, dado que, no se trata de situaciones civiles que de alguna manera surgen de la relación

---

\*Porras López, Armando: "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO"; México, Editorial Textos Universitarios, 1997 Pagina 92.

intersocial, sino básicamente estamos hablando de la subsistencia del trabajador y su familia, y por lo mismo, el efecto de la prontitud en la administración de justicia laboral, adquiere una relevante importancia en dicho derecho laboral.

Para tener un conocimiento, mayor vamos a citar el segundo párrafo del artículo 17 Constitucional, que a la letra dice: "toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por Tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando en consecuencia, prohibidas las costas judiciales ."\*

Es mucho muy importante subrayar en este momento, la necesidad de una prontitud en la administración de justicia laboral.

De por sí, esta prontitud es señalada como garantía individual característica de nuestro procedimiento, el Derecho Laboral tiene que adquirir una mayor relevancia.

Claro esta, que en la practica, las situaciones y litigios suelen tardarse mas de lo debido, pero, la idea que básicamente sostiene nuestra Constitución como garantía, es la prontitud en las resoluciones.

Los Autores Emilio Rabasa y Gloria Caballero, en el momento en que nos hablan sobre el particular nos dicen lo siguiente: "este articulo fue adicionado (comentando el articulo 17 Constitucional) por reformas publicadas en el Diario Oficial del 17 de Marzo de 1987. Afirma el derecho que cualquier persona tiene de acudir ante los Tribunales y que estos le hagan justicia, ya que las contiendas que surgieren entre particulares, es necesario que lo hagan ante un órgano del Estado facultado para ello; órgano que debe de emitir sus resoluciones lo mas pronto posible de manera imparcial y juzgar el conflicto sujeto a sus consideraciones en todos los puntos debatidos."\*

Las consecuencias que acarrea la garantía individual en relación al desarrollo histórico que se lleva a cabo en nuestro país, son el hecho de imprimirle a esa búsqueda de la Justicia laboral, una dinámica que definitivamente rebase las expectativas de la supervivencia diaria.

---

\*Rabasa, Emilio y Caballero, Gloria: "MEXICANO ESTA ES TU CONSTITUCIÓN"; México, Miguel Ángel Pomúa, Grupo Editorial, Octava Edición 1993 Pagina 74.



Tenemos como en la actualidad, incluso cuando el trabajador (obrero), va a intentar demandar sus indemnizaciones por cualquier despido, necesitará un cierto tiempo para lograr una cierta decisión, luego, la búsqueda de un abogado, o de un Procurador o un Patrono que pudiera representar sus intereses.

Y luego, esperar los tiempos que desde el punto de vista administrativo son necesarios para llegar hasta una Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, llamada también "Trifásica", que de alguna manera puede ser de carácter inmediato si podemos tener en mente la necesidad apremiante de subsistencia del propio trabajador.

Incluso, desde este momento, debemos pensar que el pretexto inicial de toda Junta de Conciliación y Arbitraje sería el hecho de no tener presupuesto para atender rápidamente las necesidades de los trabajadores; y evidentemente esa es la excusa de todos y cada uno de los malos Gobiernos, el hecho de que nunca tienen presupuesto para realizar sus propias funciones.

Así, desde este momento pudiésemos pensar que incluso el Juez Cívico, el Juez Calificador, pudiésete dotar de facultades

conciliatorias que ya tiene pero que ahora en materia laboral, para que ante él ocurriera el propio trabajador inmediatamente, para girar citatorios correspondientes, presentarse ante el propio Juez y levantar una acta de la conciliación o el convenio que hayan llegado las partes para que el trabajador, pueda seguir subsistiendo.

Hemos podido observar como a la luz del desarrollo histórico de la Conciliación en el Derecho Laboral Mexicano, va a tener un carácter relevante en virtud de las necesidades apremiantes de solución.

#### **1.4.- SU EXTENSIÓN HACIA OTROS PROCEDIMIENTOS COMO EL CIVIL.**

En la actualidad, la conciliación ahora ya es una Institución que se ha propagado a diversos sistemas procesales de administración de justicia como es el civil, e incluso el penal en el momento en que existe un delito perseguible por querrela.

A dado tanto resultado la Conciliación tanto para evitar costos de procedimiento como para solucionar los conflictos entre las partes

rápidamente que nuestra legislación civil, la ha adoptado como una de las formas adecuadas para llevar a cabo la solución de las controversias que se le plantean.

Como consecuencia de lo anterior, podemos denotar que en los diversos procedimientos civiles, tanto especiales como ordinarios, la Conciliación esta debidamente instituida.

Por ejemplo, en el procedimiento ordinario civil podemos citar el artículo 272 en su Fracción a) del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, que a la letra dice:

"Una vez contestada la demanda, y en su caso, la reconvenición, el Juez señalará de inmediato, fecha y hora para la celebración de una audiencia previa y de conciliación dentro de los diez días siguientes, dando vista a la parte que corresponda con las excepciones que se hubiesen opuesto en su contra, con el término de tres días. Si una de las partes no concurren sin causa, justificada, el juez lo sancionará con una multa hasta por los montos establecidos en la Fracción II del artículo 62 de este código. Si dejaran de concurrir ambas partes sin justificación, el juzgador lo sancionará de igual manera. En ambos casos el Juez procederá a determinar las consecuencias relativas a la depuración del juicio. Si asistieran las dos partes, el

Juez examinará las cuestiones relativas a la legitimación procesal y luego se procederá a procurar la conciliación que estará a cargo del conciliador adscrito al Juzgado. El conciliador preparara y propondrá a las partes alternativas para la solución del conflicto. Si los interesados llegarán a un convenio, el Juez lo aprobará de plano y se procederá legalmente y dicho pacto tendrá fuerza de cosa juzgada. En caso de desacuerdo, entre los litigantes, la audiencia procederá y el Juez, que dispondrá de amplias facultades de dirección procesal examinará, y en su caso las excepciones de conexidad, litispendencia y cosa juzgada, con el fin de depurar el procedimiento."

Evidentemente que pudiésemos elevar una gran critica en relación a la conciliación que se lleva a cabo en el procedimiento civil, la misma que podemos hacer respecto de lo que es el Procedimiento Laboral, aunque en esta se ahorran costos del litigio.

Esta critica, corre en relación a decir que si una persona ejercita acciones y excita al órgano jurisdiccional, desde ese momento, ya genero gastos tanto para pagarle a su abogado patrono, como los

---

\*CODIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES\*: México, Editorial Sista, Edición año 2000, Pagina 53.

gastos de ocurrir al Tribunal y entregar el escrito de demanda, para que el propio tribunal tenga sus propios gastos en notificar dicha demanda.

Luego, el demandado tendrá que ocurrir ante otro abogado, que defienda sus intereses, y por lo mismo, serán otros costos el cual, a su vez tendrá que realizar un trabajo y presentar sus oposiciones excepciones y defensas, para que una vez formada la litis, se proceda a la cuestión de llevar a cabo una cierta conciliación. Definitivamente, ya hay costos bastante importantes en este momento.

Esto, sin contar el tiempo al cual se llega a la audiencia de Conciliación que puede fluctuar entre un mes a varios años, ya que luego se entorpece los procedimientos por situaciones extraordinarias que están fuera del alcance de los litigantes.

Así, la posibilidad conciliatoria como hemos podido estar observando, realmente tiene mayores elementos de satisfacción a la garantía constitucional de una prontitud en el arreglo de las controversias.

En este momento, podemos pensar también en la Conciliación que sobreviene en el procedimiento de defensa del Consumidor.

Antes de cualquier demanda sobreviene un citatorio al proveedor, el cual debe de cumplirlo necesariamente con la advertencia que si no se presenta se le impondrá una sanción de tantos días multa esto definitivamente también es más coercitivo, y este tipo de procedimientos de defensa del consumidor, realmente han llegado a tener una cierta efectividad en el arreglo pacifico de las controversias y en la cuestión de evitar gastos de las partes en la búsqueda de solución de controversias. Derivado de la conciliación las partes regularmente denuncian un convenio, que es realmente el momento en que se extingue la controversia suscitada.

### **1.5.- LA CONCILIACIÓN Y EL ARBITRAJE.**

Hemos de subrayar una circunstancia en el sentido de que todavía no hemos llevado a cabo una definición de lo que es un arbitraje, no hemos señalado sus objetivos ni mucho menos su naturaleza ni características, esto en virtud de que tenemos un capítulo segundo que hemos abierto para ello; ahí veremos su etimología y la forma terminológica de la conciliación.

Por el momento, estamos solo haciendo un marco de referencia que crea el ambiente en donde nuestro dato ha de poder tener una cierta proyección.

Así tenemos como la conciliación y el arbitraje, a la luz de lo que sería la función jurisdiccional, estarán íntimamente relacionados puesto que si no se logra la etapa conciliatoria pues simple y sencillamente se llevara a cabo el arbitraje correspondiente.

El autor Rafael Caldera, cuando nos habla sobre el particular, nos explica: " La conciliación es el acercamiento de las partes para discutir amigablemente el problema a tratar y con la disposición de llegar a un acuerdo de acercamiento, que se realiza generalmente ante personas y organismos ya establecidos oficialmente, o bien compuestos voluntariamente por las partes; en el procedimiento laboral, fallada la conciliación, las partes se sujetan al procedimiento arbitral de la junta, como un medio poco formal pero si jurisdiccional, a fin de arreglar sus diferencias y tratar de satisfacer los intereses del trabajador en una forma dinámica".\*

---

\* Caldera, Rafael: "DERECHO LABORAL MEXICANO"; México, Editorial Trillas, 5ª Edición 1995, Pagina 146.

De la idea que el autor citado nos acaba de explicar, debe de nacer nos invariablemente el cuestionamiento respecto de la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; más que nada en relación a lo que es su jurisdicción.

Para poder tener una idea generalizada sobre el particular, en principio debemos de subrayar cual sería en sí la función jurisdiccional. Sobre este concepto, el autor Eduardo Pallares, nos explica lo siguiente: "Etimológicamente la palabra jurisdicción, significa decir o declarar el derecho. Desde el punto de vista más general, la Jurisdicción hace referencia al poder del Estado de impartir justicia por medio de los Tribunales o de otros órganos, como las Juntas de Conciliación y Arbitraje". "La etimología de la palabra Jurisdicción permite dar a esta expresión un sentido muy amplio que comprende el poder legislativo lo mismo que el Poder Judicial; en efecto, decir el derecho es reglamentar las relaciones sociales de los ciudadanos, sea creando la regla sea aplicándola. La jurisdicción es, pues, en el sentido más amplio, el poder de los magistrados relativo a las contiendas, o relaciones jurídicas, entre particulares, sea que este poder se manifieste por medio de edictos generales, sea que se limite a aplicar a los litigios que le son sometidos, las reglas anteriormente establecidas."\*

---

\* Pallares, Eduardo: "DERECHO PROCESAL CIVIL": México, Editorial Porrúa, S.A., Vigésima primera edición, 1991 pagina 506.



El decir y determinar el derecho controvertido entre las partes, es esa naturaleza de función jurisdiccional que se trata de buscar a través de la excitación que el trabajador hace de la Junta de Conciliación y arbitraje.

Tenemos como la jurisdicción de tipo laboral, es en sí esa posibilidad coercitiva que le permite al trabajador tener un órgano al cual puede excitar para que entre en funciones y como consecuencia de estas, se logre la concretización de los derechos subjetivos que la propia Ley Federal del Trabajo contempla.

Sobre este particular, los Autores Hugo Italo Morales y Rafael Tena Suck nos comentan lo siguiente: " La jurisdicción del trabajo en uno de los grandes capítulos del derecho procesal del trabajo, así como la Fracción XX del apartado A del Artículo 123 Constitucional dispone que las diferencias entre capital y trabajo se sujetaran a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje formada por igual número de representantes de obreros, de los patrones y uno del gobierno. En las discusiones habidas en el Congreso Constituyente respecto a esta Fracción, no se hicieron mayores aclaraciones; salvo las del Diputado Gracidas en el sentido de que si se aclarara si las Juntas son Tribunales o no, y serían de carácter permanente o accidental; otro Diputado por la parte de la Comisión Dictaminadora, manifestó que era mejor dejar a la reglamentación de cada entidad

federativa la facultad de definir la eventualidad o permanencia de las juntas; luego, se señaló que las Juntas deberían ser órganos no solo distintos, sino opuestos a los Tribunales Civiles en tanto que estos dicen el derecho conforme a lo estipulado por las partes, aquellas tienen la facultad de definirlo conforme a la equidad, en función de reestablecer el equilibrio de los factores de la producción. La forma en que se originaron los Tribunales de Trabajo y la jurisdicción, origino una disputa aclarada en la actualidad, respecto de la naturaleza y las funciones de la misma."\*

El hecho de que si las Juntas de Conciliación y Arbitraje son autoridades que conocen de conflictos de naturaleza económica y conflictos individuales jurídicos o que si conocen de conflictos colectivos y que pueden ser tribunales especiales, realmente es un conflicto que no intentamos resolver en este trabajo de tesis.

Estamos estableciendo la naturaleza de la jurisdicción del arbitraje laboral, pero, si el hecho de que toda la reglamentación de la Junta de Conciliación y Arbitraje no forme parte de la ley Orgánica tanto del Poder Judicial de la Federación como del tribunal Superior de Justicia para cada uno de los Estados, en el concepto particular,

---

\*Tena Suck, Rafael y Morales, Hugo Italo: "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO": México, Editorial Trillas, Quinta edición 1991, pág 52 y 53.

---

federativa la facultad de definir la eventualidad o permanencia de las juntas; luego, se señalo que las Juntas deberían ser órganos no solo distintos, sino opuestos a los Tribunales Civiles en tanto que estos dicen el derecho conforme a lo estipulado por las partes, aquellas tienen la facultad de definirlo conforme a la equidad, en función de reestablecer el equilibrio de los factores de la producción. La forma en que se originaron los Tribunales de Trabajo y la jurisdicción, origino una disputa aclarada en la actualidad, respecto de la naturaleza y las funciones de la misma."\*

El hecho de que si las Juntas de Conciliación y Arbitraje son autoridades que conocen de conflictos de naturaleza económica y conflictos individuales jurídicos o que si conocen de conflictos colectivos y que pueden ser tribunales especiales, realmente es un conflicto que no intentamos resolver en este trabajo de tesis.

Estamos estableciendo la naturaleza de la jurisdicción del arbitraje laboral, pero, si el hecho de que toda la reglamentación de la Junta de Conciliación y Arbitraje no forme parte de la ley Orgánica tanto del Poder Judicial de la Federación como del tribunal Superior de Justicia para cada uno de los Estados, en el concepto particular,

---

\*Tena Suck, Rafael y Morales, Hugo Italo: "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO"; México, Editorial Trillas, Quinta edición 1991, pág 52 y 53.

---

si ofende la división del poder establecido en el artículo 49 constitucional, en donde claramente se establece que los poderes deben de ser totalmente autónomos; para esto, es necesario recordar el artículo 49 constitucional, el cual a la letra dice: "El Supremo Poder de la Federación se divide para su ejercicio, en legislativo, ejecutivo y judicial." No podrán reunirse dos o mas de estos poderes en una sola persona o corporación, ni depositarse el legislativo, en ninguno individuo salvo el caso de facultades extraordinarias al Ejecutivo de la Unión conforme a lo dispuesto en el artículo 29. En ningún otro caso, salvo lo dispuesto en el párrafo Segundo del artículo 131, se otorgaran facultades extraordinarias para legislar.\*\*

Nótese de que el hecho de que todo lo que es la reglamentación de la Junta de Conciliación y Arbitraje se denote un tanto mas cuanto administrativo ejecutivo, hace que esa división del poder, quede viciada. Así, desde el punto de vista Federal y Estatal, cada gobierno debe de quedar perfectamente dividido, y no debe de crear tribunales especiales como es el Tribunal Fiscal de la Federación, los Tribunales Electorales, la propia Junta de Conciliación y Arbitraje, los diversos arbitrajes que actualmente han surgido como es para el consumidor, el arbitraje medico, el arbitraje bancario, y los que posiblemente surjan a futuro. El pretexto como siempre lo es la falta de presupuesto;

---

"CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS", obra citada pagina 24.

---

pero realmente en vez de crear nuevos y especiales tribunales, ese mismo presupuesto debe de colocarse al propio poder judicial tanto de la Federación como de los Estados, para que los mismos coloquen más personal y puedan satisfacer las necesidades en el servicio publico de Gobierno como es la Administración de justicia.

Fuera de esta critica, consideramos que la Junta de Conciliación y Arbitraje, tiene y presenta un órgano de tipo arbitral coercitivo, y tiene imperio facultativo obligatorio para su sumisión.

Esto definitivamente ofende también y no esta de acuerdo con la naturaleza del arbitraje, el cual es eminentemente potestativo. Esto es, que las partes frente a un arbitraje, pueden aceptarlo o no.

En el caso de lo que es el arbitraje laboral, pues simple y sencillamente, las situaciones quedan relegadas al imperio jurisdiccional de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Así tenemos como otro autor como es Mario de la Cueva trata de justificar a las Juntas diciendo: "Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son instituciones especiales que en su actividad material,

ejercen funciones legislativas y judiciales, y que están ligadas al poder ejecutivo por lo que toca a la designación del representante del Estado, pero no le están sujetas jerárquicamente; y están obligadas a seguir con las naturales variantes que determinan la especialidad de los asuntos y normas de proceso judicial.”\*

Por el momento, el interés directo es observar la Conciliación, como un efecto de administración de justicia, que permite rápidamente lograr y solucionar los conflictos entre las partes.

Si el arbitraje en la Junta es o no jurisdiccional, lo cierto es que en la realidad y en concreto así es como se lleva a cabo, y por lo mismo, consideramos que dado este poder de imperio que se le otorga a una Junta de Conciliación y Arbitraje, la Conciliación, tendría que ser para dicha Institución, una institución autónoma diversa al arbitraje, y se tendría que establecer un sistema adecuado por medio del cual, se citara rápidamente a los representantes patronales, para observar si en algún momento, pueden llegar a una cierta conciliación en favor de la subsistencia del trabajador, independientemente de investigar si el despido fue justificado o no lo fue.

---

\* Cueva, Mario de la : "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO", México, Editorial Porrúa, S.A., décimo segunda edición 1990 Tomo II pagina 820.

De ahí, que consideramos que uno de los bienes jurídicos tutelados por la norma conciliatoria, sería el hecho de que el trabajador, pudiese seguir viviendo y sosteniéndose en su nivel, a raíz de una pronta y rápida solución de sus conflictos en el área laboral. Esto, a la luz del interés del derecho social, que contiene la Ley Federal del Trabajo, protegiendo a la clase económicamente débil en la relación de trabajo.

Así tenemos, otro de los bienes jurídicos tutelados por el derecho social, es sin lugar a dudas la protección de los intereses de el trabajador, siendo que, en el momento en que es separado de su trabajo, pues es cuando el propio trabajador necesita de mayor protección a sus intereses, y por lo mismo, se van creando instituciones como la Conciliación.

## **CAPITULO II.- NATURALEZA JURÍDICA DE LA CONCILIACIÓN.**

El objetivo principal de este capítulo, es observar la figura de la conciliación y sus efectos en el procedimiento hasta llegar a establecer su naturaleza como esa situación de "Non Bis in Ídem", que le da la fuerza de cosa juzgada y por supuesto, ya no podrá repetirse o ejercitarse acción alguna sobre la naturaleza de la conciliación y sus elementos, por lo que solamente restara la ejecución de el convenio conciliatorio; sin necesidad de nuevo juicio.

Así, para poder apreciar el porque tiene esa naturaleza jurídica tan trascendental, vamos a pasar a abrir nuestro primer inciso, para empezar a denotar los conceptos.

### **2.1 DEFINICION.**

El espíritu por el cual se crean las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se puede observar tajantemente en lo que es la función conciliatoria de la Junta.



La subsistencia de un trabajador y su familia, son en sí los puntos a debatir en el procedimiento de arbitraje, por lo que, la importancia de que se resuelva rápidamente su conflicto, es relevante para el derecho social impreso en la Ley Federal del Trabajo.

Tenemos que la Conciliación, la avenencia entre las partes, será uno de los objetivos principales que persigue la propia Junta.

El autor Rafael de Pina Vara en el momento en que nos habla sobre lo que es el concepto de Conciliación nos dice: "Que es la avenencia que sin necesidad de juicio de ninguna clase, tiene lugar entre las partes que disienten acerca de sus derechos en un caso concreto, y de las cuales una trata de entablar un pleito contra la otra;."\*

La necesidad de una avenencia, es en si el arreglo que se intenta lograr en base a la situación y la Junta que se arma a la luz de la competencia de la propia Junta de Conciliación y Arbitraje.

---

\*Pina Vara, Rafael, de: "CURSO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO": México, Editorial Votas, Décimo Tercera Edición, 1992 pagina 167.

Sin lugar a dudas, el concepto de conciliación resulta ser todavía mucho más extenso ya que el concepto del diccionario de la lengua castellana, la Conciliación es: " en Grecia, la conciliación estaba regulada por la Ley, teniendo los Desmo Tetes el encargo de examinar los hechos, motivo del litigio y procurar convencer a las partes de que debían transigir equitativamente en sus diferencias. En Roma no estuvo regulada la Conciliación por la Ley, pero las doce tablas respetaban la avenencia a que hubiesen llegado las partes, y Cicerón aconsejaba la Conciliación fundando en el aborrecimiento que debía tenerse a los pleitos, diciendo de ella que era un acto de liberalidad digno de elogio y provechoso para quien lo realizaba, haciendo denotar que los romanos en más de una ocasión y en momentos de entusiasmo se reunieron como lo hicieron en memoria de Julio Cesar, para disponer sus diferencias y terminar amigablemente sus pleitos."\*

Definitivamente, el termino conciliatorio, estará diametralmente dirigido a la avenencia, al arreglo pacifico de los conflictos.

---

\*ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA"; México, Ediciones Omeba, Tomo I,  
Pagina 247

Ya veíamos en el capítulo anterior, como la Conciliación iba hacer parte de el arreglo pacifico de controversias a nivel de los Estados, a nivel internacional.

Así, como una de las primeras consecuencias de esa situación histórica, pues la conciliación en sí va a representar un concepto que definitivamente tiene la trascendencia de lograr la avenencia de las partes a través de lo que sería el arreglo.

Definitivamente la conciliación es bastante recomendada para resolver cualquier conflicto, de tal naturaleza, que en general, el término básicamente concierne a situaciones como :

- 1.- La economía procesal;
- 2.- El arreglo eficaz y dinámico de las diferencias;
- 3.- El ahorro en presupuesto de litigio.

Ahora bien, los autores Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales, cuando nos hablan de la conciliación frente a la Junta, nos explican lo siguiente: "Corresponde a las Juntas de Conciliación resolver los conflictos individuales de naturaleza jurídica en los que únicamente se

pretende conciliar a las partes, así como exigir el cumplimiento de todas las prestaciones y derechos de intereses singulares derivados de la ley, Contrato Colectivo o Reglamento Interior de Trabajo, etc, pero en la inteligencia que solo será en conciliación y bajo las reglas de excepción en cuanto al monto de lo reclamado; previamente al análisis de este procedimiento, es necesario examinar algunos conceptos respecto de la Conciliación; así, la Conciliación será esa avenencia pronta que le permite a las partes seguir adelante en la dinámica de los medios de producción.\*\*

Es en este momento en donde podemos ya tratar de criticar en algo la posición de las Juntas en relación a la Conciliación, esto es el hecho de que el trabajador tenga que demandar para que pueda abrirse una instancia conciliatoria, esto hace que el trabajador ya haya gastado en asesoría legal, o bien haya gastado en un cierto esfuerzo para que la procuraduría de la Defensa del Trabajo se la otorgue.

De hecho, las instancias conciliatorias todavía tardan algún tiempo, y lo que se pretende es que se agilice la Conciliación y que las Juntas pongan mayor eficacia para conseguir el objetivo mismo de los arreglos laborales.

---

\* Tena Suck Rafael y Morales, Hugo Italo: "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO"; México, Editorial Trillas, Quinta Edición 1991 pagina 146.

El autor Rafael Caldera en el momento en que hace una definición de lo que es la Conciliación, nos dice: "La conciliación es el acercamiento de las partes para discutir amigablemente el problema y tratar de llegar a un acuerdo de acercamiento, que se realiza generalmente ante personas y organismos ya establecidos oficialmente, o bien compuestos voluntariamente por las partes. La oficina Internacional del Trabajo considera que el procedimiento de Conciliación, da a menudo, a las partes en litigio, la oportunidad de reducir sus proposiciones o reglamentaciones justas, facilitando el acuerdo entre ellas, y evitando los gastos que traería un proceso."\*

Consideramos que la definición nos lleva al objetivo, y el objetivo mismo de la Conciliación será el arreglo dinámico; Y como lo dijo el autor citado, es recomendable e incluso la Oficina Internacional de Trabajo (OIT) la recomienda pues considera que las partes en litigio, pueden darle satisfacción a los intereses principalmente de el trabajador, en una forma más expedita y dinámica.

## 2.2.- OBJETIVOS.

Hay que distinguir de lo que sería la conciliación, que ésta a

---

\*Caldera, Rafael: "LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA"; México, Editorial Trillas, Tercera Edición 1990 pagina 146.

diferencia de otros arreglos pacíficos de controversia como son los buenos oficios, la mediación, las comisiones investigadoras de las que hablamos en el capítulo I, en la Conciliación debe de existir siempre una autoridad conciliadora.

Esta Autoridad debe estar investida por la ley orgánica de facultades propias para llevar a cabo la conciliación.

Esto es importante para que la propia conciliación logre sus objetivos.

Ahora bien, el autor Eduardo Pallares, en el momento en que nos ofrece algunas explicaciones sobre la conciliación nos comenta: "También importa señalar la diferencia que la distingue de la transacción. Para que haya transacción es indispensable que haya sacrificios recíprocos de las dos partes en lo concerniente a los hechos o pretensiones solo es los que disputan y por los cuales es posible el juicio futuro o tienen su causa en el que ya existe. En cambio, la conciliación no exige dicho sacrificio. Tiene lugar también cuando una de las partes reconoce plenamente las pretensiones de su contrario. Lo propio de la Conciliación es que evite un pleito futuro o se determina una presente por avenencia de las partes, por mutuo

consentimiento y sin necesidad de intervención jurisdiccional del conciliador." \*

Los extremos en la administración de justicia, se han de beneficiar grandemente con un proceso conciliatorio; así las condiciones de la productividad, requieren dinamismo; y por otro lado, el trabajador también requiere dinamismo tanto en el pago de sus salarios como en el de sus prestaciones así como en el caso del despido o cualquier otro conflicto laboral requieren que sus condiciones de economía, queden debidamente liquidadas para seguir teniendo los medios de subsistencia, y no provocar con esto una línea de fabricación de delincuentes.

Los objetivos de la conciliación, podemos inicialmente desprenderlos de lo dicho por el autor Eduardo Pallares como son:

- 1.- Que se reconozcan los derechos de cada una de las partes;
- 2.- Que se forme la litis esto es los puntos debatidos o en conflicto entre las partes;

---

\* Pallares, Eduardo: "DERECHO PROCESAL CIVIL"; México, Editorial Porrúa, S.A. Vigésimo primera edición 1991 pagina 168.

3.- Se evita un juicio;

4.- Viene un ahorro substancial en la administración de justicia.

El mutuo acuerdo en la conciliación es definitivamente fundamental, de ahí, que la necesidad de que en el procedimiento pueda llegarse a dicho acuerdo, estarán satisfaciendo los intereses de el propio derecho laboral en relación a la retribución del trabajo humano.

Es muy importante subrayar este concepto de trabajo humano, ya que no solamente tiene un valor social, si no que ha dado una cierta plusvalía a el capital, y por lo mismo, otro de los objetivos de la conciliación, es ese reconocimiento al trabajo humano para el fin y efecto de que con un escaso repartimiento de la plusvalía que el trabajo aporta al capital, el trabajador pueda seguir siendo explotado por el propio capital.

Así, las posibilidades de arreglo y de que las clases sociales no entren a un choque con los conflictos laborales, será otro de los objetivos tajantes que la conciliación persigue.



Para abundar sobre el particular y explicar con mayor detalle lo dicho quisiéramos citar las palabras del autor Alberto Trueba Urbina quien sobre la reglamentación de trabajo y la oposición capitalista, nos dice: " El avenimiento del capitalismo y los principios de la Revolución Francesa, fortalecieron el individualismo jurídico y el liberalismo económico. La división de clases fue tajante; propietarios explotadores y desposeídos explotados. Y este binomio de clases no solo dio origen a una profunda división económica, sino que la fuerza de trabajo quedo sometida a los explotadores, sin embargo, nació la clase obrera y comenzó la lucha que aún no termina."\*

Podríamos agregarle a la definición citada por el Autor, el hecho de que ni tampoco terminará la lucha laboral.

Incluso, en la actualidad, hay una gran perdida de los derechos de el trabajador, debido claro esta al control político gubernamental dentro de los sindicatos y por supuesto la venta de los intereses de la gran población trabajadora hacia el capitalismo.

---

\*Trueba Urbina, Alberto: "NUEVO DERECHO DEL TRABAJO"; México, Editorial Porrúa, S.A.; Décima Edición 1993 Pág. 495

Y como prueba de ello, podremos citar el Sistema del Ahorro para el Retiro debidamente legislado por los flamantes Diputados y Senadores.

En este, se toma de nueva cuenta el dinero de los trabajadores, y este en vez de que se maneje por el Instituto Mexicano del Seguro Social a través del Fondo de Pensiones que le permitan expandirse y brindar la seguridad social al trabajador, ahora se le entrega a los banqueros, para que estos a través de sus administradoras de los fondos, los colocan en sociedades de inversión, quienes a su vez se colocan por intermediarismos a la casa de bolsa en donde el propio empresario los vuelve a tomar para reinvertirlos. Así, ahora también los banqueros quieren comprar empresas paraestatales, mismas que fueron compradas y estructuradas con el dinero de los trabajadores, ahora serán compradas con el mismo dinero de los trabajadores pero sin que la factura este a favor de los mismos.

Así, las tradiciones laborales se hacen evidentes, y es lamentable el estado tan ruinoso en que se encuentra actualmente la lucha laboral, en donde ya la relación laboral ha casi desaparecido por los diversos contratos de concesión, de subempleo, de intermediarismo, etc.

De ahí, que independientemente de que uno de los objetivos de la conciliación sea que esa relación valorada del trabajo frente al capital pueda llevarse a cabo en una forma eficaz dinámica y con una calidad de cantidad de indemnización obligatoria y satisfactoria, ahora las cosas cambian, y el dinero, el capital, es en sí el que esta absorbiendo no solamente el trabajo del hombre sino también su conciencia y su voluntad.

### **2.3.- SU FUNCIONAMIENTO Y CONSECUENCIAS.**

En relación a lo que sería el funcionamiento de la conciliación, es necesario hacer una ruta crítica a través de la cual, pudiésemos ver su forma y situación.

Así, tomando las palabras y comentarios de el Autor Mario Salinas del Real, diremos: " El procedimiento de conciliación que determina la Ley deberá regirse bajo las siguientes normas:

- a) Debe presentarse la queja o demanda, solo en las Juntas de Conciliación (Local o Federal);

- b) Integrar a la Junta, se citará a una audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento de Pruebas, que se efectuara dentro de los tres días siguientes a la presentación del escrito.
- c) Se deberá notificar a la demandada la fecha de audiencia.
- d) La Junta antes que todo, procurará un arreglo conciliatorio entre las partes, teniendo facultades para aprobar convenios.
- e) Si el actor no concurre se archivará el expediente hasta nueva promoción;
- f) Si no concurrieran las partes o si no llegarán a un arreglo, en la audiencia se podrán ofrecer las pruebas que consideren pertinentes;
- g) Concluida la recepción de pruebas, el Presidente de la Junta remitirá el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente;
- h) Terminado el procedimiento de conciliación, las partes deberán señalar domicilio para oír y recibir notificaciones y en el lugar de residencia la Junta Local o federal de Conciliación y Arbitraje a la que deberá remitirse el expediente, ya que en caso contrario las subsecuentes notificaciones aun las personales será por medio de boletín.
- i) Cuando las Juntas de Conciliación conozcan de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto

no exceda del importe de tres meses de salario, se observarán las disposiciones contenidas en el capítulo de Procedimientos especiales;

- j) Si no existe Junta de Conciliación permanente, los trabajadores o patrones podrán concurrir a la representación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o en su caso, a la autoridad municipal para que le integre la Junta de Conciliación transitoria;
- k) En la integración de la Junta de Conciliación accidental, se observará lo siguiente:

1.- El inspector del Trabajo o Presidente Municipal, en todo caso, prevendrán a los trabajadores y patrones para que en el término de veinticuatro horas designen a sus representantes, dándoles a conocer el nombre del Representante del Gobierno que residirá la Junta;

2.- En caso de que no haya hecho las designaciones, las autoridades antes citadas harán la designación correspondiente.\*\*

---

\*Salinas del Real, Mario: "PRACTICA LABORAL FORENSE"; México, Cárdenas Editor y Distribuidor, segunda edición 1990 página 209 y 210.

Hay que hacer notar que esta posibilidad de arreglo conciliatorio, contiene y tiene diversas situaciones eminentemente formales.

Observamos como dentro de la facultades que la Ley otorga, encontraremos que la Junta de Conciliación en primera instancia tiene la necesidad de conciliar.

Cabe estar, que en la practica, las situaciones se han tornado diferentes, ya que para que dicha Junta de avenencia o la conciliatoria pueda llevarse a cabo, se presupone el establecimiento de una demanda que incluso, la propia Ley no llega a establecer una obligación tajante.

Dicho de otra manera, que la Legislación no es clara en el sentido de fijar las reglas y normas de la Junta conciliatoria. Así, podemos observar como en el Estado de México y en algunos Estados de la República, las Juntas Locales, citan a una junta conciliatoria, en donde el trabajador puede presentarse en la propia Junta de Conciliación sin la necesidad de representación legal alguna, y persiguiendo con ello que se de solución de manera pronta a su conflicto.

Así tenemos que dentro de las facultades que establece el artículo 600 de la Ley Federal del Trabajo, no esta debidamente establecido el procedimiento tajante que la conciliación debe de seguir.

Para poder apreciar estas situaciones, es necesario citar completo el artículo 600 de la Ley Federal del Trabajo, el cual dice a la letra:

"Artículo 600.- Las Juntas federales de conciliación tienen las facultades y obligaciones siguientes:

I.- Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo.

II.- Recibir las pruebas que los trabajadores o los patronos juzguen conveniente a rendir ante ellas, en relación con las acciones y excepciones que pretenden deducir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. El término para la recepción de las pruebas no podrá exceder de diez días. Terminada la recepción de las pruebas o transcurrido el término a que se refiere el párrafo anterior, la Junta remitirá el expediente a la Junta especial de la jurisdicción territorial a que éste asignada si la hubiere, y si no, a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;

III.- Recibir las demandas que le sean presentadas, remitiéndolas a la Juntas especiales de la jurisdicción territorial a que este asignada si la hubiere, y si no a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;

IV.- Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por medio el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario;

V.- Cumplimentar los exhortos y conciliar las diligencias que les encomienden otras Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje.

VI.- Denunciar ante el Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que dejado de pagar el salario mínimo general a uno o varios de sus trabajadores.

VII.- De ser procedente, aprobar los convenios que le sean sometidos por las partes;

VIII.- y las demás que le confieren las Leyes.\*\*

Nótese como dentro de las facultades de la Junta de Conciliación, se observa el objetivo dinámico para llevar a cabo el arreglo de los intereses especialmente el de el trabajador.

Ahora bien, en lo que es el procedimiento ordinario ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, es lamentable que se requiera la formulación de una demanda por escrito, acompañando los documentos necesarios, para excitar a la Junta a fin de que se

---

\*\*LEY FEDERAL DEL TRABAJO\*, México, Editorial PAC Edición año 2000, pagina 256 y 257.



celebre la audiencia de Conciliación, Demanda, Excepciones y ofrecimiento de Pruebas. De ahí tenemos que el artículo 875, al establecer los lineamientos que debe de contener la audiencia de Conciliación, dice que dentro de ésta estarán inmersos:

- 1.- La conciliación;
- 2.- Demanda y Excepciones.
- 3.- El ofrecimiento y Admisión de pruebas.

Esta audiencia de Conciliación se iniciará con la comparecencia de las partes que concurran a la misma, para que la Junta trate de averirlos y arreglar sus diferencias.

La etapa conciliatoria se desarrollara de la siguiente manera:

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

2.- La Junta intervendrá para la celebración de platicas entre las partes y exhortara a las mismas para procurar llegar a un arreglo conciliatorio.

3.- Si las partes llegarán a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá los efectos jurídicos de un Laudo; y es aquí, en donde nos intercomunicamos, con el inciso siguiente, como son las consecuencias de la conciliación, situación que veremos como hemos dicho en el inciso siguiente.

4.- Cuando las partes de común acuerdo solicitan suspender la audiencia o bien quedan de acuerdo para una circunstancia, la Junta debe respetar sus acuerdos;

5.- Si las partes no llegan a ningún acuerdo pues entonces se pasa inmediatamente a la etapa de demanda y excepciones;

6.- De no haber concurrido las partes a la conciliación se les tendrá por inconformes con el arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

Aquí, en este momento sería indispensable citar ya una Jurisprudencia, en donde nos va dividiendo las etapas para observar que la etapa conciliatoria, debe en un sentido de tener previamente una demanda de tipo laboral que la excite.

Así, para poder analizar debidamente esta circunstancia, quisiéramos citar la jurisprudencia siguiente:

**“AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES. COMPARECENCIA DE LAS PARTES A LA ETAPAS DE LA.-** Conforme al art. 876 Fracción I de la Ley Federal del Trabajo, las partes deben comparecer personalmente al periodo conciliatorio; sin abogados patronales, asesores o apoderados; ello, por que se trata de que el actor y demandada, solos y directamente, con la única intervención de la Junta, propongan soluciones justas y satisfactorias a sus diferencias para evitar el litigio, condiciones que equipara a este acto con los que el Derecho común se conocen como personalísimos, es decir, aquellos que por su trascendencia requieran de la presencia de el afectado; agregando la Fracción VI del precepto citado que si las partes no comparecen personalmente a ese periodo de avenencia, se les tendrá por inconformes con todo arreglo, y si bien es cierto, que esta última Fracción les exige presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones, esta comparecencia ya no debe entenderse que necesariamente sea directa, porque ubicándose jurídicamente en el periodo de arbitraje, con el que se inicia, propiamente, el Juicio laboral cobra aplicación el artículo 692, de la Ley Federal del Trabajo que dispone que las partes puedan comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. Por tanto, las consecuencias procesales establecidas en el artículo 879 del mismo ordenamiento, consistentes en tener por reproducida

la demanda o por tener por contestada ésta en sentido afirmativo, solo son operantes en el caso en que las partes no concurren al periodo de demanda y excepciones directamente ni por conducto de representantes. (AMPARO EN REVISIÓN 461/95, JESÚS MARQUEZ GARCIA).”\*

El funcionamiento de la etapa conciliatoria, evidentemente requiere de la participación de asesor legal, puesto que el trabajador realmente nunca va a tener la aptitud de poder llenar por si solo, una demanda y que a pesar de que existe la situación de la deficiencia por cuando no hace sus reclamos totales de sus indemnizaciones, a pesar de esto, el trabajador no lo sabe y por lo tanto no puede imaginarse lo sencillo que resultaría llegar a la Junta de conciliación.

De ahí, que la ponencia que estamos celebrando en este trabajo de tesis, sobre vida al proponer que esta etapa conciliatoria se lleve a cabo rápidamente, sin la necesidad de demandas o de peticiones, simple y sencillamente con la solicitud del propio trabajador de que la Junta le expida un citatorio, le de una audiencia casi inmediata, para que el patrón se presente por sí o su representante a llevar a cabo la etapa conciliatoria.

---

\* JURISPRUDENCIA VISIBLE EN: JURISPRUDENCIA 1995, MÉXICO, EDICIONES MAYO TOMO IV PAG. 494.

Rubén Delgado Moya, en su Ley Federal del Trabajo comentada, en sentido contrario a lo que hemos expuesto, establece que en su opinión la Tesis transcrita es insostenible, puesto que para él la cuestión relativa a la comparecencia de las partes ya sea de manera directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado, no es la que debe prevalecer, sino la excepción que se contiene en las fracciones I y IV del artículo 876 de la Ley, al grado de sostener que: " la comparecencia de las partes, en la especie, necesariamente e indispensablemente tiene que ser de manera personal y no por conducto de apoderados, mandatarios, asesores, etc."\*

Con el fin de reforzar su opinión, refiere que sobre tal cuestión, a su parecer, debiera prevalecer el criterio jurisprudencial siguiente:

**"Audencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, comparecencia personal de las partes a la etapa de la.** Es cierto que el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo reformada a partir del primero de mayo de 1980 dispone que las partes pueden comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado, pero a su vez el artículo 876 del mismo ordenamiento, en sus fracciones I y VI, ordena que a la etapa de Conciliación de la audiencia respectiva deben

---

\*Delgado Moya, Rubén: "LEY FEDERAL DEL TRABAJO"; México, Editorial Sista, cuarta edición 2000, páginas 366, 367 y 368.

presentarse personalmente las partes y si no lo hacen, podrán hacerlo a la etapa de demanda y excepciones, por lo que no es admisible que comparezca a la primera de ellas un apoderado ni que lo haga a la de Demanda y Excepciones, si no hubo comparecencia personal a la primera, pues conforme a un conocido principio de interpretación de la Ley, la norma de excepciones prevalece sobre la general". (Amparo en Revisión 162/81. Productos Nubar, S.A. DE C.V.. 24 de junio de 1982. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Pérez Miravete, Segundo Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito).

Desde luego no estamos de acuerdo con la opinión que sostiene el Doctor Delgado Moya, atento a lo ya expresado con anterioridad

## **2.4 LA CONCILIACIÓN Y SUS CONSECUENCIAS.**

Ya habíamos observado en algo como el contenido de la Fracción III, del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, fija la norma siguiente: "Si las partes llegaron a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un Laudo."\*

---

\*Ley Federal Del Trabajo Ob Cit. Pág. 286.

Con lo anterior, el efecto directo de lo que resulta ser el convenio conciliatorio, estará identificándose con lo que es un convenio judicial, y puesto que se esta llevando a cabo en la Junta en funciones, dicho convenio tiene la calidad de contar con una fe publica y por supuesto se convierte en un instrumento público con la fuerza legal de una resolución definitiva, es decir como cosa juzgada.

Así, una de las principales consecuencias es ésta. La situación de que se establece casi como un Laudo que es sancionado por la propia Junta de Conciliación.

Para lograr una mayor explicación sobre el particular, quisiéramos citar las palabras del autor Amando Porras López, quien sobre del particular nos explica lo siguiente: "Se ubica a la Junta de Conciliación y Arbitraje, en parte dentro del poder ejecutivo desde el punto de vista formal, después de concluir que no están incluidas en el poder legislativo y en el Poder Judicial, estas de todos modos conservan su calidad de autoridad. La inclusión de las Juntas en el poder Judicial desde el punto de vista material sería lo más viable para que las mismas tuvieran el concepto de autoridad; pero, a pesar de que son vistas desde el punto de vista ejecutivo formal, deben considerar como tribunales autónomos que no pertenecen formalmente a ninguno de los tres poderes clásicos mencionados.

Pero conservan esa autoridad para poder decir y decidir el derecho controvertido entre las partes; nótese como caía en el vicio de un pequeño arbitraje de la instancia conciliatoria, conteniendo una serie de eventos llevados a cabo por las partes como por la autoridad, que en la mayoría de las veces hacían poco funcional la conciliación. En teoría, se desprende el enorme celo y cuidado para tal institución por parte del legislador, pero desafortunadamente en la práctica producía el efecto contrario, ya que tanta arbitrariedad hacía que se llevara a cabo dicho acto conciliatorio. Fue en consecuencia relegado a un aspecto meramente formal. El auxiliar y demás representantes después de oír sus alegaciones podrán proponer las soluciones que a su juicio sean propias para terminar el conflicto y habrán de ver a las partes la justicia y la equidad de sus proposiciones.

Si llegan a un arreglo se da por terminado el conflicto, produciendo dicho convenio los efectos de Laudo en todas sus consecuencias jurídicas respectivas.”\*

El autor citado nos está llevando a un problema bastante grave que se refiere a la administración de justicia principalmente a la laboral.

---

\*Porras López, Armando: “DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO”, México, Cárdenas Editor y Distribuidor tercera edición, 1990 página 122.



Los artículos 13 y 17 constitucionales, establecen claramente, que no puede haber tribunales especiales de la calidad como es, la propia Junta de Conciliación y Arbitraje, el Tribunal Fiscal de la Federación, los Tribunales Electorales, Los Tribunales Administrativos Etc.

Necesariamente, todos y cada uno de estos tribunales deben estar comprendidos en la función que llevan a cabo como ejercicio del poder publico de Gobierno como es el de administrar justicia en base a la Jurisdicción de decir y declarar el derecho controvertido entre las partes.

Razón por la cual, debe de pertenecer a una Ley Orgánica del Poder Judicial ya sea de la Federación o de los Tribunales superiores de cada uno de los Estados; pero deben de pertenecer a sus propias leyes orgánicas; claro esta, que esto no esta así, y es plenamente aceptado que se constituyan como tribunales autónomos sin depender de ningún poder tanto legislativo, Ejecutivo y Judicial aunque ejerciendo actos de poder.

Siendo que el patrón y el trabajador aceptan su jurisdicción, pues entonces no hay más problema que considerar a las Juntas con

esas facultades inherentes de constituir un poder dentro de los poderes como poder judicial de los trabajadores.

Ahora bien, como todo tipo de autoridad, también debe de satisfacer el principio de legalidad para que su acto pueda tener el efecto de cosa juzgada, esto es para que su acto tenga la validez de un Laudo como lo establece la propia Fracción III de artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo.

Así, vamos a pasar a abrir el siguiente inciso para poder entrar de lleno a establecer la cosa juzgada frente a la conciliación :

## **2.5.- LA COSA JUZGADA FRENTE A LA CONCILIACIÓN.**

Del concepto non bis in Idem, quiere decir que no ha de ser juzgado dos veces por el mismo delito, es decir, no se puede investigar dos veces la misma causa; y mucho menos resolverla.

Así tenemos que cuando se establece un Laudo, es por el hecho de que ya existió un debate, en donde se respetaban los principios de

legalidad principalmente y el de audiencia para que cada una de las partes pudiera no solamente entrar a una conciliación sino presentar acciones, ofrecer pruebas desahogar sus pruebas alegar lo que a su derecho convenga y por supuesto llevar a cabo una cierta impugnación de la resolución.

En el momento en que se respeta la garantía de audiencia, en ese momento, todos esos conceptos de autoridad y principio de legalidad que deben de contener, deben de estar debidamente enmarcados para que pueda lograr su existencia jurídica.

No vamos a discutir la existencia jurídica legal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, porque eso no es motivo de este trabajo de tesis; pero si la consideración particular es de que muchas Juntas deben de pertenecer a la Ley Orgánica del Poder Judicial; no lo hacen y eso es la realidad esta plenamente aceptado y no tenemos porque profundizar el tema.

Pero donde si debemos de subrayar, es de que sea o no una autoridad debe necesariamente de cumplir con el principio de legalidad.

Este principio de legalidad lo encontramos en el artículo 16 Constitucional en su primera parte, en el primer párrafo dice:

"Artículo 16.- ... Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento.\*\*"

En primer término, la autoridad para llamarse autoridad debe de llenar ciertos requisitos.

Así tenemos como el autor Miguel Acosta Romero, cuando nos habla del concepto de autoridad nos explica lo siguiente: "Autoridad es todo órgano del Estado, que tiene atribuido el poder jurídico, facultades de decisión o alguna de ellas por separado; es el órgano estatal investido de facultades de decisión o ejecución, cuyo ejercicio engendra a la creación, modificación o extinción de situaciones en general de hecho o jurídicas con trascendencia particular y determinada, de una manera imperativa."\*\*

---

"CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS", op. cit. pagina 6.

\*\*Acosta Romero, Miguel: "TEORÍA GENERAL DEL DERECHO ADMINISTRATIVO"; México, Editorial Porrúa, S.A., Onceava Edición 1993 pagina 632.

De lo dicho por el autor citado, la idea básica es que una autoridad tiene designado por la ley la posibilidad de decidir el derecho o de ejecutar el derecho.

En el caso que nos ocupa la propia Junta de Conciliación y Arbitraje tiene posibilidades de decisión del derecho laboral y por supuesto la ejecución del mismo; por lo que, en primera instancia y con una interrogante que sería motivo de otro trabajo de tesis, la Junta de Conciliación y Arbitraje es una Autoridad.

Como toda autoridad, debe de dirigirse por escrito para que su acto puede constreñir en forma imperativa a aquellos a quienes en un futuro a de llevar a cabo actos de molestia.

Dicho escrito necesariamente debe de contener una cierta fundamentación y por supuesto una motivación.

No basta que la autoridad funde su actitud, debe invariablemente de motivarla también.

Para poder encontrar una definición al respecto, quisiéramos citar las palabras del autor Ignacio Burgoa quien sobre la fundamentación y motivación nos dice: " La fundamentación legal de la causa del procedimiento autoritario, consiste en que los actos que originen la molestia de que habla el artículo 16 constitucional deben de basarse en una disposición normativa general, es decir, que está prevea la situación concreta para la cual sea procedente realizar el acto de autoridad que exista una ley que lo autorice... La motivación de la causa legal del procedimiento implica que las circunstancias y modalidades del caso particular encuadren dentro del marco general correspondiente establecido por la ley."\*

Si la conciliación debe de causar efectos de constituir un Laudo, entonces en el momento en que se lleva a cabo, es de suma importancia que se cumplan los efectos que la ley presupone para que el convenio al que de alguna manera se llegue pueda tener ese efecto de Laudo y por supuesto el efecto de constituirse como cosa juzgada.

Con lo anterior, vamos a encontrar evidentemente que las posibilidades y circunstancias van a darle al trabajador una oportunidad inmediata de lograr el arreglo de su propio conflicto, en base al respeto de las normas jurídicas que no solamente fija la Ley

---

\*Burgoa, Ignacio: "LAS GARANTÍAS INDIVIDUALES"; México, Editorial Porrúa, S.A., Vigésimo sexta edición, 1994 Págs. 596 y 598.

Federal del Trabajo, sino principalmente la Constitución y principalmente el artículo 123 Constitucional.

Conforme a lo anterior, en el momento en que las partes llegan a ese arreglo, la propia legislación vaciada en la Ley Federal del Trabajo, le otorga una facultad a la Junta de Conciliación, para que ésta en uso de sus facultades, de fe de la legalidad del convenio que esta pasando a su vista.

Y con esto, le ofrezca una cierta fe pública al acto, para convertirlo como un instrumento público al cual solamente se le puede redargüir de falso solicitando su cotejo con los instrumentos originales.

Se forma una prueba preconstruida en el momento en que la Junta da fe de que ante su presencia, el trabajador y el patrón o su representante debidamente acreditado, han llegado a un convenio, y por lo tanto, ese convenio forma parte del concepto de sentencia o Laudo, y que ambas partes aceptando la jurisdicción de imperio de la Junta, han resuelto su diferencia en una forma voluntaria y además libre.

Lo que tiene que hacer la Junta y la responsabilidad de dicha Junta, es que ese efecto jurisdiccional de decir y declarar el derecho controvertidos entre las partes, pueda funcionar entre ellas en el momento en que se lleve a cabo la conciliación.

Esto es, la conciliación se lleve a cabo en base a los términos que la ley ordena, para el fin y efecto de que exista un respeto a la norma y con esto, la conciliación este conteniendo y respetando los diversos designios de la Ley y de esta forma, se pueda lograr una avenencia dinámica en que el contexto del conflicto laboral sea individual o colectivo.

Por todo lo anteriormente expuesto, vamos a encontrar que la naturaleza jurídica de la conciliación, va a consistir como un proceso previo.



### **CAPITULO III.- DEL PROCEDIMIENTO LABORAL Y SU EFICACIA.**

Para el tercer capitulo, el objetivo que se intenta demostrar estará guiado a encontrar el concepto de la eficacia del procedimiento laboral mexicano.

Para lograr este punto, es necesario iniciar tocando algunas situaciones que desde la filosofía del derecho tratan de establecer en relación al concepto de la eficacia.

Así, nos referimos a que el procedimiento laboral, puede llegar a ser mucho más eficaz , si la conciliación se lleva a cabo en una forma por demás rápida e incluso sin las necesidad de un protocolo, se pueda expedir un citatorio, al representante legal, y por que no, puede proponerse que el propio juez calificador, el juez cívico, ese juez conciliador y calificador que esta en la mayor parte de las legislaciones internas, de todos los Estados de la República puede ser una institución que se preste fácilmente a generar una mayor dinámica ya sea en el pago de las indemnizaciones respectivas o en la necesidad de litigio.

Dicho de otra manera, que el juez cívico, o juez calificador, podría convertirse en el defensor de oficio del trabajador, dado el derecho social que se este protegiendo, y con esto citar rápidamente al patrón, para que el arreglo que se pudiera llevar no perjudique en mucho la subsistencia del trabajador y su familia como es el bien jurídico a proteger.

De ahí, que el concepto de eficacia, resulte por demás importante.

### **3.1.- EL CONCEPTO JURÍDICO DE LA EFICACIA.**

En términos generales, las normas en general son por un lado eficientes en cuanto a su estructuración gramatical y la fórmula del procedimiento legislativo que siguen, frente a la eficacia que tienen en el momento que se han de hacer valer en la práctica.

Así tenemos que la norma en un momento determinado, debe por fuerza ser positivista y por supuesto eficiente en cuanto a su redacción y en cuanto al sistema de legislación que se tenga para aprobarla.

Y por otro lado, cuando se hace eficaz la norma, encontraremos su materialización en la realidad.

Sobre de este particular, el autor Eugenio Trueba Olivares, nos ofrece los comentarios siguientes:

"La eficiencia de la norma, esta inmersa en la estructuración gramatical que esta última puede tener; su forma legislativa de aprobación, y el conocimiento de la misma. Una norma eficiente no siempre es una norma eficaz; para que logre su eficacia, se requiere de que dicha norma cuente con una institución que la ejecute, o bien con un organismo que la haga valer en la realidad." \*

En el momento en que se hace realidad, en el momento en que se ejercita una acción ante la fuente jurisdiccional, es el momento en que la norma se pone en acción; es el momento en que se esta frente a su eficacia.

---

\* Trueba Olivares, Eugenio; "El hombre la moral y el Derecho" , México, Orlando Cárdenas Librero Editor, tercera edición 1991 pagina 168 y 169.

Así, para conocer este concepto de eficacia, vamos a tomar las palabras del Autor, Rafael Preciado Hernández quien sobre el particular nos dice lo siguiente: " ¿Por qué se dice, que las normas son esencialmente violables?; porque cuando tal cosa se afirma, no se atiende a la relación de necesidad moral que expresa la norma, sino la relación que podemos llamar se eficacia, a la relación de la norma y el sujeto destinatario de la misma, sin incurrir en contradicción, podemos sostener que las normas son inviolables en cuanto rigen las consecuencias de los actos humanos; y que son violables esencialmente, por parte del hombre, cuando se refieren a la observancia de la conducta preescritas en ellas. La primera es una relación extrínseca puesto que establece la adecuación de un medio a un fin, la exigencia de que el acto se realice por orden al bien racional en que consiste la validez; mientras que la segunda es una relación extrínseca dado que considera a la norma, ya no en los términos que vincula la necesidad moral, si no en cuanto a que se dirige al hombre exigiéndole su observancia; se trata en este caso de la eficacia." \*

Conforme a lo que el autor citado nos ha podido explicar, empezamos a encontrar una cierta situación concreta respecto de la eficacia; así, siguiendo esta idea, podemos encontrar que dicho

---

\*Preciado Hernández, Rafael: "LECCIONES DE FILOSOFÍA DEL DERECHO"; Editorial Ius, Vigésimo primera edición 1998 página 76.

concepto de eficacia, estará dirigido a la posibilidad coercitiva de la norma; esto es, a esa posibilidad concreta de la norma de hacer efectivos los lineamientos que intenta proteger.

Así, volvemos a tener que considerar, el concepto de seguridad jurídica, en el sentido de que por un lado, existe la norma en un grado subjetivo y frente a esta, tendremos el ejercicio de las acciones y es en ese momento cuando la eficacia de la norma tiene que ser el parámetro principal sobre la cual, pueda desplazarse la eficacia de la norma.

Así, en términos generales, una norma es eficaz cuando no solamente protege eficientemente el bien jurídico que tutela, sino cuando presente una vía jurisdiccional idónea a través de la cual pueda llevarse a cabo rápidamente su concretización real, esto es su efectividad.

### **3.2.-LA DEMANDA LABORAL Y SUS EFECTOS.**

En el momento en que la conciliación ha fallado, en ese mismo instante al parecer la legislación ya tendría todo preparado para que se iniciara todo un proceso.

Sin lugar a dudas, el hecho de que se fije una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, es un tanto más cuanto paradójico.

Esto es, que no se le tiene mucha fe a la conciliación, puesto que llegado el momento, si las partes no llegan a conciliarse en ese momento ya estará lista la posibilidad de que exista un procedimiento contencioso.

Así tenemos como desde un punto de vista generalizado, el ejercicio de la acción, corresponderá más que nada a un aparejamiento con la idea de la conciliación.

Para denotar que estos dos términos son totalmente diferentes, quisiéramos anotar las palabras del autor Armando Porras quien sobre la acción dice lo siguiente: " Las ideas tradicionales de la acción inspiradas por las doctrinas civilistas y del Derecho Romano, identifican al derecho sustantivo con la acción, es decir, que acción y derecho sustantivo eran la misma cosa.

Empero, es importante mencionar que aun en la época antigua y en los periodos evolutivos del derecho romano la acción paso primero por las formulas obligatorias para las partes, luego por el proceso formulario autónomo y finalmente fue confundido con el derecho mismo, esta ultima concepción, que fue la última que adopto la escuela clásica, así como la escuela exegetica, con su máximo expositor Demolombe y atribuían a la acción su función de garantía, cuyo principio se basa en la idea de negar la existencia de la acción, donde no hubiere violación de Derechos. Así mismo, se decía que quien hablaba de derecho y acciones, incurría en un pleonasma, por que la acción no era más el derecho en su aspecto dinámico, esto es puesto en movimiento." \*

---

\* Porras, Armando: "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO"; México, Editorial Textos universitarios, décima edición, 1997, pagina 171.

Como consecuencia de lo dicho por el autor citado, es necesario observar que el ejercicio de un derecho, es poner en acción su derecho; tenemos, como desde un aspecto de redundancia, la acción laboral entrará en movimiento a través de un libelo, conocido como demanda.

Sobre de este concepto, el autor Jesús Castorena nos señala lo siguiente: "La demanda es una carga procesal donde se señala una pretensión, estableciéndose una razón que afirma la tutela del orden jurídico, concedido al interés cuyo prevalecimiento se exige; en otras palabras la razón consiste en la afirmación de la confirmación de la pretensión y sus razones sumisas constituyen el acto que en el lenguaje se llama hacer valer un derecho." \*

Estos conceptos del ejercicio de la acción, resultan ser mucho muy trascendentales para nuestro estudio, en virtud de que la naturaleza misma que sobreviene del otorgamiento de un derecho subjetivo, es la activación jurisdiccional de la administración de justicia, en este caso la obrera, en donde los intereses jurídicamente tutelados desde el punto de vista subjetivo han de concretizarse.

---

\* Castorena, Jesús: "PROCESO DEL DERECHO OBRERO"; México editado por Castorena, Jesús sin fecha de edición, pagina 229.



Es en este momento, cuando podemos denotar ese concepto de eficacia como uno de los primeros efectos de la demanda laboral, claro esta, también necesitamos decir que dado el derecho social con la que esta protegido todas las acciones del trabajador éste en el momento en que ejercita su acción, en el momento en que sus intereses los pone en un papel e incita a la función jurisdiccional con sus pretensiones, en este momento el derecho social todavía lo sigue protegiendo, en virtud, de que si su demanda es incompleta y oscura entonces se le ha de prevenir para efectos de que la precise y aclare, y si en algún momento le hace falta demandar algunos de los derechos a los que pueda aspirar, entonces, la propia junta suplirá su deficiencia.

El primero de los derechos se encuentra en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, el cual dice: "El proceso de derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciara a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso (principios de economía procesal)".

"Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta

ESTA TESIS NO SALE  
DE LA BIBLIOTECA

Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley." \*

Evidentemente, en el derecho social, puede observarse inmerso en todo lo que sería la composición de la acción por parte de el trabajador.

De hecho, el artículo 686 vuelve a afirmar estas circunstancias oscuras en la demanda del trabajador al decir: "El proceso del derecho del trabajo y los procedimientos paraprocesales, se sustanciarán y decidirán en los términos señalados en la presente Ley."

Las Juntas ordenarán se corrija cualquier irregularidad u omisión que notare en la substanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento, sin que ello implique que puedan revocar sus propias resoluciones, según lo dispone el artículo 848 de la presente Ley."\*

---

\* Ley Federal del Trabajo, México, Editorial Sista edición año 2000, pagina 381.

Los efectos iniciales de lo que sería el juicio de la acción laboral es excitar a la propia Junta para fincar y establecer el fuero jurisdiccional a través de el cual deba de someter la voluntad de el patrón.

Es en ese momento cuando encontramos el imperio del Derecho, y la forma en que se hace valer frente a la conducta patronal, la cual es definitivamente obligada a presentarse ante la Junta para responder a la demanda del trabajador.

Así, tenemos básicamente si al trabajador no se le entregó ningún aviso de despido, pues la última parte del artículo 47 establece que el despido resulta injustificado, pues se deja al trabajador en estado de indefensión, y con ese simple hecho el trabajador logrará una cierta indemnización.

Así, en términos generales, los efectos principales, sería el admitir la demanda, y por supuesto obligar emplazando al patrón para presentarse obligatoriamente a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

### **3.3.- LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS.**

Ya en algo hablamos empezado a hablar respecto de esta audiencia, en la que observamos claramente, un imperio jurisdiccional en relación a la posibilidad conciliatoria, y a través de este medio, lograr que el trabajador rápidamente, pudiese obtener la indemnización que el derecho subjetivo le otorga por la prestación de su trabajo.

Así tenemos, como la intervención de la Junta, y su mediación será más que nada bajo un imperio jurisdiccional.

Como ya señalábamos en el capítulo anterior, diversos criterios se han adoptado respecto de la representación en juicio de las partes en relación a la etapa conciliatoria, otro ejemplo que es pertinente resaltar por la forma en que obligó durante algún tiempo a los abogados patronales a que se les otorgaran facultades especiales de representación de las sociedades demandadas, es el que se derivó de algunas Ejecutorias, como la que a continuación se transcribe:

**Octava Época**

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XII, Septiembre de 1993

Página: 182

**AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, ETC. PERSONALIDAD EN LA ETAPA DE CONCILIACION.** Al señalar el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, en su fracción I, en forma imperativa, que en la fase conciliatoria las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados, la interpretación jurídica del vocablo "personalmente" debe entenderse en el sentido de que las partes concurren directamente ante la Junta y no por conducto de apoderado, y que cuando se trate de personas morales, éstas podrán hacerlo por conducto de las personas que dentro de la relación laboral tengan la representación del patrón, conforme a lo dispuesto por el artículo 11 de la misma Ley Federal del Trabajo. En estas condiciones, aun cuando el representante de la demandada haya otorgado poder general para pleitos y cobranzas, en el que se le confieren al apoderado facultades para comparecer a juicio con el carácter de representante legal de su mandante, tal personalidad no faculta a aquél para concurrir a la etapa de conciliación por cuanto que, siendo esencialmente apoderado de la empresa demandada, no tiene dentro de la relación laboral la representación del patrón a que alude el artículo 11 de la citada ley.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO  
CIRCUITO.

Amparo directo 188/93. José Julián Fonseca Rodríguez y otro. 27 de mayo de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Lucio Antonio Castillo González. Secretaria: Silvia Marinella Covián Ramírez.\*

En razón de la aplicación del criterio citado, las empresas se vieron en la necesidad no solo de otorgar facultades a los profesionistas que los representarían en juicio, sino adicionalmente, nombrarlos con algún cargo que significara el ejercicio de funciones de dirección o administración dentro de la empresa (director, administrador, gerente, etc.), es decir, como si también prestaran servicios para la demandada en un puesto de alta jerarquía, exceso que afortunadamente se ha visto superado, ya que era muy sencillo que al asesor jurídico o litigante se le otorgaran frente a Notario las facultades para pleitos y cobranzas y adicionalmente se le designara con una categoría propia de un empleado a su servicio, para cumplir con el requisito derivado de tales interpretaciones, sin que este realmente hubiese intervenido en la relación laboral cotidiana e interna de la empresa con tal carácter o puesto.

---

\*Semanario Judicial de la Federación. Tribunales Colegiados de Circuito, Séptima Época, Tomo III, Págs. 888 y 889.

Con independencia de lo narrado, la aplicación del Criterio referido, adicionalmente creó problemas a las personas morales que otorgaron poderes de esa forma, ya que en ocasiones tuvieron que enfrentar juicios de profesionistas que, sin haber estado sujetos a una relación laboral, se les hizo nombramiento de manera ficticia y frente a Notario como empleados o factores de tales personas morales, para cubrir el requisito señalado en el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, que mencionaban tales Ejecutorias y que a la letra establece:

Artículo 11.- Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

En el momento en que la conciliación falla, entonces se dice que se inicia el proceso, estableciéndose por supuesto la litis que ha de seguirse a través de todo lo que es el procedimiento.

Así, la etapa de demanda y excepciones, ha de desarrollarse bajo los siguientes aspectos:

---

\*Delgado Moya, Rubén: "LEY FEDERAL DEL TRABAJO"; México, Editorial Sista, cuarta edición 2000, página 6

1.- El Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes si éstas persisten en su actitud dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;

2.- El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador no cumpliera los requisitos omitidos o no subsanará las irregularidades a que haya incurrido en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese mismo momento;

3.- Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito, en este último caso estará obligado a dar copia al actor de su contestación, si no lo hace, la Junta le expedirá una a costa de el demandado;

4.- En su contestación, va a oponerse el demandado a través de las excepciones y defensas que tenga, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos y expresándolos los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que considere pertinentes. Cuando existe el silencio o las evasivas, harán que se tengan por admitidos aquellos puntos sobre los cuales no suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario, la negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de estos no entraña la aceptación del derecho;



5.- La excepción de incompetencia si se establece, no exime al demandado a contestar la demanda en la misma audiencia;

6.- Las partes por una sola vez, podrán replicar y contrarreplicar asentándose dichas alegaciones en el acta;

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

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

La consecuencia inmediata es el hecho de producirse un manto de protección hacia el trabajador, incluso pudiendo arreglar la deficiencia de su demanda y sus actuaciones.

Conforme a lo anterior, vamos a encontrar que se abre una instrucción, en donde todavía hay que ofrecer pruebas esperando a que sean admitidas las mismas; en este será el actor quien ofrezca sus pruebas en relación a los hechos que pretende probar y el

demandado las que tuviere sobre los hechos que forman parte de la litis.

Las partes podrán ofrecer más pruebas siempre que se relacionen con los hechos controvertidos de la demanda, siempre y cuando no se haya cerrado la etapa; y así mismo en caso de que el actor necesite ofrecer más pruebas sobre los hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrán solicitar que la audiencia se suspenda y se reanude dentro de los diez días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos; siempre y cuando no se haya cerrado la etapa.

Concluido, el ofrecimiento, y admisión de pruebas entonces la Junta inmediatamente pasará a admitirlas, o desecharlas; y en este caso solo se admitirán aquellas que versen en relación a la litis, para encontrar la verdad que se busca, sin que puedan ofrecerse más pruebas de nueva cuenta, salvo las pruebas supervenientes; que en todo caso deban de prevenir de el desconocimiento de las partes, y con esto, el trabajador tendrá que esperar a que se resuelva la instrucción debido a el tramite, que deba de seguirse con los evidentes daños y perjuicio hacía su persona y a la de su familia.

### **3.4.- LA AUDIENCIA DE PRUEBAS Y ALEGATOS.**

Evidentemente, que es de suma importancia, que el trabajador pueda desde el momento de la conciliación, llevar a cabo un arreglo para que este último pueda subsistir.

Una vez admitidas las pruebas, entonces la Junta podrá señalar una audiencia de desahogo que ha de efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes, y ordenará en su caso se giren los oficios necesarios para recavar los informes o copias que deban expedirse por alguna autoridad o exhibir alguna persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos de Ley respectivos.

Sin lugar a dudas, este entorpecimiento en lo que es la diligencia, ha de afectar al propio trabajador, puesto que incluso pueden ofrecerse algunas pruebas de difícil investigación que hagan que el patrón, tenga todavía que dilatar el procedimiento.

Ahora bien, para entender la importancia de esta etapa del procedimiento, quisiéramos citar las palabras de el autor Rafael Tena

Suck y Hugo Italo Morales quien en términos generales nos dicen lo siguiente: " En un sentido jurídico probar es establecer la existencia de la verdad, y las pruebas son los diversos medios para lo cual la inteligencia del hombre llega a descubrir la realidad objetiva. La prueba consiste en demostrar en juicio por los medios que la Ley establece, la certeza de los hechos controvertidos por las partes. En otra sección, la prueba consiste en producir un estado de incertidumbre en la mente de una o varias personas, respecto de la existencia o inexistencia de una hecho controvertido. Así, probar es evidenciar algo. Esto es, lograr que nuestra mente lo perciba con la misma claridad con la que los ojos ven las cosas materiales; en otras palabras, es establecer una perfecta congruencia entre la idea que tenemos de una cosa y la cosa misma, demostrando su verdad o falsedad. Esta certeza es el resultado de el razonamiento y de la investigación." \*

Lamentablemente, la idea de la prueba es de extrema importancia para las partes. Y a pesar que la carga de la prueba la tiene regularmente el patrón en el derecho laboral mexicano, aún así no interrumpe las circunstancias dilatorias en las que el propio patrón puede incurrir involuntariamente.

---

\*Tena Suck, Rafael y Morales, Hugo Italo. Op. Cit. pagina 105.

Así, si desglosamos doctrinariamente a la prueba, descubriremos que está puede entorpecer definitivamente el proceso, ya que en sí, podemos encontrar tres elementos que han de reunirse respecto de lo que sería la demostración de una verdad o una falsedad.

Tenemos que la prueba tiene que ser objetiva, tiene que encontrar un órgano y por supuesto un medio de prueba.

Estos medios probatorios, tienen un cierto fin que ha de relacionarse con la litis o la controversia de los hechos que cada una de las partes aducen.

Así tenemos como el hecho de ofrecer bastantes pruebas podría dilatar aún más la posibilidad de una resolución correctiva, y esto definitivamente no garantiza que el trabajador puede ya cobrar su indemnización, puesto que el patrón todavía tendrá otra instancia como el Juicio de Amparo, en el que supuestamente, puede otorgar una fianza de cumplimiento, que no se le entrega al trabajador, sino que la propia Junta la tiene como resguardo en caso de que se le niegue el Amparo al patrón, pero de todas maneras, el trabajador sigue sin cobrar y sin tener posibilidades de subsistencia.

Así tenemos que respecto a los medios de prueba estos pueden ser variados y por supuesto pueden dilatar el procedimiento; simple y sencillamente para conocerlos diremos que los medios de prueba pueden ser :

- 1.- La confesional;
- 2.- La documental;
- 3.- La testimonial;
- 4.- La pericial;
- 5.- La inspección;
- 6.- La presuncional;
- 7.- La instrumental de actuaciones;
- 8.- En general todos aquellos medios aportados por los cuales se pueda identificar una verdad o una falsedad.

En el momento en que ya se llegan los diez días hábiles, si es el caso de que se celebre la audiencia o bien, se pueda dilatar por el hecho de no estar preparada la misma prueba en el caso de que se haya de desarrollar dicha probanza, entonces, cuando se abre la audiencia, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primeramente las del actor e inmediatamente después las de el

demandado o en su caso aquellas que hubiesen sido señaladas para desahogarse en una fecha en específico.

Luego, si falta por desahogar una prueba por no estar debidamente preparada, puede suspenderse la audiencia para continuarla en los diez días hábiles siguientes; claro esta, que en este momento se hace un uso de un medio de apremio para que aquel que deba de prepararla tenga que presentarla invariablemente.

Por otro lado, en caso de que las pruebas que falten por desahogar sean copias o documentos que hayan solicitado las partes, no se suspenderá la audiencia, sino que la Junta requerirá a la Autoridad o funcionario omiso, y remita dichos documentos o copias, si dichas autoridades o funcionarios no cumplieran con esta obligación, entonces la Junta deberá comunicarlo al Superior jerárquico para aplicar las sanciones correspondientes.

Una vez que se termina el desahogo de todas y cada una de las pruebas ofrecidas por las partes, se procederá de inmediato a formular alegatos.

Cuando ya se han cumplido todas estas formalidades, entonces, se esperará el Laudo de la Junta.

### EL LAUDO Y SUS EFECTOS.

Concluido el desahogo de las pruebas y formulados los alegatos de las partes previa certificación, de que ya no quedan pruebas pendientes por desahogar, el auxiliar de oficio declarará cerrada la instrucción y dentro de los diez días siguientes se formulará por escrito el proyecto de resolución de Laudo, el cual deberá de contener un extracto de la demanda, de la contestación, replica y contrarréplica, el señalamiento de los hechos controvertidos, la relación de las pruebas, los considerandos, fundados y motivados, y por supuesto los puntos resolutivos.

De este proyecto formulado por el auxiliar, se entregará una copia a cada uno de los miembros de la Junta los cuales dentro de los cinco días hábiles siguientes, de haber recibido dicha copia cualquiera de los miembros de la Junta podrá solicitar se practique las diligencias que no se hubiesen llevado a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquier diligencia que juzgue conveniente realizarse para lograr un mayor esclarecimiento de la verdad.



Así tenemos, se establecerá un término de ocho días para hacerlo.

Transcurrido ese término, pues entonces se tendrá por desahogadas todas las probanzas y se deberá llevar a cabo la discusión y votación de la Junta dentro de los diez días siguientes al que haya concluido el plazo de la fijación del desahogo de las diligencias respectivas.

Así, tenemos que todavía la Junta va a llevarse aproximadamente veintiocho días para dictar el Laudo que de alguna manera, podría ser más rápido o podría llevar una mayor eficacia si se pudiera tener algún mecanismo en donde la conciliación fuera mucho más agresiva, que cumpliera con la función jurisdiccional más impactante, y de esta forma, lograra que las partes, arreglarán rápidamente sus diferencias.

### **3.5.- LA CONCILIACIÓN EN OTROS PAISES. ARGENTINA, PERU, PANAMA Y ESPAÑA.**

Con el fin de denotar, la forma en que otros países se ha llevado a cabo el tratamiento de la Conciliación, hemos seleccionado cuatro países para poder observar la forma en que se tramita la conciliación para arreglar los conflicto labores.

Así hemos escogido a Argentina, Perú, Panamá y España, para encontrar algunas otras ideas para que favorezca y enriquezca nuestro trabajo de tesis.

## **ARGENTINA**

El autor Argentino Benito Pérez al comentar algunas circunstancias sobre la legislación Argentina nos dice: " La ley Argentina 14786, en su artículo dos párrafo I ha adoptado un sistema al disponer: Suscitado un conflicto que no tenga solución entre las partes, cualquiera de estas deberá, antes de recurrir a medidas de acción directa, comunicarlo a la Autoridad administrativa, para formalizar los tramites de la instancia obligatoria de conciliación..."

El procedimiento de conciliación se realiza con la intervención de un mediador , quien no se limita a escuchar a las partes, sino que

puede exigir de ella toda clase de informes realizar investigaciones recabar asesoramiento de las reparticiones publicas o instituciones privadas y ordenar cualquier medida que tienda al más amplio conocimiento de la cuestión en debate; el mediador no es propuesto por las partes como en la legislación francesa, sino que la designa el ministerio de trabajo y, en la practica, actúa frecuentemente como un arbitro, aunque sus propuestas no se conviertan en Laudo de carácter obligatorio.

"El mediador hace el papel de instructor calificado o alegable componedor, al reunir en el desempeño de sus funciones todos los elementos de juicio a fin de poner en una formula conciliatoria, para lo cual, tratándose de un conflicto económico, debe sugerir una solución teniendo en cuenta, a la vez, la legitimidad de reivindicación, y las posibilidades financieras de la empresa." \*

Conforme lo dicho por el autor citado, vamos a encontrar que la configuración, legislativa para el país de Sudamérica, tendrá en grado en el sentido de tratar de proteger los intereses de la empresa.

---

\*Pérez Benito: "DERECHO DEL TRABAJO", Buenos Aires Argentina, Editorial Astrea, segunda edición 1993 pagina 429.

Se releve sin duda, la necesidad de un derecho social que pueda permitirle al trabajador tener mejores garantías en lo que el derecho argentino llama la reivindicación.

Otro autor argentino como es Julio Martínez Bivot, al hablarnos de la conciliación nos expone lo siguiente: "La ley argentina 14786 instituye un sistema obligatorio de trámite conciliatorio ante la autoridad administrativa laboral. En realidad no se trata de un procedimiento de conciliación estricto, por las diversas facultades, que se conceden al funcionario, quien tiene por función coordinar a las partes y procurar su avenimiento. Ello importa una cierta actitud de mediación, donde se incorporan facultades de propuesta y de sugestión."

"La conciliación en este enfoque colectivo laboral, consiste en la terminación de una amenazadora desavenencia por el acuerdo voluntario directo y personal de las partes que, limitando sus prestaciones y encontrando una forma de entendimiento, logra superar armónicamente la contienda. El Estado, como guardián del orden jurídico, que si se sirve de este instrumento y de los procedimientos respectivos para asegurar la vigencia y el mantenimiento del Estado de derecho, conducente a la tranquilidad y el orden. Como en el régimen legal puede proponerse una fórmula

conciliatoria u ordenar cualquier medida que tienda al más amplio conocimiento de la cuestión que se ventila.”\*

El interés de la legislación argentina, al parecer sería el hecho de arreglar rápidamente la reivindicación del trabajador.

Claro está que las partes no nombran conciliador o mediador, y este último tendrá las facultades necesarias para ordenar cualquier diligencia para el efecto de lograr una mayor y mejor conciliación.

## PERU

La Ley Procesal del Trabajo Peruana, Ley N° 26636 (publicada el 24 de junio de 1996), establece tres situaciones específicas en donde interviene la Conciliación. La primera de ellas relativa a la posibilidad de proponerla como conclusión anticipada del proceso ordinario laboral, de acuerdo a lo que establece el artículo 45, que a la letra dice:

---

\*Martínez Vivot, Julio: “ELEMENTOS DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL”, México, Buenos Aires Argentina, Editorial Astrea, Cuarta edición 1998 Página 47.

**Artículo 45.- CONCILIACION.-** La conciliación puede ser promovida o propuesta después de la audiencia única, en cualquier estado del proceso, antes de la sentencia. La conciliación se formaliza mediante acta suscrita ante el órgano jurisdiccional respectivo al final de la audiencia conciliatoria que se fije para el efecto. Aprobada por el Juez, adquiere el valor de cosa juzgada.

Posteriormente el ordenamiento mencionado la incluye como una parte de proceso, dentro de la audiencia única, que corre a cargo del Juez, mediante la invitación a entablarla entre las partes, con el único requisito que de conseguirse, debe observar el principio conocido de irrenunciabilidad de los derechos que así se establecen en la legislación laboral peruana o, el de dejar constancia de la falta de acuerdo en su caso, tal y como lo dispone el artículo 66 del dispositivo legal a que me refiero, que a continuación se transcribe:

**ARTICULO 66.- CONCILIACION.-** Saneado el proceso, en la misma audiencia, el Juez invita a las partes a conciliar el conflicto. Se puede conciliar en forma total o parcial el petitorio contenido en la demanda. El Juez dejará constancia en el acta de la invitación a conciliar y de la falta de acuerdo si fuere el caso. Al aprobar la fórmula conciliatoria, el Juez deberá observar el principio de irrenunciabilidad respecto de los derechos que tengan ese carácter.

Por último, la concibe como una clase de solución extrajudicial, estableciendo dos clases: La Privada y La Administrativa.

La primera, se verifica de manera voluntaria y debe ser homologada por una Sala Laboral y la que promueve el Estado a través del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, que proporciona los medios técnicos y profesionales para hacerla factible resultando voluntaria para el trabajador y obligatoria para el empleador, de acuerdo al contenido de los artículos siguientes:

Artículo 102.- PROMOCION DE LA CONCILIACION.- El Estado promueve la conciliación, sea privada o administrativa, como un mecanismo de solución de los conflictos jurídicos a que se refiere este Ley.

Artículo 103.- CLASES.- La conciliación privada es voluntaria y puede realizarse ante una entidad o ante un conciliador individual, debiendo, para su validez, ser homologada por una Sala Laboral ante solicitud de cualquiera de las partes, caso en el cual adquiere autoridad de cosa juzgada. La conciliación administrativa es facultativa para el trabajador y obligatoria para el empleador. Se encuentra a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, el cual proporciona los medios técnicos y profesionales para hacerla factible."\*



## **PANAMA**

En la legislación panameña, vigente a partir del 2 de abril de 1972, se pone especial énfasis en la labor Conciliatoria entratándose de Conflictos Colectivos, en dónde a la presentación de un pliego de peticiones se inician los procedimientos de conciliación.

Una vez notificado el empleador, la dirección regional o general de trabajo designa un conciliador entre el personal especializado del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

Las partes están obligadas a comparecer a todas las reuniones a que sean citadas, su inasistencia se sanciona como desacato y la renuencia de cualquiera de las partes a comparecer a las citaciones, se considera como abandono de la conciliación.

El objetivo del conciliador es intentar un amigable avenimiento sobre las siguientes bases:



El procedimiento de conciliación debe caracterizarse por la flexibilidad, ausencia de formalismos y debe ser simple en su desarrollo; deben limitarse las exposiciones formales; no se aceptan ningún tipo de pruebas salvo que el conciliador las estime convenientes; El funcionario se limita a actuar como intermediario entre las partes, a presidir y dirigir los debates, desempeñando un papel activo en la aclaración de los hechos.

El conciliador examina y explora los posibles medios para llegar a un entendimiento, y presenta propuestas oportunas, para solucionar el conflicto; estos funcionarios serán nombrados con base a criterios de idoneidad, preferiblemente mediante concursos. Se realizan tantas audiencias como sean necesarias, aún en horas y días inhábiles.

La conciliación termina transcurridos quince días hábiles desde que se notificó el pliego, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 435 del código mencionado, salvo que ambas partes, con la anuencia del conciliador, decidan prorrogarla hasta dos veces, cada una de ellas por un período no mayor de diez días hábiles.

Cuando el empleador no contesta el pliego de peticiones en el plazo que señala el código, o bien cuando abandone la conciliación;

cuando antes de transcurrido el plazo de 15 días o su prórroga ambas partes, manifiesten su intención de dar por terminada la conciliación y; cuando las partes lleguen a un arreglo o convengan en ir al arbitraje.

En cuanto a lo que el código laboral panameño denomina "Procesos Comunes", refiriéndose al procedimiento ordinario laboral, tenemos que en la Primera instancia del mismo, cuando el Juez señala fecha y hora para la audiencia en que se escuchara a las partes y se recibirán sus pruebas, como primer paso procura la Conciliación entre las mismas, conforme a lo dispuesto por el artículo 963 del Código de Trabajo de Panamá, que a la letra establece:

**Artículo 963.** El día y hora señalado se dará comienzo a la audiencia y se observará el siguiente procedimiento:

a) si alguna de las partes no concuriere, la audiencia se celebrará con la parte que concurra;

b) iniciada la audiencia, el Juez procurará conciliar a las partes.

Si una parte propusiere un arreglo y éste fuera aceptado por la otra, el avenimiento se hará constar en acta, firmada por las partes y el Juez. El Juez tendrá facultad para rechazar el acuerdo que estime que vulnera los derechos que las leyes confieren a los trabajadores. Si el arreglo fuere parcial, el Juez llevará adelante el proceso en la parte en que no hubiere arreglo. Si no hubiere conciliación se procederá a la celebración de la audiencia...”\*

---

\*[www.legalinfo-panama.com/legislación/laboral/codtrab\\_index.htm](http://www.legalinfo-panama.com/legislación/laboral/codtrab_index.htm)

## ESPAÑA

Siguiendo el camino que el derecho ha desarrollado iniciándose con las voces latinas del derecho romano, especialmente con las codificaciones justinianas, y viajando a través de legislaciones como la de Francia y España, el derecho Mexicano, llega a nutrirse y ha de identificarse con lo que sería la manera de administración de justicia española.

Así este acto judicial que tiene por objeto evitar un pleito, se ha de entablar a través de un cierto juicio de conciliación.

De ahí que desde el punto de vista laboral, las diversas posibilidades por medio de las cuales se intenta lograr una mayor posibilidad de arreglo, estarán inmersos en una función jurisdiccional en la que incluso puede nombrarse y ofrecerse pruebas dentro de todo un juicio conciliatorio.

Sobre este particular, el autor José Pérez Leñero, nos ofrece los comentarios siguientes: "El juicio de conciliación no fue conocido entre nosotros hasta que se estableció en la constitución de 1812 y se

consigno con el nombre de juicio de paz en el reglamento del 26 de septiembre de 1833; y ahora es tan indispensable que sin hacer constar que se ha intentado en medio de la conciliación y que está no ha tenido efecto, no puede entablarse juicio contra persona alguna, aunque sea eclesiástico o militar, ninguna demanda civil, ni ejecutiva ni laboral, sobre cualquier negocio puede intentarse, sino después de haber terminado una avenencia entre las partes.

El juicio conciliatorio o de paz en el sistema laboral, las partes tratarán de arreglar y componer sus diferencias, gozando el juez competente de la más amplia jurisdiccionalidad para llevar a cabo una mayor posibilidad de arreglo reivindicando principalmente los derechos del trabajador.

Para celebrar el juicio de conciliación no es necesario una petición escrita, basta para que se solicite verbalmente para que el juez o alcalde mande citar de inmediato al patrón y evitando dilaciones, este tiene que concurrir el día y hora señalado si reside en el pueblo, o bien sea representado por procurador debidamente instruido."\*

---

\*Pérez Leñero, José: "FUNDAMENTOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL DERECHO DEL TRABAJO": Madrid España Editorial Aguilar, S.A. tercera edición 1990 página 555.

En la legislación española la trascendencia de la conciliación también ha de denotar esa posibilidad sistemática que tiene la función jurisdiccional para tratar de arreglar rápidamente las diferencias.

Así tenemos como la eficacia jurídica que de alguna manera se denota en los procedimientos observados, tiene una trascendencia que permite tomar en cuenta las facultades del conciliador o mediador, para lograr una rápida solución.

#### **CAPITULO IV.- LA NECESIDAD DE DARLE MAYOR EFICACIA A LA CONCILIACIÓN.**

Estamos llegando ya a nuestro cuarto y último capítulo, y sería conveniente dar un repaso de lo que hasta este momento hemos podido denotar; así, a la luz de lo que ha sido el derecho histórico de la conciliación en el derecho laboral, hemos podido observar que esta institución que parte del uso entre los Estados, ha sido adoptada por la materia laboral, desde el punto de vista de las posibilidades de un derecho social protector de las clases sociales económicamente débiles.

Así para entender correctamente esa necesidad de darle una mayor efectividad a la conciliación en el procedimiento laboral mexicano, es necesario comprender al derecho laboral en forma general; por supuesto su alto contenido del derecho social del que ya hemos hablado en el capítulo primero.

Luego, establecíamos algunas circunstancias dogmáticas de la naturaleza jurídica de la conciliación, y la forma en que se daba el procedimiento. Observamos que es una buena oportunidad, para que

de alguna manera, puedan arreglarse inmediatamente los problemas del trabajador.

Por último, en el capítulo III, observamos que el procedimiento laboral en términos generales, a pesar de que aparentemente puede ser muy rápido, este no lo es, en virtud, de que si se ocupan las diversas chicanas o practicas dilatorias que puede escoger el demandado, el representante del patrón, pues simple y sencillamente el trabajador tendrá que esperar la resolución hasta de un Amparo, y para esto, tal vez ya han pasado uno a dos años en los que el trabajador se ha tenido que ver en aprietos para poder subsistir.

Así, la idea de buscar un cierto mecanismo que asegure rápidamente una conciliación, para que el trabajador siguiendo los puntos del derecho social pueda subsistir en el momento en que le viene un despido.

Así, en este ultimo capítulo, tocaremos algunas críticas personales sobre el particular, que van surgiendo de lo que hasta este momento hemos dicho.

#### **4.1.- EL OBJETIVO DE SUBSISTENCIA DE EL TRABAJADOR Y SU FAMILIA .**

Sin lugar a dudas, el contenido del derecho social, es en sí uno de los distintivos más especiales de los alcances de el derecho del trabajo.

El autor Miguel Borrell Navarro en el momento en que nos explica algunas de estas condiciones, nos dice lo siguiente: " Son múltiples y diversas las definiciones que en la doctrina se han formulado respecto al derecho del trabajo, ya que estas pueden atender a los sujetos, al objeto, a los fines, o a la propia relación laboral entre patrón y trabajador y sus implicaciones industriales; o incluso ante la propia sociedad. Según la época, el país y el sistema jurídico, se le ha denominado de diversas clases, como el derecho industrial, el derecho social, el derecho de clase, o el derecho proletario, según el derecho del trabajo, siendo esta última denominación la que nos parece mas apropiada para definir la disciplina jurídica; también es conocida como la rama del derecho publico o social que regula las relaciones y los conflictos entre los individuos, cuando estas guardan la situación especial de obreros y patrones. Decimos como el conjunto de normas legales, ya que no es un conjunto de leyes, porque esta rama del derecho se compone no



solo de leyes, sino también de normas y disposiciones que nace de la libre voluntad de los sujetos de la relación de trabajo y de las propias autoridades laborales las que también generan derechos y obligaciones en el ámbito laboral." \*

El bien jurídico tutelado del derecho del trabajo, será sin lugar a dudas la posibilidad que quién presta su energía de trabajo hacia otra, pueda lograr una calidad de vida digna.

Así tenemos, como desde su origen del derecho laboral, la lucha ha sido encarnizada, y es el hecho de que la población trabajadora, ha tenido varias veces que someterse a circunstancias violentas para hacer respetar su derecho.

Ahora bien, tenemos como ese concepto de bien jurídico tutelado por la norma, estará comprendido en el derecho como lo es el social del que Lucio Mendieta y Núñez nos explicaba diversas circunstancias y que citamos en este capítulo.

---

\* Borrell Navarro, Miguel "DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO"; México, Editorial PAC, tercera edición 1993, página 19.

Por ello, para poder hacer la conexidad lo que sería la parte sustantiva de derecho laboral y frente a la parte objetiva procedimental, es necesario citar las palabras del autor Francisco Ross Gamez quien al explicarnos la naturaleza del derecho procesal del trabajo nos dice: " Es interesante precisar la naturaleza del derecho procesal laboral en función de la clasificación tradicional de la rama del derecho en público y privado y principalmente para ubicar concretamente el derechos procesal laboral dentro del orden que le corresponde. La clasificación del derecho público y derecho privado se encuentra actualmente en revisión, por la tendencia de tratadistas que pretenden incluir una clasificación más a la que han denominado derecho social. Ubicando al derecho social dentro de esta última. Existen doctrinas que definen a las leyes del derecho público cuando estas interesan a toda la sociedad; esto es, que el interés y el objeto de la Ley es el interés de toda sociedad y a las leyes del derecho privado, cuando solo interesan a ciertos individuos en particular. Estas doctrinas que apoyan la clasificación dual mencionada han sido sumamente criticadas por que no puede establecer una verdadera pureza científica, una efectiva división en las instituciones jurídicas en función del interés que se persigue, porque normalmente, dentro de un mismo código, coinciden disposiciones que afectan al interés colectivo, independientemente de que caigan dentro del derecho privado."\*

---

\*Ross Gamez, Francisco: "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO"; México, Cárdenas Editor y distribuidor primera reimpression 1991, pagina 18 y 19.

Definitivamente la situación dualista que el autor citado nos ha comentado, resulta ser una verdad en el procedimiento laboral mexicano; así tenemos como de la idea en el sentido de que el derecho laboral es totalmente independiente, esto a pesar de que puede ser cierto, no llega a serlo en una forma total; en virtud de que el derecho social protector de las clases económicamente débiles, es en sí el rector de todas y cada una de las instituciones que se van formando en la Ley Federal del Trabajo.

Sin duda, dentro de lo que es el derecho procesal del trabajo, encontramos un procedimiento bastante especial.

En principio, una autoridad basada en una junta con representantes de patrones, trabajadores y del Gobierno, en donde su principal misión tendría que ser la Conciliación. Pero debido, a que no siempre se llegan a concluir los intereses, se les faculta para llevar a cabo un arbitraje entre las partes.

Incluso, siguiendo las ideas generales del arbitraje, veremos que este conforme a la propia legislación procesal civil, dicho arbitraje siempre será potestativo el someterse al mismo, esto es, que el

arbitraje desde el punto de vista del derecho internacional y del derecho civil en México, es potestativo.

Así encontramos nuevos arbitraje como sería el del consumidor, el de los médicos y el de la comisión bancaria; En donde definitivamente es potestativo someterse a la jurisdicción de arbitraje que forman las legislaciones creando una institución que administre la justicia rápidamente.

En el caso de la Junta de Conciliación y arbitraje, su procedimiento es coercitivo, no es potestativo de las partes es una imposición de imperio de Ley, que cada uno de los patrones e incluso trabajadores, deben de estar obligados a respetar.

De ahí, que desde lo que es el propio procedimiento, este definitivamente es especial.

Por otro lado, la autonomía, la oralidad con la que puede llevarse la forma en el procedimiento, la sencillez en las formalidades, la propia flexibilidad en la ley, los Laudo que se dictan a verdad sabida y en consecuencia, son definitivamente elementos que hacen

considerar a la Junta de Conciliación y Arbitraje como un órgano protector de los trabajadores.

Así, pudiésemos pensar que no es el hecho de proteger a la clase económicamente débil, sino mas que nada, la filosofía jurídica tanto de lo que es el derecho subjetivo vertido en la Ley Federal del Trabajo como en el derecho adjetivo vertido en la propia Ley Federal del Trabajo a través de su capítulo procedimental, encontraremos a un derecho social que es el rector y columna vertebral de todo lo que es el derecho laboral.

Pero, este interés, tendrá un bien jurídico tutelado, que responde no solamente a la clase colectiva trabajadora, no corresponde a la clase económicamente débil sino que corresponde a la subsistencia humana.

Esto es, si una persona con su trabajo puede adquirir los ingresos necesarios para subsistir su persona y su familia, pues entonces, cuando deja de trabajar, cuando es despedido, o cuando tiene algún problema en el trabajo, lo que se pone en riesgo no es en sí los factores de producción ni la industrialización ni el desarrollo

nacional, lo que se pone en juego es la subsistencia de una persona y en consecuencia la de su familia.

Evidentemente, que estas son las circunstancias relevantes que necesitamos tomar muy en cuenta, en virtud de que en la composición del procedimiento dentro de la junta de conciliación y arbitraje, las cosas definitivamente tendrían que ser mas rígidas y fulminantes.

Esto es, que derivado de lo que es la naturaleza jurídica de la conciliación y su necesaria eficacia en el procedimiento laboral mexicano, tendríamos que contemplar inicialmente, la posibilidad concreta de que por sí la Junta pueda auxiliar con mayor intensidad al trabajador sin omitir la Conciliación.

Es definitivamente un riesgo que el trabajador tenga que ser sometido a un procedimiento a una instrucción, que ha de llevar determinados días.

Es muy posible, que siguiendo el periodo que dura un procedimiento, un trabajador pueda incluso tardarse cerca de un año o más para lograr una solución efectiva a sus demandas.

Podemos pensar, que desde que es despedido, pudieran pasar dos meses en los que no se decidiera a actuar; pero debemos de pensar que se ejercita la acción en tiempo y esto hace que la Junta de Conciliación establezca una audiencia de Conciliación, demanda excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas tal vez a una fecha futura que podría llegar a otro mes o más.

Luego, en el momento en que se lleva a cabo dicha audiencia, y no se llega al arreglo, pues entonces estaremos hablando de diez días hábiles para el desahogo de las pruebas, y tal vez diez días más para pruebas difíciles y que no pudieren prepararse, lo anterior según la Ley, sin embargo en la práctica es totalmente diferente por la carga de trabajo de las Juntas.

Con esto, ya habrá pasado otro mes acumulándose cerca de cuatro meses o más sin tener una solución y sin tener un ingreso.

Luego podemos pensar en un mes más para la resolución por parte la Junta de Conciliación y Arbitraje con lo que estaremos pensando en cinco meses o más de un litigio que aparentemente se llevo y que puede darle la razón o no a la trabajador y ordenar se le liquiden las indemnizaciones respectivas.

Luego, el patrón podrá interponer un amparo, en donde tendría que otorgar una fianza de cumplimiento que no se le entrega al trabajador, si no que todavía se retiene en tanto se resuelve el amparo.

De ahí, que pudiésemos estar pensando en una carga de trabajo viable, y esperar casi los tres meses para que se resuelva la petición del juicio de garantías.

Así estaríamos pensando en cerca de ochos meses o más regularmente, cuando una empresa se encapricha simple y sencillamente por no pagar las indemnizaciones respectivas.

#### **4.2 LAS MEDIDAS DE APREMIO A LA CONCILIACIÓN.**

Evidentemente que va a existir una obligatoriedad por parte del patrón para presentarse a la etapa conciliatoria.

Así tenemos, que en base a esta jurisdiccionalidad que presenta la Junta de Conciliación y Arbitraje, la coacción sobre el patrón, será



el hecho de que tenga que desahogar necesariamente una etapa en donde no hay formalidad, en donde las partes de alguna manera pueden llegar rápidamente a un arreglo.

Tenemos que seguir pensando que estamos hablando de lo que es en sí la supervivencia del trabajador y su familia.

De ahí que la sujeción a establecer medidas de apremio, para la presentación del patrón principalmente, estarán inmersos en la propia legislación laboral.

Ahora bien, para apreciar estas circunstancias inicialmente quisiéramos citar lo que por apremio entendemos; para esto vamos a citar las palabras del autor Eduardo Pallares, quien sobre el particular nos dice lo siguiente: " El apremio es el acto judicial por medio del cual el juez constriñe u obliga a alguna de las partes para que ejecute algo o se abstenga de hacerlo; la palabra apremio procede del verbo latino "Premeer", oprimir, apretar y significa tanto como contener al litigante a practicar algún acto. El artículo 73 del Código Procesal Civil del D.F., establece que los jueces para hacer cumplir sus determinaciones puede emplear cualquiera de las medidas de apremio que juzgue necesarias; la multa, el auxilio de la policía o de la

fuerza publica, el cateo por orden estricta o el arresto hasta por treinta y seis horas."\*

La eficacia jurídica que se intenta llevar a cabo a través de la diligencia de conciliación no puede ser inhibida por la ausencia de una de las partes, esto es, que también nuestra propia legislación laboral, va ha fijar diversas formulas a través de las cuales, se establece el apremio.

Así una de éstas sería por ejemplo el artículo 731 de la Ley Federal del Trabajo, el cual dice a la letra:

"Artículo 731.- El presidente de la Junta los presidentes y auxiliares, podrán emplear conjunta e indistintamente, cualquiera de los medios de apremio necesarios, para que las personas concurran a las audiencias en las que su presencia es indispensable o para asegurar el cumplimiento de sus resoluciones."

---

\*Pallares, Eduardo: "DERECHO PROCESAL CIVIL", México, Editorial Porrúa, S.A. vigésima primera edición 1994, pagina 100.

Los medios de apremio que pueden emplear son:

- I.- Multa hasta de seis veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometió la infracción;
- II.- Presentación de la persona con auxilio de la fuerza pública; y
- III.- Arresto hasta por treinta y seis horas.”\*

Los medios de apremio podrán imponerse incluso hasta como correcciones disciplinarias para mantener el buen orden en el desarrollo de las audiencias o diligencias y es deber de los presidentes de las juntas y auxiliares exigir que se les guarde respeto y consideración a sus actuaciones.

Por otro lado, vamos a tener que observar que las correcciones disciplinarias, también son una especie de apremio o una especie de sanción a ese efecto de las partes de no respetar la competencia de la Junta o bien de no comportarse dentro de la Junta.

Así tenemos que correcciones o medidas disciplinarias serán:

---

\*Ley Federal del Trabajo, op. cit. página 407.

- 1.- La amonestación;
- 2.- Multa que no podrá exceder de siete veces el salario mínimo general, vigente en el lugar y el tiempo en que se cometa la violación.
- 3.- Expulsión del Local de la Junta; la persona que se resista a cumplir la orden será desalojada del local con auxilio de la fuerza publica." \*

Notamos que hay una gran diferenciación en lo que sería la corrección disciplinaria frente al medio de apremio aunque, los dos conllevan el mismo fin, guardar un orden y consideración repetidos , y por el otro lado cumplir con las determinaciones que se hayan acordado durante el procedimiento.

Así tenemos que cuando los hechos que motiven la imposición de la corrección disciplinaria puedan constituir la comisión de un delito entonces el expediente se turnará al Ministerio Público, para darle vista con la denuncia correspondiente y manifieste lo que a su derecho convenga.

---

\*Ley Federal del Trabajo, op. cit. página 408.

### **4.3 LA ASISTENCIA DE LAS PARTES.**

La necesidad de que puedan estar presentes las partes para poder alegar lo que a su derecho convenga, es sin lugar a dudas una de las principales necesidades que se requieren para que exista el impulso procesal.

Tenemos que las partes van a poder ocurrir en forma personal; pero, sí se trata de una persona moral, esta deberá estar representado por aquel que tiene el poder bastante y suficiente para comparecer ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y la facultad de conciliar intereses.

Así las posibilidades y circunstancias básicamente están en relación a una comparecencia personal de las partes.

Ahora bien, Miguel Borrell Navarro cuando nos ofrece explicaciones al respecto, nos comenta: " De no ocurrir ninguna de las partes a esta primera etapa se les tendrá por inconformes con la conciliación y se pasaría a la segunda etapa, la etapa de conciliación se podrá suspender por una sola vez y a voluntad de ambas partes;

en ese caso, se citará de nuevo a ocho días después; la legislación procesal laboral actual tiene como objeto principal tratar de conciliar, de avenir, de arreglar a las partes en un conflicto, su finalidad es que se pongan de acuerdo, evitando así la tramitación el juicio. Esto es lo que trata de lograrse con el Tribunal del Trabajo en esta primera etapa de la audiencia llamada Conciliación. En la doctrina hay quienes consideran que en lugar de conciliación debería existir la mediación, en donde si se señalan por la Junta las formas concretas de solución de controversias planteadas, pues de acuerdo con la legislación actual, la Junta de Conciliación procura y desea el arreglo; pero no señala presiona e impone formulas de solución o arreglo de las partes interesadas en el conflicto.\*\*

La primera idea que resulta como consecuencia de la inasistencia de las partes, es el hecho de tenerlos por no conciliados en una novela ficticia.

Lo anterior provoca que se de paso a la segunda etapa que consiste en la de demanda y excepciones, la cual debe abrirse para que empiece el arbitraje y continúe el procedimiento.

---

\*Borrell Navarro, Miguel: "ANÁLISIS PRACTICO Y JURISPRUDENCIA DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO", México, Editorial Pac, tercera edición 1993 pagina 400.

Esta segunda etapa se lleva a cabo aún con la inasistencia de las partes, quedando perfectamente establecido que si el demandado es el que no ocurre, la demanda se le tendrá por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario; y si el actor es el que no comparece a esa etapa, la junta tendrá por ratificada su demanda.

Así tenemos que después de ratificada y en su caso aclarada o modificada la demanda por el actor, el demandado contestará la demanda así como las ampliaciones y entregará copia al actor.

Ahora bien, para tener una mejor idea respecto de las consecuencias de la inasistencia de las partes, es necesario detallar paso por paso, cual sería la situación concreta a seguir.

Para esto los autores Rafael Tena Zuck y Hugo Italo Morales nos ofrecen la siguiente redacción: "El procedimiento conciliatorio que determina la Ley deberá regirse bajo las siguientes normas:

- a) Debe presentarse la queja o demanda, solo en las Juntas de Conciliación.

- b) Integrada la Junta, se citará a una audiencia de conciliación y ofrecimiento de pruebas que se efectuará dentro de los tres días siguientes a la presentación del escrito.
- c) Se deberá de notificar a la demanda la fecha de la audiencia.
- d) La Junta antes que todo, procurará un arreglo conciliatorio del conflicto teniendo facultad para aprobar convenios.
- e) Si el actor no concurre se archiva el expediente hasta nueva promoción.
- f) Si no concurre el demandado o si las partes no llega aun convenio en la audiencia podrán ofrecer las pruebas estimen pertinentes.
- g) Concluida la recepción de las pruebas, el presidente de la Junta remitirá el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.
- h) Terminado el procedimiento conciliatorio, las partes deberán señalar domicilio para oír y recibir notificaciones en el lugar de residentes de la Junta Federal, especial o Local de Conciliación y Arbitraje a la que deberá remitirse el expediente ya que en caso contrario las subsecuentes notificaciones aún las personales se harán por medio del boletín o estrado.
- i) Cuando las Juntas de Conciliación conozcan de los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario,



se observaran las disposiciones contenidas en el capítulo relativo a los procedimientos especiales.

- j) Si no existe Junta de Conciliación permanente los trabajadores y patrones pueden ocurrir a la representación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o en su caso a la Autoridad Municipal que integra la Junta de Conciliación accidental."\*

Como consecuencia de lo dicho por los autores citados vamos a observar que la audiencia que contiene las etapas de conciliación, demanda y excepciones ofrecimiento y admisión de pruebas, dará un efecto en el sentido de preparar completamente el juicio ordinario laboral.

De tal suerte que una vez que se ha llevado a cabo este tipo de diligencia, el juicio se estructura, se fija la litis y con esto se abren los subsiguientes periodos del proceso laboral, siendo oportuno denotar algunas circunstancias graves respecto de la asistencia de las partes que se han establecido a través de la jurisprudencia.

---

\*Tena Zuck, Rafael y Morales Italo, Hugo: op. cit. página 147 y 148.

Así tenemos como en la siguiente jurisprudencia podemos encontrar alguna idea que nos permita lograr algún mayor criterio.

**“AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES. COMPARECENCIA DE LAS PARTES A LA ETAPAS DE LA.-** Conforme al art. 876 Fracción I de la Ley Federal del Trabajo, las partes deben comparecer personalmente al periodo conciliatorio; sin abogados patrones, asesores o apoderados; ello, por que se trata de que el actor y demandada, solos y directamente, con la única intervención de la Junta, propongan soluciones justas y satisfactorias a sus diferencias para evitar el litigio, condiciones que equipara a este acto con los que el Derecho común se conocen como personalísimos, es decir, aquellos que por su trascendencia requieran de la presencia de el afectado; agregando la Fracción VI del precepto citado que si las partes no comparecen personalmente a ese periodo de avenencia, se les tendrá por inconformes con todo arreglo, y si bien es cierto, que esta última Fracción les exige presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones, esta comparecencia ya no debe entenderse que necesariamente sea directa, porque ubicándose jurídicamente en el periodo de arbitraje, con el que se inicia, propiamente, el Juicio laboral cobra aplicación el artículo 692, de la Ley Federal del Trabajo que dispone que las partes puedan comparecer a juicio en forma directo o por conducto de apoderado legalmente autorizado. Por tanto, las consecuencias procesales establecidas en el artículo 879 del mismo ordenamiento, consistentes en tener por reproducida la demanda o por tener por contestada ésta en

sentido afirmativo, solo son operantes en el caso en que las partes no concurran al periodo de demanda y excepciones directamente ni por conducto de representantes.\*\*

De lo anterior apreciamos la exigencia oficiosa de la asistencia personal de las partes para efecto de que se realice el objetivo que persiguen las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de conciliar y avenir a las partes para la solución del conflicto, pues de lo contrario se les tiene por inconformes con todo arreglo, situación que es criticable, y por tal motivo, vamos a pasar a abrir el siguiente inciso en donde vamos a elevar algunas críticas y propuestas.

#### **4.4 CRITICAS Y PROPUESTAS.**

La idea principal que habíamos albergado al inicio de este trabajo, consistía en que todo lo que respecta al procedimiento laboral mexicano se tendrá una etapa que es trascendental no solamente para el trabajador sino para los gastos de administración de justicia laboral, esto es la conciliación.

---

\*Contradicción de Tesis No. 16/83-7 de agosto 1989. Jurisprudencia visible en: Ramos, Eusebio y Tapia Ortega Ana Rosa: Ley Federal del Trabajo, México, Editorial Sista, Octava Edición 1996 Página 494.

Vamos a observar que la posibilidad de subsistencia del trabajador y su familia, son definitivamente prioritarios; y es el caso que las Juntas de Conciliación y Arbitraje realmente debido a la gran carga de trabajo que tiene en muchas de las ocasiones, van a señalar las audiencias a largo plazo, haciendo caso omiso de la Conciliación, turnando el asunto a la etapa siguiente.

Ahora bien, la legislación a pesar de que es Federal, se ha interpretado de diversas formas dependiendo de la localidad en donde se haya de litigar.

Por ejemplo hay Estados e incluso regiones, en donde la etapa conciliatoria se desarrolla rápidamente, y es el caso de que sin que el trabajador haya inscrito ninguna demanda, va y ocurre a la Junta y esta última le gire un citatorio al patrón para presentarse a una Junta de Conciliación sin abogados, sin asesores únicamente en forma personal.

Esto definitivamente afecta mucho el ejercicio de la profesión laboral, principalmente que es muy incursionada por los pasantes de derecho puesto que no se requiere ser perito legalmente autorizado para ejercer.

Por esta causa, mucha gente se ha convertido en un verdadero profesional de la gestión laboral sin ser abogado.

Así, a la luz de este tipo de consideraciones, vamos a observar la trascendencia que se tiene respecto de lo que es la conciliación.

En principio como hemos dicho, se estará tratando de un problema que la legislación tutela y que se trata de la subsistencia de el trabajador y su familia aunado a ello la necesaria eficacia de la conciliación en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Con esa circunstancia ya lo decimos todo, se trata de la supervivencia de las personas, proponiéndose desde este momento que se ponga mayor énfasis a la Conciliación.

De ahí, la necesidad de que esta etapa conciliatoria se deba desahogar, ello necesariamente con celeridad y en el momento oportuno.

Decimos oportuno, en virtud, de que la etapa conciliatoria debe agotarse antes de que las partes inicien el procedimiento, a efecto de que el trabajador no se vea en la necesidad de endeudamientos para la sobrevivencia de su familia, ya que en muchas ocasiones los patronos como táctica dilatoria, tienden a alargar el procedimiento o en su caso a desaparecer las fábricas, establecimientos o fuentes de trabajo para no cumplir con sus obligaciones patronales.

Por otro lado, y en este momento cabe recordar la hipótesis que nos planteamos desde el inicio de nuestro estudio, que era considerar que la audiencia de conciliación pudiese realizarse hasta antes de que el trabajador presente su demanda de hecho puede solicitar por medio de queja, presentándose en forma personal ante una autoridad competente la cual le ha de expedir un citatorio al representante de la empresa para que al día siguiente o lo más pronto posible, pueda presentarse a conciliar sus intereses, si es posible.

Así la situación definitivamente ayudará a que la administración de justicia laboral y las Juntas de Conciliación y Arbitraje, puedan soportar las cargas de trabajo y tengan la eficacia necesaria para satisfacer los intereses de todo ese ambiente de la relación laboral.

De ahí, que la posibilidad que presenta el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de establecer una audiencia conciliatoria a partir de que recibe el escrito de demanda puede cambiar, esto es que se pueda proponer un artículo 872 Bis en donde se establezca claramente que el trabajador va a poder ocurrir ante una autoridad administrativa de el lugar de su residencia o bien de el patrón o de su empresa, para solicitar que de inmediato se concilien intereses.

En este momento, podríamos echar mano en lo que es la justicia cívica, en donde definitivamente en ocasiones hay carga de trabajo. Existe un juez cívico al lado del Agente del Ministerio Público, y es el caso de que solo bastaría capacitar a este tipo e funcionarios, para lograr una mayor efectividad en lo que la Ley Federal de Trabajo busca, que es la seguridad social y la subsistencia del trabajador y de su familia.

Así, en el momento en que se suscita el despido, al día siguiente puede estar frente al propio juez cívico, el cual una vez capacitado en materia laboral, deberá expedir un citatorio al patrón para que lo más pronto posible pueda comparecer ante él, y tratar de arreglar el conflicto suscitado y desde luego obtener una conciliación eficaz, de esto tal vez se levantaría una cierta acta en forma sucinta para no

complicar la labor del juez cívico, en caso de que no llegaran a un arreglo conciliatorio, se le entregue copia de dicha acta al trabajador, para el fin y efecto de que haga valer sus derechos ante la autoridad competente.

Así, consideramos que el artículo 872 , podría adicionársele un Bis, que diga lo siguiente:

**“Es derecho del trabajador ocurrir ante el Juez cívico de su demarcación o de la demarcación de la empresa, o de la residencia del patrón, para solicitar que esta Autoridad, le expida inmediatamente un citatorio para que se lleve a cabo una audiencia conciliatoria, a más tardar 24 horas después de haber expedido dicho citatorio, y convirtiéndose en autoridad, en virtud, de que el derecho laboral tiene su naturaleza jurídica en el derecho social, debiendo considerarse como un defensor de oficio para el trabajador.”**

Por otro lado en lo que son las Procuradurías de las Defensas del Trabajo, se les otorgan facultades apremio que señala principalmente el artículo 731 de la Ley Federal del Trabajo, para que



el trabajador pueda ocurrir indistintamente a la propia Procuraduría o al Juez Cívico respectivo, los cuales tendrán las facultades de apremio que señala el numeral citado para llevar a cabo la conciliación, y lograr un fin específico como lo que el trabajador no sufra menoscabo en su subsistencia y tampoco la de su familia."

Con esta propuesta que damos, se va a identificar lo que es en sí el derecho social con las autoridades que ya de por sí están inmiscuidas en la defensa de los derecho laborales, como es la Procuraduría de la defensa del trabajo, y por otro lado, aprovechando la facultad conciliatoria, que tiene el juez cívico o juez calificador o como se le denomine en cualquiera de las áreas en donde haya de requerírsele su participación ante un conflicto laboral.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** Desde lo que es la naturaleza jurídico procesal de la conciliación, se ha de denotar esa posibilidad concreta de evitar una largo y tedioso juicio o bien evitar una controversia mucho mayor a través de ofrecer algunos medios conciliatorios que no siempre satisfacen completamente las pretensiones de las partes pero, cediendo cada una de ellas en una cierta parte de sus reclamaciones, la conciliación ha demostrado ser una forma ideal y además eficaz de arreglo pacífico de controversias.

**SEGUNDA.-** Desde el ámbito internacional, una de las necesidades propias de la relación entre los Estados, ha sido el tener que disponer para sí, de un medio de arreglo pacífico de las controversias que permita de manera eficaz llegar a un arreglo entre las partes y evitar con ello el litigio. En lo que es la concepción internacional, lo delicado de la soberanía y los países, hace que la conciliación sea un medio idóneo y eficaz para lograr la conciliación entre los Estados.

**TERCERA.-** En el procedimiento laboral mexicano, encontramos también un punto que es de relevancia; nos referimos, al derecho

social, este derecho trata de nivelar las desigualdades existentes entre los que todo lo tienen, y los económicamente débiles.

Así, gracias al contenido de este derecho social, en nuestra legislación laboral, las reglas de toda la ley están favoreciendo continuamente a esa clase que es explotada por el capital y que produce un efecto antagónico entre el trabajador y capital, que muchas de las ocasiones llegan hasta conflictos tanto individuales como colectivos.

**CUARTA.-** El trabajador al prestar la energía de su trabajo a otra persona, lo que esta haciendo no es como dice la ley, la prestación de un trabajo personal y subordinado a cambio de un salario, lo que económicamente esta haciendo es transformar la materia a través de una maquinaria y estrategia que es propiedad de otro, y que a la luz de esta propiedad, se obtiene una cierta producción que al momento en que es realizada en el comercio produce exorbitantes ganancias.

De estas utilidades, el trabajador, simple y sencillamente no tiene participación, es exclusivamente plusvalía del patrón.

**QUINTA.-** El trabajador ve a su trabajo como la forma a través de la cual va a poder subsistir, así, el hecho de que en un momento determinado en que sea despedido, hace que el trabajador no tenga la posibilidad a través de la cual pueda subsistir, ni el ni su familia. De ahí, el propio derecho social debe y tiene la obligación de proporcionarle un medio a través del cual se logre subsanar sus necesidades apremiantes.

**SEXTA.-** El hecho de que el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, principalmente establezca que una vez que haya recibido el escrito inicial de demanda podrá empezar a llevar a cabo sus actuaciones a través de una audiencia de conciliación, demanda excepciones ofrecimiento y admisión de pruebas, pues simple y sencillamente hace depender esa subsistencia del trabajador y de su familia a la carga de trabajo de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Así, un trabajador despedido podría esperar aproximadamente de cuarenta a sesenta días para efecto de que se lleve a cabo una audiencia.

**SEPTIMA.-** Evidentemente, la Junta tiene sus propios medios de apremio para impulsar la presencia de las partes; de tal manera, que

pueda utilizar la multa, el auxilio de la fuerza pública para presentar a las personas e incluso el arresto hasta por treinta y seis horas.

Estas medidas de apremio le dan la fuerza coercitiva para que las partes deban de presentarse ante la autoridad requerida.

**OCTAVA.-** La propuesta inicial es algo que ya podemos ver en las Juntas de algunas de las regiones de nuestra República, y es el hecho de que sin recibir todavía el escrito de demanda, se le gire de inmediato citatorio al patrón para desahogar una audiencia de Conciliación, sin representantes, sin abogados y sin asesores, solamente con la intervención mediata de la Junta, para lograr que dicho trabajador, pueda contar con esa seguridad de que él y su familia puedan subsistir sin necesidad de que se tenga que seguir un juicio hasta su total terminación .

**NOVENA.-** En el capítulo de críticas y propuestas hemos considerado que la Autoridad como los jueces cívicos y las mismas Procuradurías de la Defensa del Trabajo, puedan también llevar a cabo una cierta fuerza conciliatoria; en las que el trabajador pueda solicitar rápidamente un mediador, para que intervenga, teniendo éstos la facultad de establecer medidas de apremio, a fin de que las

partes se presenten en una forma personalísima y se logre uno de los efectos principales del derecho laboral, como es el velar de los intereses del trabajador y en consecuencia de su familia y con esto, pues se lleve a cabo una liquidación que le permita al trabajador no estar perdiendo el tiempo en audiencias y diligencias y de dedicarse a buscar un nuevo empleo.

**DECIMA.-** Que la Conciliación no sea un simple trámite de Barandilla en dónde las partes actora y demandada se presenten a diferir las audiencias por diferir y sin ningún propósito, que se comprometan verdaderamente a dirimir y resolver un juicio.

**BIBLIOGRAFIA**

ACOSTA ROMERO, Miguel. TEORIA GENERAL DEL DERECHO ADMINISTRATIVO. 11ª ed. México. Ed. Porrúa, S.A. 1993.

BORREL NAVARRO, Miguel. ANÁLISIS PRACTICO Y JURISPRUDENCIA DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. 3ª ed. México. Ed. Pac. 1993.

BORREL NAVARRO, Miguel. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. 3ª ed. México. Ed. Pac. 1993.

BURGOA ORIHUELA, Ignacio. LAS GARANTIAS INDIVIDUALES. 3ª ed. México. Ed. Porrúa, S.A. 1993.

CALDERA, Rafael. DERECHO LABORAL MEXICANO. 5ª ed. México. Ed. Trillas. 1995.

CALDERA, Rafael. LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA. 3ª ed. México. Ed. Pac. 1990.

CASTORENA, Jesús. PROCESO DEL DERECHO OBRERO. Sin fecha de edición. México. Ed. por Castorena Jesús.

DE LA CUEVA, Mario. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. 12ª ed. México. Ed. Porrúa, S.A. 1990.

MURTY, B. S. SOLUCION DE CONTROVERSIAS. Dentro de Manual de Derecho Internacional Público. 4ª reimpresión. México. Ed. Max Sorensen. F.C.E. 1992.

PALLARES, Eduardo. DERECHO PROCESAL CIVIL. 21ª ed. México. Ed. Porrúa, S.A. 1991.

PEREZ, Benito. DERECHO DEL TRABAJO. 2ª ed. Buenos Aires Argentina. Ed. Astrea. 1998.

PEREZ LEÑERO, José. FUNDAMENTOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL DERECHO DEL TRABAJO, 3aed. Madrid, España. Ed. Aguilar, S.A. 1990.

PINA VARA, Rafael de. CURSO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. 13ª ed. México. Ed. Votas. 1992.

PORRAS LOPEZ, Armando. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. 3ª ed. México. Cárdenas editor y distribuidor. 1990.

PORRAS LOPEZ, Armando. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. 3ª ed. México. Ed. Textos Universitarios. 1997.



PRECIADO HERNÁNDEZ, Rafael. LECCIONES DE FILOSOFIA DEL DERECHO. 21ª ed. México. Ed. Ius. 1998.

RABASA, Emilio; CABALLERO, Gloria. MEXICANO ESTA ES TU CONSTITUCIÓN. 8ª ed. México. Grupo Editorial Porrúa. 1993.

ROSS GAMEZ, Francisco. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. 1ª reimposición. México. Cárdenas editor y distribuidor. 1991.

SALINAS DEL REAL, Mario. PRACTICA LABORAL FORENSE. 2ª ed. México. Cárdenas editor y distribuidor. 1990.

SEARA VAZQUEZ, Modesto. DERECHO INTERNACIONAL PUBLICO. 13ª ed. México. Ed. Porrúa, S.A. 1991.

SEPÚLVEDA, César. DERECHO INTERNACIONAL MEXICANO. 16ª ed. México. Ed. Porrúa, S.A. 1991.

TENA SUCK, Rafael; MORALES, Hugo Italo. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. 5ª ed. México. Ed. Trillas. 1991.

TRUEBA OLIVARES, Eugenia. LA MORAL Y EL DERECHO. 3ª ed. México. Orlando Cárdenas Editor. 1991.

TRUEBA URBINA, Alberto. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. 10ª ed. México. Ed. Porrúa, S.A. 1993.

VENTURA, Sabino. DERECHO ROMANO. 3ª ed. México. Ed. Porrúa, S.A. 1990.

## LEGISLACION

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. edición año 2000. México. Ed. Sista. 2000.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. edición año 2000. México. Ed. Sista. 2000.

CODIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES. edición año 2000. México. Ed. Sista. 2000.

## OTRAS FUENTES

URIBE OLVERA, Silvana. REVISTA ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL. "La Conciliación y la figura del Conciliador en los conflictos laborales". México. Editado por la Junta de Conciliación y Arbitraje. 1994.

ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA. Ediciones Omeba. Tomo I. México. 1995.