

00721
802



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

"INEQUIDAD PROCESAL EN LA ETAPA
CONCILIATORIA DEL PROCEDIMIENTO
ORDINARIO LABORAL"

T E S I S

QUE PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A

RENE RUIZ GILBAJA

ASESOR:

LIC. JUAN PABLO MORAN MARTINEZ



CIUDAD UNIVERSITARIA, D.F.

2003



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A mi madre Elvia Gilbaja Martínez,
in memoriam, por el cariño y
confianza depositados en mí.

A mi padre Gabriel Ruiz Contreras,
por su ejemplo de trabajo y dedicación.

A los dos amores de mi vida,
Silvia Contreras Martínez y
Rene Gabriel, nuestro hijo,
por el apoyo y cariño que siempre me dan.

A mis hermanos
por su apoyo
incondicional.

**A la Universidad Nacional Autónoma de México,
por darme la oportunidad de estudiar esta noble profesión.**

**A todos mis maestros que tuve en la
Facultad de Derecho por compartirme
sus conocimientos, con admiración y gratitud.**

**Al licenciado Juan Pablo Morán Martínez,
con afecto y respeto, por guiarme con sus
sabios consejos para realizar este trabajo
con el cual se culminó mi carrera, y sin
cuya dirección no hubiese sido posible
la realización de esta tesis.**

**INEQUIDAD PROCESAL EN LA ETAPA CONCILIATORIA DEL
PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL**

INDICE

Página

• INTRODUCCIÓN.....	I
---------------------	---

CAPÍTULO 1

**MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL DE LA REPRESENTACIÓN
LEGAL EN NUESTRO SISTEMA JURÍDICO MEXICANO**

1.1	DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.....	2
1.2	PROCESO Y PROCEDIMIENTO.....	7
1.3	DE LA CONCILIACIÓN Y DE LA REPRESENTACIÓN.....	11
1.4	ÉL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL Y SUS ETAPAS.....	16
1.5	DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL EN SENTIDO AMPLIO.....	22
	1.5.1 Capacidad de Goce y de Ejercicio en materia laboral.....	24
	1.5.2 Representación voluntaria.....	27
	1.5.3 Representación legal.....	27
1.6	ALGUNAS FIGURAS AFINES A LA REPRESENTACIÓN.....	28
	1.6.1 Del negocio jurídico.....	29
	1.6.2 Del mandato.....	30
	1.6.3 Otras.....	32
	1.6.3.1 Gestión de Negocios.....	32
	1.6.3.2 Legitimación por sustitución.....	33
	1.6.3.3 Personería.....	34

CAPÍTULO 2

MARCO HISTÓRICO Y SOCIOLOGICO DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO

2.1	GENERALIDADES.....	36
2.2	EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917.....	39
	2.2.1 Exposición de motivos.....	44
2.3	EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.....	47
	2.3.1 Exposición de motivos.....	52
2.4	EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.....	55
	2.4.1 Exposición de motivos.....	60
2.5	BREVES ANTECEDENTES DE LA CONCILIACIÓN.....	66
2.6	BREVES ANTECEDENTES DE LA REPRESENTACIÓN.....	70
2.7	DOCTRINA DE LA REPRESENTACIÓN LABORAL.....	72

CAPÍTULO 3

MARCO JURÍDICO DEL DERECHO DEL TRABAJO Y SUS AUTORIDADES

3.1	EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS VIGENTE.....	77
3.2	EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE.....	112
3.3	EN EL CÓDIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL VIGENTE.....	116
3.4	DE LOS PRINCIPIOS RECTORES DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	121
3.5	ELEMENTOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	127
	3.5.1 Del trabajador.....	128
	3.5.2 Del Patrón.....	130
	3.5.3 De las autoridades.....	132
3.6	DE LOS FINES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.....	133
3.7	AUTORIDADES RECONOCIDAS POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	134

3.7.1	Juntas Federales de Conciliación.....	135
3.7.2	Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.....	136
3.7.3	Juntas Locales de Conciliación.....	138
3.7.4	Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.....	138

CAPÍTULO 4

LA CONCILIACIÓN DENTRO DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO Y LA INEQUIDAD JURÍDICA ENTRE LAS PARTES DERIVADA DEL ARTÍCULO 876 FRACCIÓN I, DE LA L.F.T.

4.1	DEFINICIÓN Y GENERALIDADES DE LA CONCILIACIÓN.....	139
4.2	TIPOS Y FORMAS DE CONCILIACIÓN.....	144
4.3	ELEMENTOS BÁSICOS DE LA CONCILIACIÓN LABORAL.....	146
4.4	NATURALEZA JURÍDICA Y FINES DE LA CONCILIACIÓN EN MATERIA LABORAL..	149
	4.4.1 Conveniencia Jurídica y Social en el procedimiento laboral... 154	
	4.4.2 Su aplicación en el Sistema Jurídico en materia del Trabajo..... 158	
4.5	ANÁLISIS ESPECÍFICO AL ARTÍCULO 876 FRACCIÓN I DE LA L.F.T.....	166
	4.5.1 Exposición de motivos.....	166
	4.5.2 Razonamientos que demuestran la inequidad jurídica existente entre el trabajador y el representante legal del patrón.....	169
4.6	PROPUESTAS DE REFORMA A LAS FRACCIONES I Y VI DEL ARTÍCULO 876 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	177
•	CONCLUSIONES	182
•	BIBLIOGRAFÍA	186

INTRODUCCIÓN

Como todos sabemos la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es la primera Carta fundamental en consagrar de manera expresa los derechos y garantías sociales a los individuos, concretamente en sus artículos 3° (Educación), 27 (El Agro), 28 (Propiedad) y 123 (Derecho del Trabajo).

En tal virtud, el Derecho del Trabajo, que podemos considerar como el conjunto de normas jurídicas tendientes a lograr la igualdad jurídica entre las diferentes fuerzas del capital y del trabajo, es sin duda, la piedra angular sobre la que descansan los principios rectores de las relaciones laborales.

Dentro de este contexto, tenemos que la Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional Apartado A, lo es la Ley Federal del Trabajo, misma que en su contenido regula específicamente el procedimiento ordinario laboral en sus artículos del 870 al 891 y dentro de los cuáles, se contiene la hipótesis de la solución de una controversia entre el trabajador y el patrón, mediante la conciliación de sus legítimos intereses.

En este sentido, resulta que el artículo 876 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, establece la obligatoriedad de que en la etapa conciliatoria del procedimiento ordinario las partes concurren personalmente a la junta, sin ser asistidos por Abogados patronos, asesores o apoderados, a efecto de que,

dados sus legítimos intereses, puedan solucionar el conflicto, ejercitando la vía conciliatoria.

Bajo estas premisas, consideramos que lo preceptuado por el artículo anteriormente citado, contraviene notoriamente el principio de equidad jurídica entre las partes, principio éste, que se encuentra consagrado tanto en nuestro máximo ordenamiento jurídico así como en su Ley Reglamentaria, dejando la mayoría de las veces en completa desigualdad jurídica al trabajador frente al representante legal de una persona moral, lo que igualmente contraviene el fin y naturaleza jurídica de la junta de Conciliación y hace nugatorio el principio de equidad jurídica de las partes en todo proceso.

Por tal motivo y con la intención de demostrar nuestros argumentos, nuestro trabajo de investigación estudiará dentro de su Primer Capítulo, los elementos principales de todo proceso y procedimiento laboral, sus etapas y dentro de éstas, los presupuestos de la conciliación y la representación legal en su aspecto general, así como algunas figuras afines que en nuestra doctrina se asemejan a la representación legal en materia laboral. Con el objeto de dejar sentados firmemente los criterios que en la materia rigen a la representación legal de las personas tanto físicas como morales.

El Capítulo Segundo de nuestro trabajo de investigación, se estructura con el objeto de hacer una breve remembranza de los fundamentos jurídicos y sociológicos con los que han sido dotados tanto los preceptos constitucionales así como los de su ley reglamentaria en materia del derecho del trabajo, con la intención de denotar los fines y objetivos que los antiguos legisladores plasmaron en tales ordenamientos como indiscutiblemente necesarios, y que como lo sabemos, fueron revolucionarios en todo el mundo por cuanto hace a los derechos y garantías sociales.

El Capítulo Tercero, se encuentra estructurado con la intención de englobar perfectamente los tres grandes aspectos de nuestro trabajo de investigación que nos permitan tener los argumentos necesarios para realizar la crítica jurídica que la inequidad procesal derivada del artículo 876 fracción I, flagela hoy en día los derechos y garantías sociales de los trabajadores. En tal virtud, estudiar los principios rectores del derecho del trabajo, sus elementos fundamentales, autoridades y organismos son necesarios a efecto de denotar la real importancia y naturaleza jurídica de los mismos.

Una vez efectuados los estudios jurídicos y doctrinarios anteriormente expuestos, tendremos reunidos los elementos necesarios para realizar los razonamientos jurídicos de lo que hemos considerado una notoria inequidad jurídica entre las partes, derivada de la aplicación del artículo 876 fracción I de la

L.F.T. En tal virtud, haremos un estudio metodológico y crítico de la naturaleza misma de la conciliación laboral, sus causas y efectos jurídicos para finalmente realizar las propuestas necesarias tendientes a reformar el actual artículo 876 fracción I, de la L.F.T., otorgando a las partes igualdad y equidad jurídica en sus relaciones procesales.

CAPÍTULO 1

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL EN NUESTRO SISTEMA JURÍDICO MEXICANO

Como es de suponerse, la Conciliación como una forma heterónoma de solución de conflictos ocupa un lugar preeminente dentro de nuestro Derecho positivo. toda vez que la misma se encuentra presente a lo largo de cualquier procedimiento, con la sola salvedad de que se verifique antes de que se dicte la sentencia definitiva.

En este sentido, dentro del Derecho del Trabajo, la Conciliación también ocupa un lugar importante, ya que la mayoría de conflictos de esta naturaleza, son resueltos por virtud de la conciliación.

Bajo tales argumentos, dentro del estudio del presente capítulo, habremos de establecer un marco teórico y conceptual acerca de la representación legal, en materia laboral, encaminado a determinar los alcances y efectos jurídicos que se pueden generar en la etapa conciliatoria entre las partes involucradas, para que nos sirvan de sustento en el desarrollo de los siguientes capítulos y podamos demostrar que en ciertos supuestos, la etapa conciliatoria en materia laboral, resulta ser inequitativa.

1.1 DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Atendiendo a las doctas palabras de Rafael De Pina,¹ habremos de entender por equidad, aquél atributo de la justicia que cumple la función de corregir y enmendar el Derecho escrito. Así, lo señala el propio Rafael De Pina, el concepto más exacto de la equidad lo proporciona Aristóteles en su obra *Ética a Nicómaco* en la cual resalta la función correctiva de la ley, en cuanto por su generalidad precisa la adaptación al caso concreto de que se trate. Por tanto, la equidad es la justicia del caso concreto.

En el mismo sentido, la equidad también ha sido considerada como un criterio de interpretación de las normas jurídicas que permite llegar a una aplicación de la regla general y abstracta al caso concreto, en términos de proposición y equilibrio, para evitar las consecuencias que puedan derivarse de la apreciación de cualquier norma jurídica o disposición legal en su sentido estricto y literal.

Bajo tales consideraciones y como se desprende del tema principal de nuestro trabajo de investigación, consideramos que dentro de nuestro sistema jurídico, en materia laboral, concretamente en lo que se refiere a la hipótesis normativa contenida en el artículo 876 fracción I, de la vigente Ley Federal del Trabajo, la misma, es notoriamente inequitativa a los intereses jurídicos y sociales (generalmente del

¹ DE PINA, Rafael y Rafael De Pina Vara, *Diccionario de Derecho*, Vigésimo sexta edición, Porrúa, México, 1998, pág. 270.

trabajador), situación que además se contrapone a lo preceptuado por el artículo 17 de la Ley en comento que a la letra prescribe:

Artículo 17.- *A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.*

Dentro de este contexto, cobra especial relevancia el que desarrollemos un estudio metodológico de los diversos aspectos que nuestra doctrina jurídica le reconoce a la representación legal a que las partes tienen derecho dentro del procedimiento laboral, consagrado en nuestra Carta magna, así como en la Ley Federal del Trabajo, con la intención de delimitar correctamente nuestro tema de estudio.

- **Derecho Procesal del Trabajo.**

Así entonces, en el Diccionario Jurídico Mexicano, Héctor Fix-Zamudio, considera al Derecho Procesal como:

“El conjunto de disposiciones que regulan la sucesión concatenada de los actos jurídicos realizados por el Juez, las partes, y otros sujetos procesales, con el objeto de resolver las controversias que se suscitan con la aplicación de las normas de derecho sustantivo.”²

² *Diccionario Jurídico Mexicano*, Tomo D-H, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Décimo segunda edición, Porrúa-UNAM, México, 1998, pág. 1034.

Por su parte Armando Porras y López, define al Derecho Procesal del Trabajo, como: *"aquella rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídico y económico"*.³ A su vez, Trueba Urbina, lo define como *"conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los Tribunales y el proceso del Trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero-patronales, interobreros o interpatronales"*.⁴

En este sentido, por lo que se refiere al tema en comento, debemos precisar que el Derecho Procesal del Trabajo, consagra el ejercicio de la jurisdicción con el fin de conservar el orden jurídico entre los factores de la producción (capital y trabajo), a través de la regulación de la actividad jurisdiccional de los tribunales del trabajo con el fin de mantener el orden jurídico, social y económico en las relaciones obrero-patronales, interpatronales o interobreras.

Por lo tanto, el Derecho Procesal del Trabajo, se encuentra dentro de la categoría del llamado Derecho Procesal Social, mismo que se encuentra regido por el principio de Justicia Social y en el que se pueden agrupar las disposiciones laborales, agrarias y de seguridad social.

³ Citado por TENA SUCK, Rafael, y Hugo Ítalo Morales Saldaña, *Derecho Procesal del Trabajo*, Quinta edición, Trillas, México, 1986, pág. 19.

⁴ Idem.

En tal virtud, el Derecho Procesal del Trabajo en México, tiene su fundamento en el artículo 123 fracciones XX a XXII de nuestra Carta Magna que a la letra prescriben:

Artículo 123.- *Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.*

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

[...]

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno.

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago

de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

A este respecto, debemos hacer mención que de acuerdo con la redacción original, del preámbulo de dicho precepto constitucional, la regulación tanto sustantiva como procesal correspondió a las entidades federativas, las cuales expidieron leyes laborales entre 1917 y 1926, hasta que la propia legislación se centralizó en el Congreso de la Unión, de acuerdo con la Reforma Constitucional, del 6 de septiembre de 1929, con base en la cual se expidió la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, por virtud de la cual se incorporaron las normas procesales en el Título IX, artículos 440 a 648. Más tarde el propio ordenamiento, fue sustituido por la Ley Federal del Trabajo en vigor, que inició su aplicación el 1º de mayo de 1970, conteniéndose las normas procesales en sus artículos del 685 al 875, con la salvedad de que éstas disposiciones procesales fueron sustituidas por la Reforma a la Ley en comento que entró en vigor el 1º de mayo de 1980, conteniéndose las normas procesales en los Títulos XIV y XV, artículos 685 al 991.

De los argumentos anteriormente enunciados podemos concluir que el Derecho Procesal del Trabajo contiene características y principios

propios, mismos que le dotan de total autonomía, distinguiéndolo de las otras ramas del proceso y caracterizándose por ser un proceso de naturaleza jurídica social, en virtud de que está conformado por normas procesales a través de las cuales se resuelven los conflictos en los que intervienen personas individuales o colectivas que se encuentran en conflicto desde un punto de vista social, económico y jurídico, por lo que requieren de la seguridad social prestada por los organismos jurisdiccionales. Asimismo, se caracteriza por su economía, concentración y sencillez debido a que no requiere de una forma determinada en los escritos, promociones o alegaciones que se realicen, atento a lo dispuesto por el artículo 687 de la Ley en la materia, con el fin de que sea flexible y breve en su aplicación.

En este sentido, a manera de concepto y para los efectos de nuestro trabajo de investigación, consideraremos al Derecho Procesal del Trabajo, como los pasos o etapas formales que las partes tienen que seguir, a efecto de que se dirima una controversia y que la autoridad jurisdiccional aplique el Derecho.

1.2 PROCESO Y PROCEDIMIENTO.

Después de haber delimitado el ámbito de aplicación del Derecho Procesal del Trabajo, corresponde a continuación ubicar terminológicamente las acepciones de proceso y procedimiento, a efecto de encuadrarlas correctamente dentro de nuestro trabajo de investigación.

Así entonces, Eduardo Pallares sostiene:

*"En su acepción más general, la palabra proceso significa un conjunto de fenómenos, de actos o acontecimientos, que suceden en el tiempo y que mantienen entre sí determinadas relaciones de solidaridad o vinculación. Así entendido, el proceso es un concepto que emplean lo mismo la ciencia del derecho que las ciencias naturales [...] para que haya un proceso no basta que los fenómenos o acontecimientos de que se trate se sucedan en el tiempo. Es necesario, además, que mantengan entre sí determinados vínculos, que los hagan solidarios los unos de los otros, sea por el fin a que tiende todo el proceso, sea por la causa generadora del mismo."*⁵

Como se desprende de la cita en estudio, en sentido lato, la palabra *proceso* tiene especial importancia, debiéndose destacar que en su aspecto jurídico, tal importancia se concentra en la posibilidad de concatenar o hilar el conjunto de actos que mantienen entre sí, determinados vínculos o relaciones jurídicas.

En el mismo sentido, el propio Eduardo Pallares apunta:

"El proceso jurídico es una serie de actos jurídicos que se suceden regularmente en el tiempo y se encuentran concatenados entre sí por el fin u objeto que se quiera realizar con ellos. Lo que da unidad al conjunto y vinculación a los actos, es precisamente la

⁵ PALLARES, Eduardo, *Diccionario de Derecho Procesal Civil*, Vigésimo segunda edición, Porrúa, México, 1996, pág. 640.

*finalidad que se persigue, lo que configura la institución de que se trata [...] Se entiende por proceso jurisdiccional el que se lleva a cabo entre los órganos jurisdiccionales, o sean los encargados de administrar justicia en sus diversas modalidades. Comprende igualmente los procesos que se tramitan ante los tribunales así como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los Tribunales Administrativos, e incluso el Senado cuando asume funciones judiciales."*⁶

De lo que podemos inferir, que el proceso jurisdiccional en materia laboral, es aquél que se lleva a cabo ante el órgano de autoridad competente y para el caso que nos ocupa, lo serán las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Según se desprende de lo expresado por juristas en materia laboral y entre ellos Miguel Bermúdez *"el proceso supone una actividad generadora de actos jurídicamente regulados, encaminados todos a obtener una determinada resolución jurisdiccional."*⁷

En tal virtud, podemos definir al proceso como el conjunto específico de actos del Estado, de las partes y de los terceros, con el fin de resolver o dirimir un conflicto, mediante la declaración y en su caso ejecución de una sentencia, procurándose así, la conservación y mantenimiento del orden jurídico.

Ahora bien, en el Diccionario Jurídico Mexicano, se establece que el procedimiento en general *"es la manera de hacer una cosa o de realizar*

⁶ Ibidem, págs. 640 y 641.

⁷ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. *Derecho Procesal del Trabajo*, segunda edición, Trillas, México, 1989, pág. 17.

*un acto. Asimismo, citando al tratadista Español José Manresa nos dice: 'Es la aglomeración o reunión de reglas y preceptos a que debe acomodarse el curso y ejercicio de una acción.'*⁸

Por lo tanto, el procedimiento en sentido amplio es la forma que por disposición expresa de la Ley, las partes tienen que realizar en todo acto jurisdiccional.

Por su parte, Trueba Urbina considera que el procedimiento. *"es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la forma, términos y medios de expresión de los actos procesales."*⁹

Respecto del mismo concepto, Rafael De Pina, considera que el procedimiento es:

*"El conjunto de formalidades o trámites a que está sujeta la realización de los actos jurídicos, civiles, procesales, administrativos y legislativos."*¹⁰

En mérito de lo anterior, podemos precisar que, el procedimiento en materia laboral, es el conjunto de reglas jurídico formales conforme a las cuales se ejercen los actos encaminados a dirimir los conflictos, o bien a la satisfacción o reconocimiento de derechos en materia laboral.

⁸ *Diccionario Jurídico Mexicano*, Tomo P-Z, op. cit. pág. 2568.

⁹ TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*, Sexta edición, Porrúa, México, 1980, pág. 487.

¹⁰ DE PINA Rafael, y Rafael De Pina Vara, op. cit. pág. 420.

Así, el procedimiento laboral forma parte del Derecho Procesal del Trabajo, en virtud de que constituye un capítulo relativo a las formas y reglas que sirven a las partes y a los tribunales laborales para el ejercicio de sus actividades procesales. Luego entonces, el proceso jurídicamente hablando, es el género, mientras que el procedimiento lo será la especie.

1.3 DE LA CONCILIACIÓN Y DE LA REPRESENTACIÓN.

Atento a las aplicaciones que en materia laboral se le da a la Representación Jurídica de cualquiera de las partes, y su íntima relación con la Conciliación como una institución para dirimir legalmente una controversia, consideramos necesario delimitar correctamente los alcances y extremos que nuestra Doctrina Jurídica le reconocen a éstas, en virtud de que tienen extensa aplicación jurídica en la actualidad, por lo que, de alguna manera podemos asegurar que son coexistentes por los siguientes argumentos:

En este sentido, Rafael De Pina, considera que la Conciliación se puede definir como:

“Acuerdo celebrado entre quienes se encuentran ante un conflicto de intereses, con objeto de evitar un juicio o poner rápido fin a uno ya incoado (sin correr todos los trámites que, en otro caso, serían precisos para concluirlo).

En nuestro proceso del trabajo, la conciliación constituye un trámite previo al arbitraje.”¹¹

En atención a los criterios expuestos con anterioridad, se puede precisar que la conciliación es tanto el acto procesal que se lleva a cabo ante un Juez, como el resultado de un acuerdo amigable entre las partes. Por lo que, se dice que existe conciliación cuando se ha obtenido un acuerdo que pone fin a un conflicto de intereses.

A este respecto, Jorge Alberto Silva,¹² considera que es un medio que con el solo hecho de pronunciar esa palabra produce un efecto favorable para la solución de un conflicto de intereses cuando se está frente a tal caso. Es una de las formas más antiguas de solucionar controversias. A diferencia de otros medios autocompositivos de solución, en la conciliación el tercero asume un papel más activo, consistente en proponer a las partes, alternativas concretas para que resuelvan de común acuerdo sus diferencias. En la conciliación se requiere la proposición de fórmulas por parte del tercero extraño para que las partes solucionen su conflicto. Así, el conciliador no sólo se encarga de ayudar a las partes a solucionar su conflicto, sino que además, les propone la forma de solucionarla.

En la conciliación, existe un compromiso y la labor del conciliador consiste únicamente en proponer a las

¹¹ Ibidem, pág. 178.

¹² Cfr. SILVA, Jorge Alberto. *Arbitraje Comercial Internacional en México*. Pereznieto Editores, México, 1994, pág. 8.

*partes una solución al conflicto, con fundamento legal o sin él.*¹³

Ahora bien, en relación al tema el jurista Rafael Caldera señala que:

*"La conciliación es el acercamiento de las partes para discutir amigablemente el problema y trata 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."*¹⁴

Así entonces, la conciliación dentro del proceso laboral ha venido a constituir un trámite obligatorio preliminar al arbitraje que debe ser intentado en forma permanente por los tribunales del trabajo durante todo el desarrollo del procedimiento, e inclusive por las Procuradurías de la Defensa del Trabajo a las cuales se les ha facultado para intentar soluciones amistosas en los conflictos que se les plantean, según lo dispone el artículo 530 de la Ley Federal del Trabajo que a continuación se transcribe:

ARTÍCULO 530.- *La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las funciones siguientes:*

- I. Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo;*

¹³ CONTRERAS VACA, Francisco José. *Derecho Internacional Privado. Parte general*. Segunda edición, Harla, México, 1996, pág. 228.

¹⁴ Citado por TENA SUCK, Rafael, y Hugo Italo Morales Saldaña. op. cit. pág. 151.

- II. *Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato; y*
- III. *Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas.*

Finalmente, habremos de precisar que dentro de nuestro sistema jurídico en materia laboral, la conciliación tiene lugar también en forma obligatoria en los procedimientos especiales, en los procedimientos de conflictos colectivos de naturaleza económica así como en el procedimiento de huelga.

Por lo que se refiere a la representación, ésta es definida por el Diccionario Jurídico como: *"el acto de representar o la situación de ser representado. Sustituir a otro o hacer sus veces."*¹⁵

De la cita en comento, se desprende que la representación consiste en que una persona, que no es a quien corresponden los intereses jurídicos, intervenga directamente a nombre del otro, realizando un acto jurídico a nombre de éste.

A este respecto, Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales, comentan:

"La representación voluntaria la confiere el interesado a otra persona a la cual elige libremente, es decir, surge normalmente en los términos del mandato, que puede ser general, para pleitos y cobranzas, acto de

¹⁵ *Diccionario Jurídico Mexicano*, Tomo P-Z, op. cit. pág. 2802.

administración, etc., o especial, para tramitar un juicio determinado."¹⁶

De lo que se infiere, que la representación voluntaria, corre paralela a la representación legal, que para los propios juristas, como su nombre lo indica es la que se deriva de la ley y surge en todos aquéllos casos en que la incapacidad física impida a una persona comparecer por sí en juicio.

Entre estas personas nos encontramos a los menores de edad en Derecho Civil, ya que los menores trabajadores (entre 14 y 16 años) tienen capacidad para comparecer en juicio (artículo 691), a los incapacitados y a las sociedades y corporaciones, que deben comparecer en juicio a través de un representante.¹⁷

Así entonces, el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo preceptúa:

ARTÍCULO 692.- *Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.*

Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:

- I. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta;*

¹⁶ TENA SUCK, Rafael, y Hugo Ítalo Morales Saldaña, op. cit. pág. 46.

¹⁷ Cfr. Idem.

- II. *Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite;*
- III. *Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello; y*
- IV. *Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del Sindicato.*

Como se desprende del artículo en cita, es optativo para las partes comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. Debiendo la Junta, examinar de oficio la personalidad de las partes o de sus representantes legales, en virtud de que las disposiciones aplicables en materia de trabajo se consideran de orden público.

1.4 EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL Y SUS ETAPAS.

Como nota introductoria y característica de nuestro Derecho Procesal del Trabajo, tenemos que dentro de la Ley Federal en la materia se regulan varios tipos de procedimientos laborales que de acuerdo a sus especiales características podemos clasificar en: *procedimientos ordinarios; procedimientos de naturaleza económica y procedimientos especiales.*

En tal virtud, y como lo indica el Título en estudio, dentro del presente apartado, analizaremos en específico el procedimiento ordinario. Debiendo mencionar que los tres tipos de procedimientos laborales a que hemos aludido, se encuentran constituidos por diversas fases, que resultan esenciales a todo procedimiento. Siendo en consecuencia la nota distintiva de cada uno de ellos, el tipo de conflicto que le da origen al mismo y la manera en que se llevan a cabo dichas fases procesales.

Así entonces, el procedimiento ordinario laboral, es un juicio general, en el que se desarrollan la mayor parte de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica. Por lo que constituye la regla general y las excepciones a la misma son tramitadas por procedimientos debidamente especificados por la ley, y que ya hemos mencionado. Así, el procedimiento ordinario laboral es un procedimiento de carácter general sobre aquéllos que tengan señalada una gestión especial, tal y como lo establece Néstor De Buen al decir:

*"El juicio ordinario laboral podría ser calificado el juicio de mayor cuantía por comparación con aquéllos que se tramitan en juicio especial."*¹⁸

Encontrándose regulado en los artículos 870 a 891 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

¹⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor. op. cit. pág. 537.

Ahora bien, el procedimiento ordinario da inicio con la presentación del escrito inicial de demanda por el actor, situación que se considera como la petición formulada por una parte a fin de que la autoridad dicte una sentencia favorable a sus intereses.

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

A este respecto, conviene hacer notar que dado el carácter legislativo de protección al trabajador si fuera el caso de que en el escrito inicial de demanda existieran acciones contradictorias o irregularidades, la Junta lo prevendrá para que las subsane dentro del término de tres días.

En tal virtud, atento a lo dispuesto por el artículo 875 de la Ley en la materia, la primera audiencia del juicio ordinario consta de tres etapas: conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión

de pruebas. La etapa conciliatoria se desarrollará con la comparecencia personal de las partes ante la Junta.

Es importante hacer notar, que dentro de esta etapa, se le da énfasis a la conciliación, toda vez que al intervenir la Junta en las pláticas deberá concederles el tiempo suficiente para encauzarlas y llegar a un equitativo entendimiento.

Con lo que, la conciliación en materia laboral deja de ser un simple trámite para dar intervención verdadera a la Junta. Después de oír los argumentos de cada una de las partes, el funcionario trata de ver los puntos de divergencia existentes entre las mismas para buscar las posibilidades de conciliar sus intereses y sugerir opciones justas y apegadas a Derecho, procurando que logren llegar al acuerdo. En caso de que la etapa conciliatoria fracase, se dará inicio a la segunda etapa de la audiencia, siendo ésta la de demanda y excepciones, dando inicio al Juicio de Arbitraje y marcando el principio del período contencioso del juicio.

Dentro de esta etapa, el actor procederá a ratificar y reproducir su escrito inicial de demanda, pudiendo ampliarlo o modificarlo, a lo cual el demandado ratificará su escrito de contestación de demanda y opondrá las excepciones y defensas que juzgue pertinentes. Ambas partes deberán fijar la litis y ofrecer las pruebas necesarias que acrediten los hechos y derechos que pretendan se les reconozca por la Junta, con el

fin de acreditar sus pretensiones y fundamentar el derecho que invocan a través de sus escritos.

Así, dentro del Derecho Procesal del Trabajo, esta audiencia es considerada de vital importancia, toda vez que como lo consigna el artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo, deberá existir congruencia entre la demanda, la contestación de la demanda y el laudo. Por tanto, en dicha etapa se ratifican y reproducen dichos escritos, fijándose la litis y precisándose el objeto de la demanda.

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

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

A este respecto, podemos inferir que una de las instituciones de mayor relevancia que contempla la ciencia del Derecho Procesal, es la

figura jurídica de las pruebas. Toda vez que las pruebas constituyen el medio principal para llevar al ánimo del juzgador la convicción de que asiste la justicia amparada por la ley a favor de una de las partes.

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

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

Formulado el proyecto, se entregará copia de éste a los representantes que integren la Junta, quienes tendrán un plazo de cinco días hábiles para solicitar la práctica de las diligencias que juzguen pertinentes o de aquéllas que no se hubiesen llevado a cabo por causas inimputables a las partes. Transcurrido el término, o bien una vez que dichas diligencias hayan sido desahogadas, el presidente de la Junta citará a los miembros de la misma para la discusión y votación del proyecto, debiéndose efectuar a los diez días siguientes.

Dentro de la Ley en estudio, se establece que la discusión y votación del proyecto se llevará a cabo en una sesión en la que se dará

lectura al proyecto de resolución, así como a los alegatos y observaciones formulados por las partes. Posteriormente, el presidente someterá a discusión el negocio y al término de la misma, se someterá a votación y el Presidente declarará el resultado.

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

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

1.5 DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL EN SENTIDO AMPLIO.

Como ya lo hemos establecido, la representación legal como su nombre lo indica, se origina directamente de la Ley. A este respecto, Miguel Soberón Mainero, considera que:

"Independientemente de las muy diversas teorías que se han elaborado para explicar el fenómeno de la representación y sin perjuicio de la conceptualización que se haga del fenómeno representativo, es posible observar una serie de consecuencias que algún autor califica como "objetivas" y que se desprenden de la mecánica misma de la representación. Es decir, aceptando que en todo fenómeno representativo existe siempre por un lado un "representante" que actúa personalmente y, por otro lado, un "representado" en cuya esfera jurídica se producen los efectos legales del acto de que se trate, puede afirmarse lo siguiente:

- a) El representante en todo caso, debe tener capacidad de ejercicio, aptitud de "querer" aún cuando no tenga la capacidad de goce necesaria para adquirir los derechos de que se trate.*
- b) Los vicios de la voluntad del representante afectan a lacto jurídico, produciendo su nulidad relativa.*
- c) El representado debe tener la capacidad de goce necesaria para adquirir los derechos que dimanen del acto otorgado por su representante."*¹⁹

De lo que podemos afirmar que la esencia de la representación legal, consiste en la actuación a nombre del representado en cuya esfera jurídica se harán sentir los efectos de la representación. Con lo que la institución en comento se constituye en la figura central, tendiente a producir efectos en el patrimonio ajeno.

¹⁹ Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo P-Z, op. cit. pág. 2803.

1.5.1 Capacidad de Goce y de Ejercicio en materia laboral.

En sentido amplio, la capacidad de goce es un atributo de la personalidad que se adquiere con el nacimiento y se pierde con la muerte en virtud de la cual una persona puede ser titular de derechos y obligaciones. La capacidad de ejercicio es la aptitud que requieren las personas para ejercitar por sí mismas sus derechos y cumplir sus obligaciones; se adquiere con la mayoría de edad o con la emancipación y se pierde junto con las facultades mentales ya sea por locura, idiotismo, etc. o muerte. Los sordomudos que no sepan leer y escribir, los ebrios consuetudinarios y los que hacen uso de droga enervantes también carecen de capacidad de ejercicio. (artículo 450 del Código Civil.)

Ahora bien, desde el punto de vista laboral, la capacidad en términos generales, ha de entenderse, ya sea como dicha facultad particular para la realización de actos jurídicos o como la facultad patronal o sindical para llevarlos a cabo en cualquier orden, siempre que se trate de una relación de trabajo. Con lo que, en la Ley Federal del Trabajo se indica, respecto a lo primero, que toda persona mayor de dieciséis años tiene capacidad legal para prestar libremente servicios con las limitaciones que la propia ley establece; pero los menores de esta edad y mayores de catorce años necesitan autorización de sus padres o de los tutores que les hayan sido nombrados, o a falta de ellos, del sindicato al que pertenezcan si forman parte de alguno o en última instancia a través de una junta de conciliación y arbitraje, de un

inspector del trabajo o de la autoridad política, para que un patrón pueda celebrar con ellos un contrato de trabajo. Los menores de catorce años carecen de capacidad legal para celebrar contratos de esta naturaleza salvo casos de absoluta necesidad, cuando exista compatibilidad entre sus estudios y el trabajo que vayan a desarrollar y siempre que la autoridad laboral que corresponda lo autorice, (artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo).

Respecto de la mujer, en la ley vigente, se estipula en cambio, que las mujeres disfrutan de los mismos derechos que el varón y tienen iguales obligaciones, (artículo 164 de la Ley Federal del Trabajo) por lo que han adquirido plena capacidad jurídica en esta materia y están en posibilidad de realizar cualquier trabajo, excepción hecha de los trabajos insalubres, nocturnos o peligrosos, durante la época de la maternidad y durante la lactancia del hijo, con la intención de cuidar el desarrollo de éste.

La capacidad patronal para celebrar contratos de trabajo, sólo tiene actualización cuando el patrón sea persona individual y tenga a su vez capacidad desde el punto de vista del derecho civil, para contraer obligaciones y responder de ellas. Las empresas legalmente constituidas no tienen problema de capacidad legal para celebrar contratos individuales o colectivos de trabajo pues su simple calidad de patrón les faculta a ello y origina obligaciones a favor del trabajador, desde el momento mismo en que éste entra a su servicio; más aún, el trabajador

ni siquiera está obligado cuando presenta alguna reclamación a conocer el nombre exacto de su patrón.

La Ley Federal del Trabajo vigente, señala con más amplitud, en el capítulo segundo del Título XIV que se denomina ***De la capacidad y personalidad***, que son partes en el proceso laboral las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico y ejerciten acciones u opongan excepciones. Asimismo, las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en él, comprobando únicamente su interés jurídico en el mismo, o las personas que en alguna forma deban ser llamadas a juicio por la propia Junta de Conciliación y Arbitraje (artículos 689 y 690 de la Ley Federal del Trabajo). Además, si la Junta llegare a notar alguna irregularidad en el escrito de demanda, al admitir ésta, le señalará al trabajador o a sus beneficiarios los defectos u omisiones en que haya incurrido para que los subsane dentro de un término de tres días (artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo vigente).

Finalmente, la capacidad sindical la limita nuestra legislación a dos situaciones jurídicas específicas: por una parte los sindicatos deben proveer todo lo necesario para el mejoramiento y defensa de sus agremiados, por lo que tienen capacidad para ejercitar en su nombre y representación todos los derechos que les asistan e intervenir ante todas las autoridades y ejercer todas las acciones que estimen pertinentes con vista a la mayor protección de tales derechos. Por la otra, su capacidad

se extiende a la facultad de adquirir bienes muebles o bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución.

1.5.2 Representación Voluntaria.

Como ya lo mencionamos, la representación voluntaria se encuentra regulada en el artículo 692 de la Ley en la materia. Por lo tanto, al dejar en total libertad al interesado, para que comparezca a juicio, será su decisión hacerlo personalmente o a través de apoderado legal.

Luego entonces, si éste confiere tal facultad a otra persona que elija libremente, la representación será voluntaria, para lo que únicamente se tendrán que cumplir los requisitos consignados en las cuatro fracciones del artículo de mérito, atendiendo a las especiales circunstancias del asunto.

1.5.3 Representación Legal.

En igual sentido, la representación legal, como ya se ha explicado, deriva por disposición expresa de la ley y se constituye en los supuestos en que la incapacidad física impida a una persona comparecer a juicio.

Ahora bien, en el ámbito laboral se deben de cuidar los extremos señalados en los artículos 691, en relación con el 22 y 23 del propio ordenamiento, mismos que a continuación se transcriben:

ARTÍCULO 691.- *Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados en juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante.*

ARTÍCULO 22.- *Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.*

ARTÍCULO 23.- *Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.*

Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan.

1.6 ALGUNAS FIGURAS AFINES A LA REPRESENTACIÓN.

Según se desprende del estudio de los apartados anteriores, varias figuras jurídicas, pueden tener similitud con la de la representación legal, en tal virtud, y para que no se preste a confusión dentro del presente apartado, enunciaremos a algunas de ellas, con la intención de

contrastarlas en su contexto jurídico y poder precisar así, los reales alcances y efectos de la representación en materia laboral.

1.6.1 Del negocio jurídico.

Con respecto al negocio jurídico, el Diccionario Jurídico Mexicano establece que:

“Si partimos de la concepción de que acto jurídico es un acto humano, necesariamente tendremos que colocarle una denominación específica al acto humano lícito que persigue consecuencias de derecho, este es el negocio jurídico que puede entenderse como manifestación de voluntad de una o varias partes encaminada a producir efectos de derecho: crear, transmitir, modificar o extinguir derechos.

*[...] el negocio jurídico en un sentido más profundo es un actuar unilateral o conjuntamente para la defensa de uno o varios intereses del titular o titulares.”*²⁰

Como se desprende de la cita en comento, el negocio jurídico al exigir la manifestación de voluntad de una o varias partes, para entre otras, **transmitir derechos**. Pudiera prestarse a confusión con la figura de la representación, en virtud de que aquella, atendiendo a su connotación literal, faculta a las partes para transmitirse el ejercicio de ciertos derechos.

Sin embargo, esta figura no puede ser operativa dentro del Derecho Procesal del Trabajo, quedando por tanto, restringido su uso a otras

²⁰ Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo I-O, op. cit. pág. 2187.

ramas del Derecho, tal y como lo afirma José de Jesús López Monroy al decir:

*"Lo cierto es que quedan excluidos de la categoría de los negocios jurídicos los actos procesales, los actos oficiales y los actos de jurisdicción voluntaria."*²¹

1.6.2 Del mandato.

Para Rafael De Pina, el mandato se puede definir como el *"contrato por el cual el mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del mandante, los actos jurídicos que éste le encarga (artículos 2546 a 2584 del Código Civil para el Distrito Federal)."*²²

Luego entonces, el mandato puede adquirir la característica judicial y éste será otorgado para la representación del mandante en juicio.

Así entonces, debemos inferir que el mandato puede ser con o sin representación. Comúnmente es oneroso, pero puede ser gratuito si así se conviene expresamente. Puede ser para actos jurídicos específicos o puede ser mandato general; en este último caso puede adoptar las tres formas consagradas en el artículo 2554 del Código Civil, es decir, para pleitos y cobranzas, para administrar bienes o para actos de dominio, bastando insertar en los poderes la mención de estas facultades para que el apoderado esté legitimado para actuar en la extensión de las mismas.

²¹ Idem.

²² DE PINA, Rafael y Rafael De Pina Vara, op. cit. pág. 365.

Así, el mandato es un contrato fundado en la confianza, por eso aún cuando el mandato es un contrato principal y oneroso, salvo que se pacte expresamente su gratuidad, el contrato es unilateral, en virtud de que el mandante puede revocar el mandato y el mandatario por su parte puede renunciar al mismo.

Igualmente el mandato judicial, es el conferido para comparecer ante las autoridades judiciales; se requiere poder o cláusula especial para actos personalísimos y de gestión, y concluye porque el poderdante se separe de la acción u oposición, por haber terminado la personalidad del poderdante o transmitido los derechos sobre la cosa litigiosa, y porque el dueño del negocio haga alguna manifestando que revoca el mandato, o porque designe otro procurador para el mismo negocio.

A este último aspecto, se debe aclarar que la referencia que el Código Civil hace al Procurador no corresponde a la realidad, en virtud de que en nuestro sistema jurídico, el Procurador dentro del Código Civil es simplemente un mandatario.

En tal virtud, esta figura jurídica, contiene varias características que la hacen posible de utilización en los actos procesales, empero, además de su riesgosa recomendación, para actos procesales, también tiene la desventaja de que la propia Ley establece su ineficacia, cuando se trata de actos personalísimos, que solo el mandante o poderdante, tiene que realizar atendiendo a las especiales circunstancias del asunto.

1.6.3 Otras.

Se pueden mencionar varias figuras jurídicas afines con la representación, tal es el caso de la gestión de negocios, de la legitimación por sustitución, de la personería etcétera. Sin embargo, y al igual que las anteriores, éstas se encuentran reguladas por el Derecho Civil, lo que las vuelve poco recomendables para ser utilizadas en materia laboral, al margen de que cada una de ellas, y es quizá la razón principal de su afinidad, permiten la autorización legal de un tercero, para que actúe a su nombre y representación.

Por lo tanto, y para finalizar el estudio del presente capítulo solo habremos de decir de estas lo siguiente:

1.6.3.1 Gestión de Negocios.

Nos encontramos en presencia de una gestión de negocios cuando una persona, sin estar obligada a ello y sin mandato, se encarga de un asunto de otro. Es una fuente de obligaciones en la que el gestor debe obrar conforme a los intereses del dueño del negocio.

El gestor está obligado a: **a)** desempeñar su encargo con la diligencia que empleara en sus propios negocios; **b)** indemnizar los daños y perjuicios que por su culpa o negligencia le ocasione al dueño del negocio, excepto si se trata de evitarle un daño inminente, en cuyo caso sólo responde de su dolo o falta grave; **c)** reparar los daños y perjuicios que resulten, aunque no haya incurrido en falta, si ejecuta la

gestión contra la voluntad real o presunta del dueño; *d)* responder del caso fortuito si realizó operaciones arriesgadas o si obró más en interés propio que en interés del dueño del negocio; *e)* avisar de su gestión al dueño lo antes posible y esperar su decisión a menos que haya peligro en la demora; *f)* continuar la gestión hasta que concluya si no le fue posible avisar al dueño.

Con lo que la ratificación pura y simple del dueño del negocio hace las veces de un mandato con efecto retroactivo al día en que la gestión principió. El dueño queda obligado con los terceros en los términos convenidos por el gestor cuando haya ratificado la gestión o cuando le haya sido útil. En caso contrario los terceros sólo tienen acción de indemnización contra el gestor.

1.6.3.2 Legitimación por Sustitución.

Puede afirmarse que: la legitimación procesal es una institución estudiada por la generalidad de la doctrina dividiendo su contenido en *legitimatío ad causam* y *legitimatío ad processum*.

La primera, es la afirmación que hace el actor, el demandado o el tercerista de la existencia de un derecho sustantivo cuya aplicación y respeto pide al órgano jurisdiccional por encontrarse frente a un estado lesivo a ese derecho, acreditando su interés actual y serio.

La segunda, es la *legitimatio ad processum*, se identifica con la capacidad para realizar actos jurídicos de carácter procesal en un juicio determinado.

La Legislación procesal del Distrito Federal, confirma estas conclusiones al otorgar acción a quien compete el Derecho sustantivo, por sí o por legítimo representante.

La sustitución procesal se regula en el artículo 29 del Código adjetivo en la materia, mediante el cual se permite el ejercicio de una acción a quien no tiene en su favor el derecho sustantivo que se hace valer, pero sí el interés jurídico para deducir la acción.

1.6.3.3 Personería.

Atributo del personero, procurador o representante de otro en juicio. Se emplea en el sentido de personalidad o capacidad para comparecer en un juicio. En términos generales equivale a un mandatario o apoderado; específicamente se refiere al mandatario o procurador judicial.

CAPÍTULO 2

MARCO HISTÓRICO Y SOCIOLOGICO DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO

A partir de la época de la independencia, los reclamos de los trabajadores por jornadas de trabajo, salario y en general, condiciones laborales justas y dignas, se vieron cristalizadas con el reconocimiento constitucional de 1917, de sus derechos. Así, la Constitución Federal Mexicana, adquiere el papel histórico de ser la primera Carta fundamental en plasmar las garantías constitucionales para los trabajadores mexicanos.

Sin embargo, con el paso de los años notables juristas como los maestros Baltasar Cavazos, Néstor De Buen Lozano, Miguel Borrell Navarro, Santiago Barajas Montes De Oca, etcétera. Se han manifestado por reformar la actual Ley reglamentaria, e incluso el artículo 123 constitucional, dado que en varios aspectos han dejado de tener la eficacia en su aplicación que hoy en día se exige.

Por lo tanto, con el estudio del presente capítulo, habremos de precisar las cuestiones atinentes a las reformas que se solicitan por los estudiosos en la materia, y particularmente en la etapa conciliatoria que se regula en la Ley Federal del Trabajo en la actualidad.

2.1 GENERALIDADES.

No podemos negar que en materia constitucional, México ocupó un lugar primordial, aún por encima de otros países considerados de primer mundo, dado que nuestra Carta Magna se caracterizó por ser una de las más avanzadas en el ideal de lograr la justicia social. Sin embargo, debemos de reconocer que en la actualidad tales ideales de justicia social, se han visto anquilosados o mejor dicho estáticos. Es decir, en la actualidad, tanto el artículo 123 constitucional, así como su Ley reglamentaria, necesitan ponerse al día, en cuanto a los derechos y garantías sociales que se consignan expresamente en su parte dogmática.

Bajo tales premisas, consideramos adecuado establecer que por razones estrictamente metodológicas, nuestro estudio lo ubicaremos en el análisis de la Constitución de 1917, en virtud de que es con esta carta fundamental, en donde se consagran plenamente los derechos fundamentales de la clase trabajadora. Además de lo señalado por Diego Valadés que al respecto preceptúa:

"Las bases del Estado social mexicano se encuentran en la Constitución de 1917; pero su vigencia no resulta de un mero acto de formalidad normativa. La norma constitucional cobra vida cuando quienes están obligados a cumplir con ella, y a hacerla cumplir, observan puntualmente los términos de su responsabilidad. Por eso, para que se fuera definiendo la naturaleza social de nuestro Estado de Derecho ha

sido necesario un largo proceso de afirmación y decantación de orientaciones y decisiones."²³

En el mismo sentido, Braulio Guerra Malo sostiene: La Constitución promulgada el 5 de febrero de 1917, si bien recogió lo mejor de la tradición nacional, supo combinar, a su vez, el individualismo prevaleciente en el siglo pasado con las nuevas ideas sociales que la llevaron a plantear la primera declaración de derechos sociales de la historia.

Así, nuestra Constitución es el instrumento normativo más importante, aún cuando muchos de sus aspectos todavía son un ideal que dista mucho de su factibilidad en todos y cada uno de sus capítulos. Más aún si tomamos en cuenta, la justicia social y distributiva como una frase que los excesos demagógicos poco nos han hecho creer en ella.²⁴

Como se desprende de las citas en comento, podemos inferir, que no obstante que nuestra Carta Magna adquiere de origen la facultad para asegurar la existencia del régimen social y estatuye los canales legales y democráticos para el cambio político y social. No es sino hasta después de más de setenta años cuando dicho cambio se ha verificado, con la histórica caída del Partido Revolucionario Institucional, como partido hegemónico en el poder en nuestro país.

²³ VALADÉS, Diego. *Constitución y Política*, Segunda edición, UNAM, México, 1994, pág. 67.

²⁴ Cfr. GUERRA MALO, Braulio. *El Constitucionalismo en las postrimerías del Siglo XX. La Constitución Mexicana 70 años después*. Tomo V, UNAM, México, 1988, págs. 16 y 17.

En tal virtud, consideramos que este dominio ejercido por el otrora partido único, aunado a la desestabilización nacional, con motivo de la Revolución que aún no dejaba de hacer sentir sus estragos, coadyuvaron para que los ideales de justicia social se estancaran en su aplicación cabal, pese a haber sido estos la razón principal de la gesta revolucionaria.

"Las resistencias al cambio revolucionario no quedaron superadas con el derrocamiento de la dictadura, ni siquiera con la promulgación de la Constitución de 1917. Después de la magna decisión revolucionaria de introducir en el texto normativo fundamental de la República las garantías sociales, fue necesaria la decisión política de dar vigencia a esas garantías y de irlas perfeccionando y ampliando.

*Por eso el constitucionalismo social no es un mero conjunto de normas, sino todo un sistema que vincula la disposición jurídica con la práctica social."*²⁵

Dentro de este contexto, realizaremos a continuación una síntesis cronológica de cómo la garantía constitucional de protección al trabajo, ha venido evolucionando y cuáles han sido los argumentos sociales que han originado su transformación.

²⁵ VALADES, Diego. op. cit. pág. 67.

2.2 EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917.

En concordancia con los argumentos anteriores, podemos precisar que las primeras leyes en materia social que se verifican en nuestro país, se inician en los años de 1906 y 1907 con la ley Villada, para el Estado de México y la de Bernardo Reyes, para el Estado de Nuevo León.

Posteriormente, según lo afirma Néstor De Buen,²⁶ durante la segunda etapa de la Revolución, que se inicia con la promulgación del Plan de Guadalupe el 26 de marzo de 1913 por Venustiano Carranza, los comandantes militares de los diferentes Estados liberados promulgan leyes laborales en Jalisco (Ley de Manuel M. Diéguez, de 2 de septiembre de 1914); Veracruz (Decreto del Coronel Manuel Pérez Romero, Gobernador del Estado, que consagra el descanso semanal; Ley del Trabajo de Cándido Aguilar, de 19 de octubre de 1914, base sin duda de la legislación futura y Ley de Agustín Millán, promulgada el 6 de octubre de 1915, primera que hace referencia a las asociaciones profesionales).

Sin embargo, las dos leyes más importantes se dictan para el Estado de Yucatán, promulgada por el general Salvador Alvarado, una de 14 de mayo de 1915, que creó el Consejo de Conciliación y el

²⁶ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, y Emilio, Morgado Valenzuela, *Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Academia Iberoamericana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Serie G, Estudios Doctrinales, Núm. 188, UNAM, México, 1997, pág. 38.

Tribunal de Arbitraje y otra de 11 de diciembre del mismo año, la Ley del Trabajo.

Merece también especial referencia la Ley para el Estado de Coahuila, de Gustavo Espinosa Mireles, de 27 de octubre de 1916, que según Mario de la Cueva, reproduce con agregados el Proyecto Zubarán y parte de la Ley de Accidentes de Trabajo de Bernardo Reyes.

Así, el 5 de febrero de 1917, se promulga la Constitución cuyo artículo 123 marcará un hito en la regulación del Derecho del Trabajo a partir de una Constitución.

Luego entonces, la Constitución Política de 1917, es la primera, (aún antes de la de Weimar, Alemania) en contener un capítulo (no de carácter económico) inminentemente social y protector de la clase trabajadora. Con lo que el artículo 123, nacido de la discusión de los días 26, 27 y 28 de diciembre de 1916, a partir de una propuesta jacobina de reforma al proyecto del artículo 5º que regulaba la libertad de trabajo, según lo veremos más adelante, se convirtió en un verdadero capítulo social. Su contenido, instituyó duración máxima de la jornada en 8 horas la diurna y 7 la nocturna; prohibición de labores insalubres y peligrosas para las mujeres y los menores de 16 años; jornada máxima de 6 horas para los menores de 12 a 16 años; descanso semanal; protección de la mujer embarazada; salario mínimo; igualdad de salario a igualdad de trabajo; normas protectoras del salario; pago de tiempo extraordinario con limitaciones a su duración diaria y semanal; derecho

de los trabajadores a habitaciones cómodas e higiénicas, responsabilidad empresarial por accidentes de trabajo; medidas de seguridad e higiene; libertad sindical; derecho de huelga y derecho al paro; solución de los conflictos de trabajo a través de juntas de conciliación y arbitraje de integración tripartita; estabilidad en el empleo; condiciones mínimas para los trabajadores mexicanos en el extranjero; nulidad de las renunciaciones de los trabajadores; establecimiento de cajas de seguros populares y formación de sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas para los trabajadores.

Con lo que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1916-1917, se puede esquematizar en los siguientes principios:

- a) La idea de soberanía, expresada en su artículo 39 y de inminente influencia jacobina. En virtud de hacer residir la misma en el pueblo mexicano. Así, la soberanía reside en el pueblo de dos formas: **1)** esencialmente, al entenderse que está presente en todo momento y no puede delegarse. **2)** originariamente, porque siempre ha residido en el propio pueblo.

- b) La división de poderes. Consagrada en el artículo 49, que enalza la tesis de que el poder es solo uno y que lo que se divide es solo su ejercicio, legislativo, ejecutivo y judicial.

- c) El sistema representativo. Bajo las premisas de que gana la curul el candidato que mayor número de votos ha obtenido. No obstante haberse modificado, en virtud de la implantación del régimen de diputados de partido y más recientemente al establecerse el sistema mixto.

- d) El Régimen Federal. Constituido en los artículos 40 y 41, que se refieren a la soberanía de los Estados integrantes de la Federación, reunidos por un pacto federal.

- e) Separación del Estado sobre la Iglesia. Plasmado en el artículo 130.

- f) El Juicio de amparo. Previsto en los artículos 103 y 107. Considerado como un sistema de Control de la constitucionalidad, en virtud de que el órgano encargado de llevar a cabo el control es un tribunal del Poder Judicial Federal.

- g) Los Derechos Humanos. Contenidos en las declaraciones de garantías individuales y garantías sociales, encontrándose estas últimas en los artículos 3, 27, 28 y 123 constitucionales.

De esta manera nuestra Carta fundamental de 1917, es conocida en todo el mundo como la precursora de los derechos sociales. Constituyéndose estos, por la entrega bondadosa de la sangre de miles

de mexicanos, que enarboló la conquista de la clase trabajadora, aún en contra de los postulados del primer jefe constitucionalista, don Venustiano Carranza, que al decir de Néstor De Buen:

"Cuando Venustiano Carranza, el primer jefe del ejército constitucionalista, pronuncia el discurso inicial de la convención de Querétaro la ciudad en que se reúne el Constituyente (primero de diciembre de 1916), dice sin reservas que lo que pretende es una República presidencialista (rechaza rotundo el sistema parlamentario) con plena hegemonía del Poder Ejecutivo sobre los otros dos poderes. Para lograrlos no le importa ceder a la pretensión de la izquierda, los jacobinos, de instaurar unas reglas sociales que nacían de la sensibilidad de un grupo de hombres que en el correr de la Revolución habían participado, cada uno a su manera, desde el campo sindical o militar, el periodismo o el proletariado, en la formación espontánea de reglas de trabajo." ²⁷

Luego entonces, es a los integrantes de la Asamblea Constituyente a quienes les corresponde el mérito de hacer valer en la Constitución de 1916-17, la sangre derramada y los ideales de justicia social de la clase trabajadora. Así, nombres como los de Francisco J. Mujica, Salvador Alvarado, Gustavo Espinosa Mireles, Cándido Aguilar, Manuel M. Diéguez, Manuel Aguirre Berlanga y Agustín Millán, deben de quedar inscritos como los artífices e ideólogos de los derechos laborales y la creación del artículo 123 constitucional.

²⁷ Ibidem, pág. 43.

2.2.1 Exposición de Motivos.

Como ya lo comentamos, la creación del capítulo social en nuestra Constitución Política de 1917, no fue exactamente obra del primer jefe constitucionalista, Don Venustiano Carranza, mismo que al ser de clase burguesa, es por consecuencia antiobrerista, más aún no debemos olvidar que el primero de agosto de 1916, firma un Decreto que establecía la pena de muerte en contra de los huelguistas de la época.

Sin embargo, y como ha quedado establecido Don Venustiano Carranza, se ve obligado a ceder en sus ideas antiobreristas frente a los jacobinos y de la exposición de motivos con la que presenta al Congreso Constituyente de Querétaro su proyecto de Constitución Política, se destaca lo siguiente:

"[...] Vengo a poner en vuestras manos, en cumplimiento de una de las promesas, que en nombre de la revolución hice en la heroica ciudad de Veracruz al pueblo mexicano: el proyecto de Constitución reformada, proyecto en el que están contenidas todas las reformas políticas que la experiencia de varios años, y una observación atenta y detenida, me han sugerido como indispensables para cimentar, sobre las bases sólidas, las instituciones, al amparo de las que deba y pueda la nación laborar últimamente por su prosperidad, encauzando su marcha hacia el progreso por la senda de la libertad y del derecho: porque si el derecho es el que regulariza la función de todos los elementos sociales, fijando a cada uno su esfera de acción, ésta no puede ser en manera alguna provechosa, si en el campo que debe ejercitarse y desarrollarse, no tiene la

espontaneidad y la seguridad, sin las que carecerían del elemento que, coordinando las aspiraciones y las esperanzas de todos los miembros de la sociedad, los lleva a buscar en el bien de todos la prosperidad de cada uno, no estableciendo y realizando el gran principio de la solidaridad, sobre el que deben descansar todas las instituciones que tienden a buscar y realizar el perfeccionamiento humano.

[...]

siendo el objeto de todo gobierno el amparo y protección del individuo, o sea de las diversas unidades de que se compone el agregado social, es incuestionable que el primer requisito que debe llenar la Constitución Política tiene que ser la protección otorgada con cuanta precisión y claridad sea dable a la libertad humana, en todas las manifestaciones que de ella derivan de una manera directa y necesaria, como constitutivas de la personalidad del hombre.

[...] Partiendo de este concepto, que es el primordial, como que es el que tiene que figurar en primer término, marcando el fin y objeto de la institución del gobierno, se dará a las instituciones sociales su verdadero valor, se orientará convenientemente la acción de los poderes públicos y se terminarán hábitos y costumbres sociales y políticas, es decir, procedimientos de gobierno que hasta hoy no han podido fundamentarse debido a que si el pueblo mexicano no tiene la creencia en un pacto social en que repose toda la organización política ni en el origen dividido de un monarca, señor de vidas y haciendas, sí comprende muy bien que las instituciones que tiene, si bien proclaman altos principios, no se amoldan a su manera de sentir y de pensar, y que lejos de satisfacer necesidades, protegiendo el pleno uso de la libertad, carecen por completo de vida, dominados como han estado por un despotismo militar enervante, y por

explotaciones inicuas, que han arrojado a las clases más numerosas a la desesperación y a la ruina.

[...] y con la facultad que en la reforma de la fracción 20 del artículo 72 se confiere al poder Legislativo federal para expedir leyes sobre el trabajo, en las que se implantarán todas la instituciones del progreso social en favor de la clase obrera y de todos los trabajadores: con la limitación del número de horas y trabajo, de manera que el operario no agote sus energías y si tenga tiempo para el descanso y el solaz y para atender al cultivo de su espíritu, para que pueda frecuentar el trato de sus vecinos, el que engendra simpatías y determina hábitos de cooperación para el logro de la obra común; con las responsabilidades de los empresarios para los casos de accidentes; con los seguros para los casos de enfermedad y de vejez; con la fijación del salario mínimo bastante para subvenir a las necesidades primordiales del individuo y de la familia y para asegurar y mejorar su situación.

[...] Señores diputados, no fatigaré por más tiempo vuestra atención, pues larga y cansada sería la tarea de hablaros de las demás reformas que contiene el proyecto que tengo la honra de poner en vuestras manos, reformas todas tendientes a asegurar las libertades públicas por medio del imperio de la ley, a garantizar los derechos de todos los mexicanos por el funcionamiento de una justicia administrada por hombres probos y aptos, y a llamar al pueblo a participar, de cuantas maneras sea posible, en la gestión administrativa.”²⁸

²⁸ Informe de Entrega del proyecto de Constitución, presentado por el C. Primer jefe constitucionalista Venustiano Carranza. 01-12-1916. Diario de los Debates del Congreso Constituyente. Tomo I, Núm. 12, periodo único. págs. 260-269.

Como se desprende de la cita en comento, poco alusiva a los derechos laborales se muestra el proyecto presentado por Don Venustiano Carranza, situación ésta que corrobora los anteriores argumentos. Así, en el aspecto laboral, tenemos que en el mencionado proyecto de reformas constitucionales se plasmó en la fracción X del artículo 73, la facultad del Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo. Al artículo 5º se le adicionó que *"el contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un periodo que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos políticos y civiles."*

En tal virtud, podemos concluir que en realidad, el multicitado proyecto de reformas no aportaba casi nada a favor de los trabajadores, salvo la adición que se le hacía al artículo 5º.

2.3 EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

En consonancia con los apartados precedentes, por cuanto hace a la Ley Federal del Trabajo de 1931, es menester establecer que para Mario de la Cueva, ²⁹ la idea del Derecho del Trabajo; defensa de la persona humana que entrega a la sociedad su energía para que se construyan la civilización y la cultura, es una conquista de la historia que tiene una pretensión de eternidad.

²⁹ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo I, Décimo tercera edición, Porrúa, México, 1993, pág. 53.

Bajo tales consideraciones, podemos precisar que la Declaración de Derechos Sociales fortaleció a los trabajadores para beneficio del trabajo: así el despertar obrero reafirmó su conciencia de clase y se extendió por toda la República y creó Sindicatos, Federaciones y Confederaciones y se constituyó en una fuerza viva y activa al servicio del trabajo.

Por su parte, el Gobierno Federal sostenía, con justificación, que el artículo 27 de la Carta Magna había reivindicado para la nación el dominio sobre los productos del subsuelo, atribución que exigía que todos los asuntos que pudieran afectarlo se estudiaran y resolvieran por las autoridades nacionales. Finalmente, algunos conflictos colectivos y huelgas se extendían a dos o más entidades federativas, ninguna de las cuales podía intervenir, porque sus decisiones carecían de eficacia fuera de sus fronteras.

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

Dentro de este contexto, la reforma a la fracción X del artículo 73 y al preámbulo y fracciones XX y XXXI del artículo 123 de la Constitución, faculta al Congreso de la Unión para expedir las Leyes Reglamentarias del Trabajo, establece la autoridad que debe decidir los conflictos entre el capital y el trabajo, y la competencia aplicatoria de las Leyes Respectivas en función de Jurisdicciones, Ramas Industriales y Servicios en los términos que siguen:

“Artículo 73. El Congreso tiene facultad:

- X.** *Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria, comercio e Instituciones de crédito; para establecer el Banco de Emisión Única, en los términos del artículo 28 de esta Constitución, y para expedir las leyes del trabajo, reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, excepto cuando se trate de asuntos relativos a ferrocarriles y demás empresas de transporte, amparadas por concesión federal, minería e hidrocarburos, y por último, los trabajos ejecutados en el mar y en las zonas marítimas en la forma y términos que fijen las disposiciones reglamentarias.”*

Artículo 123 Constitucional.- *El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir las leyes del trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general sobre todo contrato de trabajo.*

“XX. *Las diferencias o los conflictos entre el capital y el*

trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno.

XXXI. *La aplicación de las Leyes del Trabajo corresponde a las autoridades de los estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:*

- a) Ramas Industriales y Servicios*
- b) Empresas.*

Por lo tanto y con la facultad que se le otorgó al Congreso de la Unión para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 de la Constitución, por la fracción X del artículo 73 del propio ordenamiento, se modificó el preámbulo del artículo 123 en los términos que anteceden, de manera que a partir de la mencionada reforma constitucional se originó la Federalización de la Legislación del trabajo en nuestro país.

Así pues, debemos reiterar que toda la legislación del trabajo mexicano emana de dicho artículo, teniendo en él su origen las más importantes leyes laborales, como son: la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social, etcétera. Con lo que, la inclusión de los principios básicos y esenciales de la legislación del trabajo, que se consagran bajo el amparo que la Constitución le otorga, hizo que México se colocara a la vanguardia de la legislación obrera del mundo.

Ahora bien, Mario de la Cueva nos indica los antecedentes de la Ley Reglamentaria del artículo 123 constitucional al establecer que, el 7 de

octubre de 1915, Aguirre Berlanga publicó el Decreto que merece el título de primera Ley del Trabajo de la Revolución Constitucionalista, substituido y superado por el de 28 de diciembre de 1915; jornada de trabajo de nueve horas, prohibición del trabajo de los menores de nueve años; salarios mínimos en el campo y en la ciudad, protección del salario, reglamentación del trabajo a destajo, aceptación de la teoría del riesgo profesional y creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En el mismo año de 1915, el general Salvador Alvarado se propuso reformar el orden social y económico del Estado de Yucatán, a cuyo efecto expidió las leyes que se conocen con el nombre de las cinco hermanas; agraria, de hacienda, del catastro, del municipio libre y del trabajo, un intento de socialización de la vida. La ley del trabajo reconoció y declaró algunos de los principios básicos que más tarde integrarían el Artículo 123 de la Constitución.³⁰

En congruencia con sus principios, la ley de mérito, creó las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, encargados del conocimiento y decisión de todos los conflictos de trabajo, individuales y colectivos, jurídicos y económicos; y facultó a aquellos organismos para imponer autoritariamente, en determinadas condiciones en los casos de conflictos económicos, las normas para la prestación de los servicios, y cuando se tratara de controversias jurídicas la sentencia que les pusiera fin.

³⁰ Ibidem, pág. 46.

En síntesis, la Ley Federal del Trabajo fue el resultado de un intenso proceso de elaboración y que estuvo precedida de varios proyectos. Naciendo a la vida Jurídica el 18 de agosto de 1931 y la cual desde entonces y hasta nuestros días ha sufrido diversas modificaciones mismas que en el seguimiento del presente estudio se comentarán.

2.3.1 Exposición de Motivos.

Como lo hemos podido establecer, antes de la reforma constitucional al artículo 73, fracción X, y al preámbulo del 123; se reunió en la Ciudad de México una asamblea obrero-patronal, a la que le fue presentado por la Secretaría de Gobernación, para su estudio, un proyecto de Código Federal del Trabajo, que es el primer antecedentes de la Ley de 1931.

Posteriormente, en el año de 1929, el Presidente Emilio Portes Gil, envió al Poder Legislativo un Proyecto de Código Federal del Trabajo el cual encontró fuerte oposición en las cámaras y en las Agrupaciones Obreras, ya que establecía el principio de sindicalización únicam y la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, al que se disfrazó con el título de arbitraje semi-obligatorio llamado así porque, si bien la Junta debía arbitrar el conflicto, podían los trabajadores negarse a aceptar el laudo.

Dos años después, se elaboró un nuevo proyecto que ya no sería denominado Código sino Ley, dicho Proyecto fue redactado por una

comisión que estuvo bajo la dirección del Secretario de Industria, Comercio y Trabajo, Aarón Sáenz.

En la elaboración del mencionado proyecto, la comisión redactora, que estaba integrada por Eduardo Suárez, Aquiles Cruz, y Cayetano Ruiz García; estudió cuantos antecedentes tuvo a su alcance: discutió ampliamente las opiniones de los elementos que habrán de ser afectados por la ley; tomó en consideración las observaciones que le fueron hechas, así como las formuladas con motivo del proyecto de Código Federal del Trabajo que sometió a la consideración del Congreso de la Unión, Emilio Portes Gil, en la época en que fungió como Presidente Provisional de la República; y tuvo en cuenta, de modo muy especial, las discusiones sostenidas y los trabajos desarrollados en la Cámara de Diputados durante el estudio de ese proyecto.

Terminado el Proyecto de Ley Federal del Trabajo, éste fue remitido al Congreso de la Unión, en donde fue ampliamente debatido, y previo número importante modificaciones, fue aprobado y promulgado por el Presidente Pascual Ortíz Rubio el 18 de agosto de 1931, publicándose en el Diario Oficial el 28 de agosto del mismo año.

Así entonces, por cuanto hace a las disposiciones relacionadas con nuestro estudio, podemos ubicar las siguientes:

EL TITULO OCTAVO, "De las Autoridades del Trabajo y de su Competencia".

Capítulo X "De las Competencias" (Artículos 429 al 439).

EL TITULO NOVENO, "Del Procedimiento ante las Juntas", dividido en varios capítulos, que regulaban:

Capítulo I "Disposiciones Generales" (Artículos 440 al 485).

Capítulo II "De las Recusaciones" (Artículos 486 al 499).

Capítulo III "De la Conciliación ante las Juntas Municipales y Federales de Conciliación" (Artículos 500 al 510).

Capítulo IV "De los Procedimientos ante las Juntas Centrales y Federal de Conciliación y Arbitraje" (Artículos 511 al 558).

Capítulo V "De las Providencias Precautorias" (Artículos 560 al 565).

Capítulo VI "De las Tercerías" (Artículos 566 al 569).

Capítulo VII "De los Conflictos de Orden Económico" (Artículos 570 al 583).

Capítulo VIII "De la Ejecución de los Laudos" (Artículos 584 al 648).

En suma, y para finalizar el tema en estudio, debemos aclarar que además de las anteriores disposiciones, eran aplicables a estas las normas del Código Federal de Procedimientos Civiles, en virtud de que el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, establecía como fuente supletoria de la misma, al Derecho Común, tal y como sucede en la actualidad, atento a lo preceptuado por el artículo 17 de la vigente Ley Federal del Trabajo.

2.4 EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Relacionada con la Ley Federal del Trabajo de 1970, podemos precisar que: ya para el año de 1960 el entonces Presidente de la República, Adolfo López Mateos ordena la integración de una comisión que se encargaría de formular un anteproyecto de Ley Federal del Trabajo; en este sentido, la comisión a que hemos hecho referencia, estuvo integrada por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, Salomón González Blanco; por el Maestro Mario de la Cueva y por los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, federal y local del Distrito Federal, licenciados María Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano. Así, por casi dos años, la comisión laboró en el señalado anteproyecto; mismo que originó una reforma previa a las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI del apartado "A" del artículo 123 constitucional, para que estuviera acorde con las modificaciones que se pretendían en la Ley Federal del Trabajo. Tales como, elevación a 14 años de la edad mínima de admisión al trabajo, una más justa y eficaz reglamentación del establecimiento de los salarios mínimos; un procedimiento aplicable para determinar el porcentaje de los trabajadores en las utilidades de las empresas, la corrección de la interpretación equivocada de las fracciones XXI y XXII sobre la estabilidad de los trabajadores en el empleo; y la definición de la competencia de las autoridades federales y locales del trabajo.

Sin embargo, y no obstante que sí se pudo culminar el referido anteproyecto por la Comisión redactora, el mismo no fue presentado

como tal, siendo únicamente considerado para algunas reformas que se llevaron a cabo tanto a la Constitución Política así como a la Ley reglamentaria en el año de 1962.

Años más tarde y ya dentro del sexenio del presidente Gustavo Díaz Ordaz, se designó una segunda comisión, la cual se integró con los juristas anteriormente señalados, agregándose a ésta, además, el Licenciado Alfonso López Aparicio, profesor de la Facultad de Derecho, a efecto de preparar un segundo anteproyecto de Ley Federal del Trabajo.

Una vez concluido el proyecto en comento, se remitió una copia del mismo, a los sectores interesados para que expusieran su opinión y formularan las observaciones que juzgasen convenientes. Situación ésta que provocó una serie de debates entre los factores del capital y el trabajo. En tal virtud, se estimó oportuno que los sectores en pugna designaran un grupo de personas para que se reunieran con la comisión redactora, con la intención de propiciar un cambio de impresiones que tendieran a facilitar la redacción del proyecto que sería enviado al Poder Legislativo.

En mérito de lo anterior y con las observaciones tanto de los trabajadores como de los empresarios, así como con las sugerencias que habían recibido de otros sectores relacionados con el trabajo, la comisión redactó el proyecto final, al que se le anexó una exposición de motivos. Siendo en el mes de diciembre de 1968, que el Ejecutivo presentó a la Cámara de Diputados, la iniciativa de Nueva Ley Federal

del Trabajo. Para lo cual el Congreso invitó a un cambio de impresiones a la Comisión redactora a efecto de normar un criterio antes de aprobar la ley en comento, con lo que el 2 de diciembre de 1969, el Congreso de la Unión expidió la nueva Ley Federal del Trabajo, que fue promulgada el 23 de diciembre de 1969, por el Presidente Gustavo Díaz Ordaz, y con fecha de publicación en el Diario Oficial del 1° de abril de 1970, entrando en vigor el 1° de mayo del mismo año.

En tal virtud, de la ley en comento, debemos precisar que el artículo 17 substituyó al artículo 16 de la anterior Ley de 1931; no estableciendo expresamente al Derecho Común como fuente supletoria en materia laboral, por tanto, ya no serían aplicables los criterios del Código Federal de Procedimientos Civiles. Situación ésta, que para algunos notables juristas, entre ellos Trueba Urbina, dotó de autonomía al Derecho Procesal del Trabajo.

Ahora bien, por cuanto hace a otro tipo de reformas, consideramos las más trascendentes a las siguientes:

Dentro de las Disposiciones Generales, se estableció que los trabajadores podrían presentar sus demandas en contra del patrón o de la persona propietaria de la empresa, aunque no se expresara su nombre, denominación o razón social. Se agilizaron y simplificaron las notificaciones, se le atribuyó a los Presidentes, y ya no a las Juntas, la diligencia de los exhortos. Asimismo, se precisó que no se aceptara la

práctica de diligencias en el extranjero si no se demuestra que son indispensables para probarlos hechos de la demanda o su contestación.

Por cuanto hace a la personalidad, se adicionaron normas respecto a la forma para acreditar la misma por parte de los Sindicatos. Se amplían las reglas de la votación de las resoluciones. En lo concerniente a las correcciones disciplinarias, se instituyó que éstas serían recurribles, y que cuando los hechos que motiven la imposición de una corrección disciplinaria constituyan además un delito, la Junta ordenará se levante un acta y la turnará al Ministerio Público correspondiente.

En cuanto a los Incidentes, se precisó que la norma contenida en la Ley de 1931; respecto al desistimiento tácito de la acción, se aumentara el plazo de 3 a 6 meses, y que cuando se solicite éste, la Junta citará a una audiencia a las partes, en donde las escuchará y recibirá pruebas que se refieran al desistimiento, dictando la resolución que en derecho corresponda. Por último, en este capítulo se introducen las causas por las cuáles el proceso puede interrumpirse.

Por lo que hace al Procedimiento concerniente a la Tramitación y Resolución de los conflictos individuales y colectivos de Naturaleza Jurídica, dentro de la ley en estudio, se precisa; el establecimiento de una única audiencia de conciliación, demanda y excepciones. Asimismo, se introducen los procedimientos especiales.

Ahora bien, en cuanto al procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos colectivos de naturaleza económica, de la ley en estudio, se desprende que, este procedimiento se modificó, en el sentido de que las Juntas ahora son responsables del buen conocimiento del negocio así como de la resolución, por lo que los peritos sólo serán auxiliares dentro del mismo. Asimismo, debemos precisar por cuanto hace a los recursos, que dentro de la Ley Federal del Trabajo de 1970, se introduce de manera específica un capítulo exclusivo para éstos, dentro del cual, se contienen nuevas disposiciones que tienden a señalar de mejor manera a las autoridades facultadas para conocer del recurso procedente.

Cabe hacer mención, que en la Ley que se comenta, se establece nuevas normas relacionadas con las Providencias Cautelares. Por lo que atañe al Procedimiento de Ejecución, con la Ley de 1970, el mismo se divide en 3 capítulos, en donde el primero, intitulado Disposiciones Generales, introduce la disposición de condenar al patrón, por los salarios vencidos, cuando éste se niegue a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta; así como cuando la negativa de someterse al laudo o al arbitraje corresponda a los trabajadores, se tendrá por terminada la Relación de Trabajo.

Finalmente, podemos precisar que las disposiciones procesales de la Ley de 1970, también hacen referencia a la aplicación supletoria de los criterios establecidos en el Código de Federal de Procedimientos

Civiles, para resolver las situaciones no contenidas en la ley Federal del Trabajo, relacionadas a la materia procesal.

2.4.1 Exposición de Motivos.

Acorde con las disposiciones laborales anteriormente comentadas, de la exposición de motivos enviada a la Cámara de Diputados del Proyecto de una Nueva Ley Federal del Trabajo, podemos destacar lo siguiente:

"En la historia de nuestro derecho del trabajo pueden señalarse tres grandes momentos: el primero se dio en la Asamblea Constituyente de Querétaro, cuando los diputados, al concluir unos bellos y profundos debates, lanzaron al mundo la idea de los derechos sociales, como un conjunto de principios e instituciones que aseguraran constitucionalmente condiciones justas de prestación de los servicios, a fin de que los trabajadores pudieran compartir los beneficios de las riquezas naturales, de la civilización y de la cultura. El segundo momento fue la consecuencia y la continuación del artículo 123 de la Constitución: se inició con la legislación de los Estados y culminó con la Ley Federal del Trabajo de 1931. El tercero de los momentos está constituido por los treinta y siete años que acaba de cumplir la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, [...] es cierto que el proyecto tiene la tendencia a conceder a los trabajadores en general, algunos beneficios que no se encuentran consignados en la ley vigente, pero conviene hacer notar, en primer lugar, que la legislación del trabajo no puede ser un derecho estático, sino al contrario, para llenar su

función tiene que ser un derecho dinámico que procure, mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.

[...] Consecuentemente, la legislación del trabajo tiene que ser, según se dijo en líneas anteriores, un derecho dinámico, que otorgue a los trabajadores beneficios nuevos en la medida que el desarrollo de la industria lo permita. Solamente así se realizarán los ideales de justicia social que sirvieron de base a la Revolución Mexicana y están inscritos en nuestra Constitución.

[...] Además, para redactar estas disposiciones se tuvieron en cuenta muchas de las observaciones que fueron presentadas por el sector patronal y aún se modificaron varias de las que estaban incluidas en el Anteproyecto. Por último el Proyecto, en los mismos términos en que lo hizo la Ley Federal del Trabajo, se propone proteger, con la precisión de los preceptos constitucionales, la salud y la vida del trabajador, a cuyo efecto, además de definir lo que se entiende por jornada de trabajo, asegura el descanso semanal y el disfrute del período de vacaciones.

[...] De lo expuesto se deduce la conveniencia de reformar la legislación vigente para ponerla en armonía con el desarrollo general del país y con las necesidades actuales de los trabajadores por lo que, con fundamento en la fracción I del artículo 71 de la Constitución General de la República, por el estimable conducto de ustedes me permito someter a la soberanía de esa H. Cámara, la siguiente Iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo, que substituye a la de 18 de agosto de 1931, precedida de su exposición de motivos:

Exposición de Motivos.

I. Estructura General del Proyecto.

El derecho del trabajo constituye una unidad indisoluble, pues todos sus principios e instituciones

tienden a una misma función, que es la regulación armónica y justa de las relaciones entre el capital y el trabajo.[...]

II. Principios y Conceptos Generales.

El título primero contiene los principios y conceptos generales que deben servir de base a la interpretación y aplicación de las normas de trabajo.

XLIII. Competencia de las autoridades del trabajo.

El artículo 123 de la Constitución establece, en su fracción, XXXI, que la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las Autoridades Locales, salvo los casos expresamente consignados en la propia fracción como competencia de las Autoridades Federales y las de las Entidades Federativas. Esta norma está en concordancia con el artículo 124 de la Constitución, que dispone que "las facultades que no están expresamente concedidas por la Constitución a los funcionarios federales se entienden reservadas a los Estados. [...]

XLIV. Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene como misión asistir a la clase trabajadora, facilitando la defensa de sus intereses colectivos e individuales ante cualquier autoridad en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo. Su intervención depende necesariamente de la voluntad de los trabajadores.[...]

L. Juntas de Conciliación.

Las Juntas de Conciliación deben funcionar permanentemente en los lugares en que se estime

conveniente, pero cuando la importancia de los conflictos de una demarcación territorial no amerite el funcionamiento de una Junta permanente, se formará una accidental en cada caso para resolver los conflictos que se vayan presentando.

Las Juntas de Conciliación se integrarán con un representante del Gobierno, federal o local, que fungirá como presidente, y con un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patronos, en la inteligencia de que sólo en el caso de que no hubiera trabajadores sindicalizados, la designación se hará por los trabajadores libres.

Las funciones de las Juntas de Conciliación son: procurar un arreglo conciliatorio, recibir las pruebas que los trabajadores y los patronos juzguen conveniente rendir ante ellas, siempre que sean de tal naturaleza que exista peligro de que se destruyan o de que no puedan rendirse con posterioridad, cumplimentar los exhortos y practicar las diligencias que les encomienden otras Juntas; finalmente, actuar, según ya se expresó, como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.

Las Juntas de Conciliación son una instancia potestativa, lo que quiere decir que los trabajadores o los patronos pueden acudir directamente ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje [...]

LI. Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La organización y funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje fue objeto de especial preocupación, pues una justicia pronta y expedita es la mejor garantía y, además, un motivo de confianza de los hombres en sus instituciones jurídicas.[...]

LV. Normas procesales generales.

Los artículos 685 y siguientes contienen las normas procesales generales. El Proyecto sigue los lineamientos de la Ley Federal del Trabajo vigente, pero, al mismo tiempo, introduce las observaciones derivadas de la actividad procesal de las Juntas, tanto federales como locales.[...]

LVI. Normas de Competencia.

Los artículos 730 a 737 determinan cuál es la Junta competente para conocer de un conflicto y reglamentan la manera como deben resolverse las disputas competenciales [...]

LVII. Procedimiento ante las Juntas de Conciliación.

El procedimiento ante estas Juntas es de dos especies: meramente conciliatorio y de recepción de pruebas, las que serán posteriormente valuadas por la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, y un proceso breve para los asuntos cuya cuantía no exceda del importe de tres meses de salario del trabajador. Este procedimiento se analizará en un párrafo posterior.

LVIII. Procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje .

[...] Dentro de los lineamientos que anteceden, el Proyecto otorgó a las partes las más amplias garantías para su defensa, pero, al mismo tiempo, suprime los trámites y diligencias inútiles, a fin de acelerar el proceso.

El procedimiento se inicia con una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, en la inteligencia, de que se aceptó la práctica uniforme de las juntas de aceptar la réplica y dúplica del actor y del demandado.

LXI. Procedimientos para la tramitación y resolución de los conflictos colectivos de naturaleza económica.

*[...] El artículo 811 contiene otra norma básica: la resolución de la Junta debe tener como finalidad conseguir el equilibrio efectivo de la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos. Además, se autoriza a la Junta, a fin de mantener la fuente de trabajo, a que aumente o disminuya el personal, la jornada o los salarios y a que en general modifique las condiciones de trabajo, pero se hace notar una vez más que las reducciones decretadas en ningún caso podrán disminuir los derechos consignados en la Constitución y en la Ley en beneficio de los trabajadores.*³¹

Como se desprende de la síntesis anterior, las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1970, se dirigen a lograr la *verdadera justicia social* de protección al trabajador en su doble aspecto, como uno de los factores primordiales en el esfuerzo productivo y como persona humana. Es decir, se busca la dignificación de los valores humanos del trabajador como principio esencial del Derecho del Trabajo.

³¹ *Diario de los Debates. Tomo II, Núm. 28, Año II, págs. 3 a 30.*

2.5 BREVES ANTECEDENTES DE LA CONCILIACIÓN.

En virtud de que ya lo hemos expuesto en el capítulo anterior, dentro del presente apartado, solo realizaremos una breve síntesis de los antecedentes de la Conciliación, atendiendo a las palabras de Silviana Uribe Olvera, que al respecto nos dice:

"En Grecia la Conciliación se encontraba regulada por la Legislación, contemplando la figura de los funcionarios "Tesmotetes" quienes una vez examinados los hechos litigiosos conducían a las partes a transigir con el propósito de poner fin a los conflictos judiciales."³²

Como nos podemos percatar de los comentarios de Silviana Uribe, la civilización Griega, consideraba de tal importancia la conciliación, que la misma se encontraba regulada de manera expresa en su legislación, concediéndole a demás la facultad conciliadora o funcionarios especializados, situación ésta que sustenta los beneficios jurídicos y sociales que la institución de la conciliación ha significado durante el desarrollo de la sociedad, como una forma heterocompositiva de solución de conflictos.

Ahora bien, en la antigua Roma, la Conciliación no se encontraba regulada por la ley, pero las Doce Tablas representaban la avenencia a

³² URIBE OLVERA, Silviana. *"La Conciliación y la figura del Conciliador en los Conflictos Laborales"*. *Revista Artículo 123 Constitucional*. Año IV, No. 5, Junio 1994, México, págs. 81 y 82.

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.

Cabe hacer mención que aunque no se regulaba de manera expresa la Conciliación en la Roma antigua, existía una figura jurídica de dimensiones muy parecidas a la conciliación, siendo ésta, la transacción que proviene del latín *transactio*, derivado de *transactus*, participio de *transigere*, que significa hacer pasar a través de concluir un negocio. Figura que, dentro del Código Justiniano, equivalía a cosa juzgada. Con lo que también, se denota la importancia que se le da al acuerdo de voluntades de las partes, como la representa en el caso específico de nuestro estudio, la *Conciliación*.

Dentro del mismo contexto, podemos precisar que las leyes españolas de la Edad Media, establecieron la conciliación aunque no de un modo regular y permanente. En el Fuero Juzgo se halla la Institución del *Pasis Adscretor*, que era el enviado por el Rey a las partes, con la intención de que las aviniera, y socialmente era la Conciliación muy aconsejada ante el Tribunal de los Obispos en la Monarquía Visigoda.

Posteriormente, también la localizamos recomendada en las Partidas y se refiere de un modo concreto a los amigables componedores. Más tarde ya en los siglos XVIII y XIX, la conciliación fue regulada como permanente, apareciendo primero con tal carácter en los pueblos del norte adoptándose distintos sistemas, mientras que en

algunos países como Francia y España, se declaraba obligatoria el intentarla como requisito previo a todo juicio declarativo, en otros 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 la Francesa y la Española era un Juez distinto.

En este sentido, y por lo que se refiere en forma expresa a España la Conciliación se introdujo con carácter permanente y necesaria como previa para entablar cualquier pleito, según lo señalaba la Constitución de 1812, en la que se tomaba la forma del juicio para adoptar el proceso conciliatorio, encargándolo al Alcalde de cada pueblo, juntamente con dos hombres buenos, nombrando uno por cada parte, correspondiendo al Juez, después de oír tanto a las partes como a los mediadores, dictar la providencia que le pareciera conveniente para terminar con el litigio, aunque tal providencia no tenía carácter decisorio, sino extrajudicial, pudiendo las partes no adoptar tal resolución.

Ahora bien, por lo que atañe a los Antecedentes de la Conciliación en el Derecho Mexicano, la propia Silvana Uribe, establece que el ilustre Jurista Joaquín Escriche en su obra denominada Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia, formula un marco jurídico respecto al juicio de conciliación o de paz, según denominación de la época a partir de la Constitución de Cádiz de 1812 y al referirse a esto nos dice:

*"Juicio de Conciliación o de Paz.- Un acto judicial que tiene por objeto evitar el pleito que alguno quiera entablar, procurando que las partes se avengan o transijan sobre el asunto que da motivo a él."*³³

Siguiendo con los lineamientos de Silviana Uribe, dentro del Código de Procedimientos Civiles de 1870, la Conciliación tuvo vigencia en el Distrito Federal y en el Territorio de Baja California. Contempla en el Capitulo II *"De la Conciliación, Título V, denominado de los actos prejudiciales"*, las diligencias conciliatorias, consideradas en los artículos 429 al 451.

Posteriormente en el Código de Procedimientos Civiles de 1884, vigente en el Distrito Federal y Territorios. A diferencia del anterior, suprimió de sus normas toda reglamentación inherente a la Conciliación, probablemente porque el Código Civil de esa época comprendía ya contratos sobre la transacción y el arbitraje, tendientes a terminar o a evitar cualquier juicio.

Asimismo, dentro del Código de Procedimientos Civiles de 1928, en un principio, no reglamentó la Conciliación, empero, fue hasta las reformas legales de 1975, cuando se adicionó a ese ordenamiento legal el artículo 272 Bis, mediante el cual se dispone todo lo relacionado a la Conciliación. Pero como ya para esta fecha tenía vigencia la Ley Federal del Trabajo de 1931, consideramos necesario establecer que dentro de nuestro Derecho Positivo, es notorio que la Ley en la materia, no exprese

³³ citado por URIBE OLVERA, Silviana, op. cit. pág. 92.

definición alguna, ni siquiera un concepto exacto en relación al tema, concretándose únicamente en aportar elementos relacionados con la Conciliación a través de diversos preceptos contenidos en éste, (véanse artículos 873, 875 y 876 L.F.T.)

Aquella etapa dentro de la primera fase del juicio laboral, en virtud de la cual las partes, mediante la intervención y exhorto de la Junta, haciéndose recíprocamente cesiones y concesiones, logran la realización de un convenio, con categoría y fuerza del laudo ejecutoriado dando por terminada la controversia.³⁴

2.6 BREVES ANTECEDENTES DE LA REPRESENTACIÓN.

Para comprender el tema en estudio, sin riesgo de equivocarnos, es menester precisar que en su ejercicio, la Conciliación Laboral, es aquél acto jurídico mediante el cual las partes en conflicto solucionan una controversia. Mientras que la representación, es aquella figura jurídica, a través de la cual, una persona realiza por encargo y autorización de otra, legalmente facultada, actos u hechos que producen consecuencias de derecho.

En tal virtud, es de vital importancia recordar que la figura de la representación tiene sus antecedentes en el Derecho Civil. Con lo que el origen de la misma, se deriva del contrato de mandato, siendo éste la fuente de aquella.

³⁴ Cfr. *Ibidem*, págs. 85, 92 y 93.

Asimismo, recordemos que el Contrato de Mandato se encuentra regulado en nuestro sistema jurídico por la legislación civil, y que el artículo 2546 del Código Civil lo define como *"Un contrato por el que el mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del mandante los actos jurídicos que éste le encarga."* Así, de este contrato es de donde surge el término representación. Por lo tanto, el representante será el mandatario y el representado el mandante.

Ahora bien, dentro de la práctica laboral, no encontramos un término preciso que delimite a la representación laboral, en virtud de los variados sinónimos y figuras con las que suele ser utilizado.

En tal virtud, demos apuntar que el término *representación*, es más amplio y más completo, creado por una ficción, como lo afirma Ernesto Gutiérrez y González en su obra *Derecho de las Obligaciones* al precisar que:

"Nace con motivo del desarrollo de la sociedad y la complejidad del surgimiento de las personas morales (otra ficción) instituciones útiles que ha nuestro juicio resultan de mayor complejidad en las actividades comerciales." ³⁵

Luego entonces, para efectos jurídicos debemos entender que representante y apoderado realizan actos a nombre y por cuenta de otro, en donde el primero, generalmente cuenta con facultades de

³⁵ GUTIÉRREZ Y GONZÁLEZ, Ernesto, *Derecho de las Obligaciones*, Quinta edición, Cajica, México, 1974, págs. 335 y 336.

administración y representación de la sociedad. Lo anterior, nos lleva a considerar que las partes pueden comparecer a juicio por sí, personalmente o por medio de representantes o apoderados; en virtud de que estas dos posibilidades de comparecer a juicio están contempladas en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 692, según lo estudiaremos en los siguientes apartados.

2.7 DOCTRINA DE LA REPRESENTACIÓN LABORAL.

Según se desprende de la literatura especializada y concretamente por lo dicho por Miguel Soberón Mainero, tenemos que, no obstante el gran número de teorías que se han elaborado acerca de la representación, los maestros generalmente no la definen, prefiriendo únicamente describir sus efectos, estableciendo que merced a ella, las declaraciones de voluntad del representante producen sus efectos directamente para el representado.

Dentro de este contexto, podemos señalar que *"la representación es el acto de representar o la situación de ser representado. Sustituir a otro o hacer sus veces."*³⁶

Asimismo, la representación, en sentido lato, es un fenómeno jurídico que implica la actuación a nombre de otro, en el campo del derecho.

³⁶ Diccionario Jurídico Mexicano, SOBERÓN MAINERO, Miguel, Tomo P-Z, op. cit. pág. 2802.

Es decir, al existir en el mundo de los hechos, la realidad es innegable de la cooperación entre las personas, surgió a la vida jurídica la institución de la representación, en virtud de la cual una persona, llamada *representante*, realiza actos jurídicos en nombre de otra, llamada *representado*, en forma tal que el acto surte efectos en forma directa en la esfera jurídica de este último, como si hubiera sido realizado por él. Así, los derechos y obligaciones emanadas del acto jurídico de que se trate, se imputan directamente al representado.

La teoría de la representación supone, pues, que una persona que no es a quien corresponden los intereses jurídicos en juego, ponga su propia actividad, su *querer*, al servicio de tales intereses ajenos, realizando un acto jurídico a nombre de la persona a quien pertenecen.

Ahora bien, puntualiza el propio Soberón Mainero que, la causa o explicación científico-jurídica de la representación no ha sido formulada unánimemente por los tratadistas. Desde la simple pero muy cómoda teoría de la ficción, de Pothier, Planiol y otros, hasta la de la sustitución real de la personalidad del representado por la del representante, y de Pillon, Colin, Capitant y Bonnet, y en nuestro medio Borja Soriano, pasando por las menos sólidas teorías del nuncio, de Savigny y de la cooperación de Mitteis. Puede, sin embargo, explicarse satisfactoriamente la institución que se comenta, como lo hace Alfredo Rocco, partiendo de la consideración de que el derecho atribuye efectos jurídicos a la voluntad humana en la medida en que ésta es exteriorizada y se propone fines lícitos, fines que constituyen intereses

jurídicamente tutelados. Así, cuando el fin perseguido por una voluntad reúne los requisitos de la licitud y exteriorización, nada se opone a que el derecho lo reconozca y tutele, atribuyéndole los efectos jurídicos buscados por el agente de la voluntad. Para que esto suceda, se requiere que el declarante (representante) esté autorizado para obrar por otro (representado) y que esta autorización esté exteriorizada.³⁷

Así entonces, atendiendo a estas premisas generales acerca de la representación, podemos inferir que la misma, aplicada al campo específico del derecho del trabajo, ha generado confusión dado que si partimos de la base de que en términos del derecho común tanto las personas físicas así como las personas morales gozan de las mismas cualidades jurídicas con excepción del estado civil; por tanto, la problemática en cuestión radica en la forma de externar la voluntad, es decir, los medios de los que se vale una sociedad para ejercitar sus actos jurídicos.

Luego entonces, y como lo afirman Tena Suck e Ítalo Morales:

“Las personas morales tienen que estar representadas por personas físicas necesariamente; sin embargo, hay que descubrir quiénes pueden ser representantes legales de la parte personal moral.

[...] Se infiere de lo anterior que son representantes legales del patrón, o pueden serlo, ante las autoridades

³⁷ Cfr. Idem.

del trabajo, todas las personas que tengan un poder que los acredite como tales."³⁸

En este sentido, es de suma importancia analizar de inicio la naturaleza de la persona moral y estudiar los alcances jurídicos de la sociedad, para determinar cuáles son los órganos que la representan, que facultades pueden ejercer mediante actos personales o por intervención de terceros, para establecer si en el proceso laboral en cuestión, la persona que deberá concurrir tiene la calidad de representante y que esté de acuerdo con la delegación de facultades, toda vez que si el mandatario se encuentra impedido para asistir a la diligencia inicial, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, y para el momento en que pueda intervenir el mandatario jurídico, la secuela procesal estará ya tan avanzada que la situación le resultará desventajosa, porque sólo podrá ofrecer pruebas únicamente.

A este respecto, apuntan los propio maestros, que, ante la problemática planteada, el 13 de junio de 1980, el titular de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje emitió una circular en la que pretendía aclarar la finalidad de la reforma, reiterando que el objetivo principal de la conciliación se haría efectivo mediante el contacto directo de las partes, por ser más factible, en esas condiciones, el entendimiento y solución del conflicto.

No obstante lo anterior, las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje aplicaron diversos criterios al respecto,

³⁸ TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales Saldaña, op. cit. pág. 49.

argumentando la falta de obligatoriedad de la circular antes citada, con lo que provocan inseguridad jurídica e indefinición absoluta.

Por lo que, la otrora Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el expediente 28/83 de 29 de mayo de 1985, sentó jurisprudencia al resolver tesis contradictorias de los Tribunales Primero y Segundo del Primer Circuito en materia de Trabajo, al determinar que si una persona moral a través de la persona física u órgano representativo que represente legalmente a la sociedad, en uso de sus facultades legales o estatutarias, confiere poder de representación a otros funcionarios, empleados o abogados a su servicio o a terceros, dicho acto jurídico satisface los requisitos del artículo 692, fracciones II y III de la Ley Federal del Trabajo y, en consecuencia, los actos de dichos representantes obligan a la sociedad (jurisprudencia obligatoria en términos del artículo 107, fracción XIII, de la Constitución Federal y 192 de la Ley de Amparo).³⁹

Como se desprende de los anteriores argumentos, en la actualidad la Doctrina de la representación laboral, descansa en la referida jurisprudencia obligatoria de la Suprema Corte. Sin embargo, consideramos que la referida jurisprudencia, así como los artículos conducentes, desestiman notoriamente el concepto de equidad procesal de las partes. Centrando el debate e interpretación jurídica a los campos de la capacidad y personalidad de las personas morales. Según lo veremos en el capítulo cuarto de nuestro trabajo de investigación.

³⁹ Cfr. *Ibidem*, pág. 50.

CAPÍTULO 3
MARCO JURÍDICO DEL DERECHO DEL TRABAJO Y SUS
AUTORIDADES

Como lo expusimos al inicio del capítulo segundo de nuestro trabajo de investigación, la regulación jurídica de las relaciones laborales, es de suma importancia para nuestro sistema de Derecho, toda vez que, en la medida de que aquéllas sean justas y equitativas para los trabajadores y patrones, se consolidará nuestro sistema productivo interno, al mismo tiempo que la base trabajadora, tendrá los elementos necesarios para poder producir y competir en el marco de la Globalización Económica mundial, en el que las economías de todo el mundo se desarrollan.

En este sentido, recontextualizar los principios del Derecho del Trabajo, en el ámbito estricto de sus autoridades, partes fundamentales y cuerpos de leyes, es un fin central para nuestro estudio, según lo veremos a continuación.

3.1 EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS VIGENTE.

En concordancia con los argumentos anteriores, daremos inicio al tema en comento, abordando el artículo 3° de nuestra Constitución Política en sus fracciones VII y VIII que a la letra prescriben:

Artículo 3° Constitucional.- Todo individuo tiene Derecho a recibir educación. El Estado-Federación, Estados y Municipios - Impartirán Educación preescolar, primaria y secundaria, la Educación Primaria y la Secundaria son obligatorias.

I a VI.....

- VII. Las Universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía, tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas; realizarán sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios de este artículo, respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas; determinarán sus planes y programas, fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico; y administrarán su patrimonio. Las relaciones laborales, tanto del personal académico como del administrativo, se normarán por el Apartado A del artículo 123 de esta Constitución, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere y
- VIII. El Congreso de la Unión, con el fin de unificar y coordinar la educación en toda la República, expedirá las leyes necesarias, destinadas a distribuir la función social educativa entre la Federación, los Estados y los Municipios, a fijar las aportaciones económicas correspondientes a ese servicio público y a señalar las sanciones

aplicables a los funcionarios que no cumplan o que no hagan cumplir las disposiciones relativas, lo mismo que a todas a aquellas que las infrinjan."

Como se desprende del artículo en cita, es facultad de las instituciones educativas superiores, gobernarse a sí mismas, por lo que atento a tal facultad las escuelas de educación superior se encuentran obligadas a diversas relaciones de carácter laboral con el personal que las integra.

Dentro de este contexto, tenemos que la Ley Federal del Trabajo, dedica el capítulo XVII, artículos del 353-J al 353-U de su cuerpo normativo a regular tales relaciones dentro de las que podemos resaltar las siguientes:

Artículo 353-J.- *Las disposiciones de este Capítulo se aplican a las relaciones de trabajo entre los trabajadores administrativos y académicos y las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo, de tal modo que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines propios de estas instituciones.*

Artículo 353-L.- *Corresponde exclusivamente a las universidades o instituciones autónomas por ley regular los aspectos académicos.*

Para que un trabajador académico pueda considerarse sujeto a una relación laboral por tiempo indeterminado, además de que la tarea que realice

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

tenga ese carácter, es necesario que sea aprobado en la evaluación académica que efectúe el órgano competente conforme a los requisitos y procedimientos que las propias universidades o instituciones establezcan.

Artículo 353-M.- *El Trabajador académico podrá ser contratado por jornada completa o media jornada. Los trabajadores académicos dedicados exclusivamente a la docencia podrán ser contratados por hora clase.*

Artículo 353-S.- *En las Juntas de Conciliación y Arbitraje o las de Conciliación Permanentes, funcionarán Juntas Especiales que conocerán de los asuntos laborales de las universidades e instituciones de educación superior autónomas por Ley y se integrarán con el presidente respectivo, el representante de cada universidad o institución y el representante de sus trabajadores académicos o administrativos que corresponda."*

En tal virtud, con el objeto de habilitar a las instituciones de educación superior autónomas por ley para la consecución de sus fines asignados y preservar su independencia, la propia constitución reserva a las respectivas instituciones una serie de facultades para que, a través de sus órganos y en ejercicio de su autonomía determinen las cuestiones de autogobierno, las académicas y las financieras.

En este sentido, con el propósito de encontrar un equilibrio entre los legítimos derechos de los trabajadores universitarios y la naturaleza y fines de las instituciones públicas de educación superior, se estableció que las relaciones laborales tanto del personal académico como del personal administrativo se normarían por el apartado A del artículo 123

constitucional en los términos y con las modalidades previstas por la Ley Federal del Trabajo.

Por su parte el artículo 4º constitucional preceptúa:

"Artículo 4º Constitucional.- *La Nación Mexicana tiene una composición pluricultural sustentada originalmente en sus Pueblos Indígenas. La ley protegerá y promoverá el desarrollo de sus lenguas, culturas, usos, costumbres, recursos y formas específicas de organización social, y garantizará a sus integrantes el efectivo acceso a la jurisdicción del Estado. En los juicios y procedimientos agrarios en que aquellos sean parte, se tomarán en cuenta sus prácticas y costumbres jurídicas en los términos que establezca la ley.*

El varón y la mujer son iguales ante la ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia.

Toda persona tiene derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y el espaciamiento de sus hijos.

Toda persona tiene derecho a la protección de la salud. La Ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la Federación y las entidades federativas en materia de salubridad general, conforme a lo que dispone la fracción XVI del artículo 73 de esta Constitución."

Como se desprende de los párrafos cuarto y quinto del artículo constitucional en comento, tenemos que el legislador en consonancia con el sentido social de nuestra constitución, enriqueció el catálogo de derechos tendientes a fortalecer la protección de la salud, mediante la

adición del párrafo cuarto promulgado por decreto del 3 febrero de 1983.

Ahora bien, dentro del párrafo en estudio, se establece claramente que la ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud. Así, en concordancia con esta disposición, tenemos que la Ley Federal del Trabajo, estatuye claramente la obligación del patrón de proporcionar el servicio médico para el trabajador así como para su familia, con lo que los alcances del artículo 4º constitucional, también se contiene de manera expresa dentro de la Ley Federal del Trabajo en cuanto a la protección de la salud de la clase trabajadora.

Por su parte el Artículo 5º constitucional establece:

“A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La ley determinará en cada Estado, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquellas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.

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

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

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

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

A este respecto, debemos apuntar que la Constitución Mexicana de 1917 conjuga los principios del liberalismo clásico relativos a las garantías individuales inherentes a los derechos naturales del hombre, con las garantías sociales que consagró por primera vez en el mundo,

anticipándose a la Constitución Alemana de Weimar, como lo mencionamos en apartados anteriores.

En este sentido, el actual artículo 5° constitucional corresponde a los principios de la Constitución de 1857 y ampara la libertad de trabajo, en un sentido genérico, más bien referido al trabajo independiente del profesionista o empresario que al trabajo subordinado, regulado por la ley laboral, aunque atañe también en determinados aspectos a este último.

Con lo que podemos manifestar, que este precepto establece esencialmente tres principios normativos: el derecho a la libre elección del trabajo, el derecho al producto del trabajo y las limitaciones a la libertad de trabajo, mediante la exigencia de un título para el ejercicio de aquellos profesionistas que lo requieran, como garantía de competencia técnica o científica para la sociedad.

Sin embargo, tales principios tienen sus excepciones, por lo que la libertad de trabajo está restringida por las prohibiciones contenidas en algunos preceptos de la Ley Federal del Trabajo. Así, el artículo 4° de la ley de mérito, preceptúa que este derecho sólo podrá vedarse cuando se ataquen los derechos de terceros o se ofendan los de la sociedad, en los casos respectivamente de sustitución ilegal de un trabajador por otro, o que se intente impedir el derecho de huelga.

Por lo que respecta al artículo 7° de la propia Ley del Trabajo,

podemos establecer que éste, limita el empleo de trabajadores extranjeros.

Siguiendo con nuestro estudio, tenemos que el artículo 21 constitucional establece, en dos de sus párrafos lo siguiente:

“La imposición de las penas es propia y exclusiva de la autoridad judicial.[...]

Si el infractor fuese jornalero, obrero o trabajador, no podrá ser sancionado con multa mayor del importe de su jornal o salario de un día.

Tratándose de trabajadores no asalariados, la multa no excederá del equivalente a un día de su ingreso.”

De estos párrafos del artículo en comento podemos inferir, que el legislador tomando en cuenta, quizá, los bajos salarios y bajo poder adquisitivo de los ingresos de los trabajadores no asalariados, establece que por concepto de multa, ésta, no excederá de un día de sus ingresos, situación que se ha extendido incluso a trabajadores asalariados, atento a los criterios de imposición de las multas que por faltas administrativas siguen los jueces cívicos dentro del Distrito Federal, lo que demuestra, de alguna manera la protección que bajo este rubro se hace de los salarios y para los trabajadores.

Ahora bien el artículo 73 constitucional, contiene las facultades del Congreso, en materia del trabajo al prescribir:

“Artículo 73 constitucional.- El Congreso tiene facultad [...]

- X. *Para legislar en toda la república sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, servicio de banca y crédito, energía eléctrica y nuclear, para establecer el Banco de Emisión único en los términos del artículo 28 y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123.*"

En tal virtud y siguiendo los lineamientos de Alfonso López Aparicio, podemos inferir que antes de la reforma constitucional, los alcances que en materia de protección a los derechos del trabajo que se regulaban dentro de nuestra carta fundamental, concretamente dentro del artículo 123, dotaban a las legislaturas de los Estados de la facultad de dictar las leyes reglamentarias del mismo. En tal virtud, a partir de 1917, cada una de las entidades federativas promulgó leyes del trabajo, las cuales trataron de ajustarse a los preceptos constitucionales. Sin embargo, una gran cantidad de problemas creados por la aplicación de las leyes locales, determinaron la necesidad de una codificación unitaria de la legislación laboral. Siendo el primer paso, la creación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje por Decreto del Ejecutivo Federal, del 22 de septiembre de 1927. Asimismo, y como ya se estableció en puntos anteriores, dos años después fueron reformados los artículos 73 en comento, y 123 de la Constitución para dar facultad exclusiva al Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo.⁴⁰

⁴⁰ Cfr. LÓPEZ APARICIO, Alfonso. "Cincuenta años de nuestra Legislación del Trabajo." *Revista Mexicana del Trabajo*, Noviembre-Diciembre, 1960, México, pág. 33.

Dos artículos más que tienen relación directa con el Derecho del Trabajo, lo son los artículos 115 y 116 constitucionales, que establecen la obligación de los Estados de regular sus relaciones laborales, atento a las disposiciones emitidas por las legislaturas de los mismos, con base en lo dispuesto por el artículo 123 de la propia Constitución y sus Leyes reglamentarias. Así, se desprende de su contenido lo siguiente:

Artículo 115 constitucional: *Los estados adoptarán, para su régimen interior, la forma de gobierno republicano, representativo, popular, teniendo como base de su división territorial y de su organización política y administrativa el Municipio Libre, conforme a las bases siguientes:*

I. a VIII.....

Las relaciones de trabajo entre los Municipios y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados con base en lo dispuesto en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias.

Artículo 116 Constitucional.- *El Poder Público de los Estados se dividirá, para su ejercicio, en Ejecutivo, Legislativo y Judicial, y no podrán reunirse dos o más de estos poderes en una sola persona o corporación, ni depositarse el Legislativo en un solo individuo.*

I a V.....

VI. *Las Relaciones de Trabajo entre los Estados y sus trabajadores, se regirán por las Leyes que expidan las Legislaturas de los Estados con base en lo dispuesto por el Artículo 123 de la Constitución*

Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias.

A este respecto solo debemos precisar que la regulación normativa de estos preceptos constitucionales se rige por el propio artículo 123 solo que en su apartado B.

Dentro de este contexto y por lo que respecta al artículo 123 de nuestro máximo ordenamiento jurídico, debemos establecer que éste es el principal artículo que contempla nuestra Constitución en materia de Derecho del Trabajo. Por lo que para su análisis, consideramos adecuado transcribirlo en su totalidad.

Artículo 123 constitucional.- *Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.*

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

- A.** *Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:*
- I.** *La duración de la jornada máxima será de ocho horas;*
- II.** *La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas.*

Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas: el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años.

Estas disposiciones se encuentran reguladas en los artículos 5° fracs. II y XII; y 173 al 180 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

- III. *Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.*
- IV. *Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;*
- V. *Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno para alimentar a sus hijos.*
- VI. *Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.*

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión

nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

VII. *Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.*

VIII. *El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.*

Cotejar el artículo 97 de la Ley Federal del Trabajo, para valorar excepciones. Únicos casos en los que el salario puede ser sujeto a disminución o gravamen.

IX. *Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:*

- a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores.*
- b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará así mismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales.*
- c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que lo justifiquen.*
- d) La ley podrá exceptuar de la obligación de repartir*

utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifiquen su naturaleza y condiciones particulares.

- e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley.*
- f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.*

Estas disposiciones constitucionales, se pueden cotejar en los artículos 117 al 131; 575 al 590 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

De tales disposiciones normativas, podemos inferir que el texto de la fracción IX del artículo 123 constitucional le da efectividad al derecho de los trabajadores en la participación de las utilidades, que se encontraba ya definido en la antigua fracción VI del artículo 123; sólo que en su momento resultó inoperante, toda vez que la Suprema Corte de Justicia consideraba que se carecía de bases reglamentarias para fijar la porción que las empresas estaban obligadas a cubrir y la proporción correspondiente a los trabajadores beneficiarios. Situación ésta que afortunadamente se corrigió, pudiendo los trabajadores, en la actualidad, participar en las utilidades de las empresas. Por lo tanto, conviene subrayar que ésta participación, no convierte al trabajador en asociado de la empresa ni le priva de su carácter de asalariado.

Luego entonces, la participación del trabajador en el reparto las utilidades, no le da facultad para intervenir en la dirección o administración de la empresa, ni tampoco está obligado a compartir las pérdidas. Además conserva todos los derechos, como los de contratación colectiva, de huelga, etc., establecidas en la legislación laboral.

Por último, la cuestión de si la participación en las utilidades forma parte del salario o constituye una prestación distinta, se resuelve atento a lo dispuesto por el artículo 129 de la propia Ley Federal del Trabajo, el cual dispone que no se computará como parte del salario, para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores.

Finalmente, cabe hacer mención que conforme a la fracción V del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, constituye un objeto de huelga, "exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades".

- X.** *El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías; ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.*

Disposiciones contenidas en el artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

- XI.** *Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento*

más de lo fijado por las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos;

Disposiciones contenidas en los artículos 5° fracción IV; y 178 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

XII. *Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos a favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.*

A este respecto debemos precisar, que atento a lo dispuesto por la fracción en comento, se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda. Así, dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Estas disposiciones se encuentran contenidas en los artículos 132 fracción XII; 136 al 153 y 504 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

XIII. *Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patronos deberán cumplir con dicha obligación.*

Estas disposiciones se encuentran contenidas en los artículos 3°, 25 fracción VIII; 132, fracción XV; 153-A al 153-X; 159, 180, 391, fracción VII; 412, fracción V; 523, fracción V; 526; 527-A al 529; 537 al 539; de la Ley Federal del Trabajo vigente.

XIV. *Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridos con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrón contrate el trabajo por un intermediario;*

Estas disposiciones se encuentran contenidas en los artículos 14; 472 al 515 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

XV. *El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar*

las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán al efecto, las sanciones procedentes en cada caso.

Estas disposiciones se encuentran contenidas en los artículos 132 fracciones XVI a XIX y XXVIII; 509 al 512; 527-A al 529, de la Ley Federal del Trabajo vigente.

XVI. *Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.*

Estas disposiciones se encuentran contenidas en los artículos 354 y 355, sobre coalición; 356 al 380, sobre sindicatos; 386 al 403, relativos a la intervención de los sindicatos en la contratación colectiva; Artículos 404 al 421 en los contratos-ley; 426 al 439, modificación, suspensión, terminación colectiva de las relaciones de trabajo de la Ley Federal del Trabajo vigente.

XVII. *Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros;*

Estas disposiciones se encuentran contenidas en los artículos 440 al 451; 459; 466; 469; 920 al 938 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

XVIII. *Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del Gobierno;*

Estas disposiciones se encuentran contenidas en los artículos 928, fracción I, 933 y 934, de la Ley Federal del Trabajo vigente.

XIX. *Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;*

Estas disposiciones se encuentran contenidas en los artículos 427 al 432 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

XX. *Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno;*

Estas disposiciones se encuentran contenidas en los artículos 604 al 620, relativos a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; 621 al 624, relativos a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de la Ley Federal del Trabajo vigente.

XXI. *Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.*

Estas disposiciones se encuentran contenidas en los artículos 49; 947 y 948 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

XXII. *El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su*

persona o en la de su cónyuge, padres, hijos, o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

Estas disposiciones se encuentran contenidas en los artículos 48 al 52 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

Por lo tanto, implantan el derecho a la estabilidad en el empleo, imponiendo al patrón la reinstalación obligatoria a favor del trabajador despedido injustificadamente, eliminando la facultad patronal de no someterse al arbitraje de la junta, cuyo no sometimiento implicaba la rescisión del contrato de trabajo mediante el pago de la indemnización y de las cantidades correspondientes a la responsabilidad derivada del conflicto, previstas por la Ley. Salvo las excepciones que previene la fracción XXII y que se encuentran determinadas en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

XXIII. *Los créditos en favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;*

Estas disposiciones se encuentran contenidas en los artículos 113 y 114; 966; 979 al 981 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

XXIV. *De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable*

el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrán exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

Estas disposiciones se encuentran contenidas en el artículo 110, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo vigente.

XXV. *El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular.*

En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia.

Estas disposiciones se encuentran contenidas en los artículos 539-D al 539-F; de la Ley Federal del Trabajo vigente.

XXVI. *Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de la repatriación quedan a cargo del empresario contratante;*

Estas disposiciones se encuentran contenidas en los artículos 28 y 29 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

XXVII. *Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:*

- a) *Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.*
- b) *Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de conciliación y Arbitraje.*
- c) *Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.*
- d) *Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.*
- e) *Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.*
- f) *Las que permitan retener el salario en concepto de multa.*
- g) *Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedirse de la obra.*
- h) *Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores;*

Estas disposiciones se encuentran contenidas en los artículos 5°, 33 y 34 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

XXVIII. *Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán*

transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

XXIX. *Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados, y otros sectores sociales y sus familiares.*

La Ley del Seguro Social fue expedida el 31 de diciembre de 1942, según Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación del 19 de enero de 1943; con reformas posteriores.

XXX. *Asimismo, serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados, y*

XXXI. *La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:*

- a) *Ramas industriales y servicios.*
 - 1. *Textil.*
 - 2. *Eléctrica.*
 - 3. *Cinematográfica.*
 - 4. *Hulera.*

5. *Azucarera.*
 6. *Minera.*
 7. *Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos.*
 8. *De hidrocarburos.*
 9. *Petroquímica,*
 10. *Cementera.*
 11. *Calera.*
 12. *Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas.*
 13. *Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos.*
 14. *De celulosa y papel.*
 15. *De aceites y grasas vegetales.*
 16. *Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello.*
 17. *Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello.*
 18. *Ferrocarrilera.*
 19. *Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera.*
 20. *Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio.*
 21. *Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.*
 22. *Servicios de banca y crédito.*
- b) *Empresas:*
1. *Aquellas que sean administradas en forma directa*

descentralizada por el Gobierno Federal.

2. *Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y*
3. *Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales, o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación:*

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos o conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

Estas disposiciones se encuentran contenidas en los artículos 527 al 529 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

Finalmente, debemos precisar que el artículo constitucional en estudio, ha sido reformado un sinnúmero de ocasiones desde su creación, por tal motivo y para efectos de nuestro trabajo de investigación, a continuación se transcribirán las mismas.

Decreto de 31 de agosto de 1929, D. O. 6 de septiembre de 1929. Se adiciona la fracción XXIX que considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social.

Decreto de 18 de octubre de 1933, D. O. 4 de noviembre de 1933. Se reforma la fracción IX (participación en las utilidades).

Decreto de 30 de diciembre de 1938, D. O. 31 de diciembre de 1938, Se reforma la fracción XVIII (en materia de huelgas).

Decreto de 5 de noviembre de 1942, D. O. 18 de noviembre de 1942. Se adiciona la fracción XXXI (competencia federal).

Decreto de 20 de noviembre de 1962, D. O. 21 de noviembre de 1962. Reforma de las fracciones II, III (protección al trabajo de mujeres y menores); VI (salarios mínimos generales y profesionales); IX (participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas); XXI, XXII (derecho a la reinstalación obligatoria), y XXXI (ampliación de las ramas industriales de jurisdicción federal).

Decreto de 9 de febrero de 1972, D. O. 14 de febrero de 1972. Se reforma la fracción XII (habitaciones para los trabajadores. Fondo Nacional de la Vivienda).

Decreto de 27 de diciembre de 1974, D. O., 31 de diciembre de 1974. Se reforman las fracciones II, V, XI, XV (igualdad jurídica de la mujer en el trabajo); XXV (servicio gratuito para la colocación de los

trabajadores); y XXIX (servicios de guardería asignados al Seguro Social).

Decreto de 4 de febrero de 1975. D. O. 6 de febrero de 1975. Se adiciona la fracción XXXI (ampliación de las ramas industriales de jurisdicción federal).

Decreto de 30 de diciembre de 1977, D. O. 9 de enero de 1978. Se adiciona la fracción XII (establecimientos de mercados y servicios); se reforma la fracción XIII (capacitación o adiestramiento); y se adiciona la fracción XXXI (se amplía la competencia federal, incluyendo entre otros aspectos, las obligaciones patronales en materia educativa, de capacitación o adiestramiento, y de seguridad e higiene).

Decreto de 8 de diciembre de 1978, D.O. 19 de diciembre de 1978. Se adiciona un párrafo inicial al artículo 123 (derecho al trabajo).

Decreto de 22 de diciembre de 1986, D. O. 23 de diciembre de 1986. Se reforma la fracción VI (se suprimen las Comisiones Regionales de Salarios Mínimos, y se unifica el salario mínimo general para trabajadores urbanos y trabajadores del campo).

Decreto D. O. 27 de junio de 1990. Se modifica y adiciona la fracción XXXI. Competencia Federal en materia de servicios de banca y crédito.

En virtud de que las relaciones laborales, entre el Estado mexicano y sus trabajadores no se encuentran reguladas dentro de la Ley Federal

del Trabajo, es necesario reiterar que éstas se contienen dentro del apartado *B* del artículo 123 constitucional siendo su Ley Reglamentaria, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, por lo que el artículo 123 en su apartado *B* dispone:

B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

- I. La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;
- II. Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;
- III. Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año;
- IV. Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos; sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las Entidades de la República;

- V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;
- VI. Solo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes;
- VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública;
- VIII. Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia.
- IX. Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley. En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;
- X. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen de

manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;

XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

- a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.
- b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.
- c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan esfuerzo considerable y signifiquen peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.
- d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.
- e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación,

asi como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.

- f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda, a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social, regulándose en su Ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos;

- XII.** Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la Ley reglamentaria. Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

- XIII.** Los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal de servicio exterior se regirán por sus propias leyes.

El Estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fracción XI de este Apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones; y

- XIII bis.** Las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado.

- XIV.** La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutará de las medidas de protección al salario y gozará de los beneficios de la seguridad social.

Así entonces, la Ley Reglamentaria del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional, conocida como *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, de 27 de diciembre de 1963. D. O. 28 de diciembre de 1963*, ha sido reformada como lo mostramos a continuación.

• **Reformas al Artículo 123 Constitucional Apartado B.**

Decreto de 21 de octubre de 1960, D. O. 5 de diciembre de 1960.

Se reforma y adiciona el artículo 123 con el Apartado B), que incorpora las garantías del Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Decreto de 6 de octubre de 1961, D. O. 27 de noviembre de 1961. Se reforma la fracción IV (salario mínimo).

Decreto de 8 de noviembre de 1972. D. O. De 10 de noviembre de 1972. Se reforma el inciso f) de la fracción XI (habitaciones para los trabajadores. Fondo Nacional de la Vivienda); y se adiciona con un segundo párrafo la fracción XIII (se proporcionan las prestaciones anteriores a los miembros del Ejército, Fuerza Aérea y Armada).

Decreto de 7 de octubre de 1974, D. O. 8 de octubre de 1974. Se reforma el párrafo inicial del Apartado B, quedando como sigue: "B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores".

Decreto de 27 de diciembre de 1974, D. O. 31 de diciembre de 1974. Se reforman las fracciones VIII (derechos de escalafón y prioridad para los ascensos); y XI inciso c) (protección a las madres trabajadoras).

Decreto, D. O. 17 de noviembre de 1982. Se adiciona el apartado "B" con la fracción XIII bis (instituciones de crédito, regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por este apartado).

Decreto, D. O. 27 de junio de 1990. Se reforma la fracción XIII bis. (sistema bancario mexicano.)

Para finalizar el tema en comento, es menester precisar que respecto a los artículos 103 y 107 constitucionales, que establecen las bases del Juicio de Amparo, se debe recurrir al artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo, relativos al principio de definitividad en las resoluciones de las Juntas, y a la impugnación de las mismas por la vía de amparo. Atento a las reformas constitucionales concernientes al Poder Judicial y al Juicio de Amparo, publicadas en el Diario Oficial de 31 de diciembre de 1994.

3.2 EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE.

En concordancia con los argumentos anteriores, es menester reiterar que toda la legislación del trabajo mexicana, emana del artículo 123 constitucional anteriormente comentado, así, dicho artículo contiene las más importantes leyes laborales, entre otras: la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social, el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, etcétera. Con lo que la inclusión de los principios básicos y esenciales de la legislación del trabajo, que se consagran bajo el amparo que la Constitución le otorga, hizo que México se colocara a la vanguardia de la legislación en la materia en el mundo, ya que fue con ésta que se dio valor, casi sin precedentes anteriores, de norma constitucional, a disposiciones que, por lo general, sólo se habían regulado en legislaciones ordinarias.

Así entonces, modificada el 31 de Agosto de 1929, la fracción X del artículo 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,

que confería al Congreso de la Unión una facultad más: ***la de legislar en materia del trabajo, origen inmediato de la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931.***

Situación ésta que para Mario de la Cueva, tuvo a su vez como antecedente el 7 de octubre de 1915, cuando Aguirre Berlanga publicó el Decreto que merece el título de Primera Ley del Trabajo de la Revolución Constitucionalista, substituido y superado por el del 28 de diciembre de 1915; cuyo texto contenía entre otros: jornada de trabajo de 9 horas, prohibición del trabajo de los menores de 9 años; salarios mínimos en el campo y en la ciudad, protección del salario, reglamentación del trabajo a destajo, aceptación de la teoría de riesgo profesional y creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En el mismo año el General Salvador Alvarado con el propósito de reformar el orden social y económico del Estado de Yucatán, a cuyo efecto expidió las leyes que se conocen con el nombre de las cinco hermanas; agraria, de hacienda, del catastro, del municipio libre y del trabajo, con lo que sigue el intento de socialización de la vida. La Ley del trabajo reconoció y declaró alguno de los principios básicos que más tarde integrarían el artículo 123 de la Constitución.⁴¹

Dentro de este contexto y en armonía con sus principios, la Ley creó las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje encargados del

⁴¹ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, op. cit. pág. 46.

conocimiento y decisión de todos los conflictos de trabajo, individuales y colectivos, jurídicos y económicos; y facultó aquellos organismos para imponer autoritariamente, en determinadas condiciones en los casos de conflictos económicos, las normas para la prestación de los servicios, y cuando se tratara de controversias jurídicas la sentencia que les pusiera fin.

Por su parte Ana María Alvarado Larios, a este respecto señala:

*"La Ley Federal del Trabajo, contiene preceptos de carácter material que regulan las relaciones individuales de trabajo, en los que se contemplan instituciones que determinan el mínimo de derechos que un trabajador debe disfrutar frente al patrón, así como las obligaciones de uno frente al otro. Estos preceptos integran la parte propiamente sustantiva de la relación laboral, pero, además de ellos, la Ley Federal del Trabajo, contiene otras normas de carácter instrumental que tienen como finalidad conseguir un equilibrio entre los factores de la producción, el capital y el trabajo, para garantizar el cumplimiento y el respeto de las normas sustantivas del trabajo; en este sentido, se establecen las normas relativas a la contratación colectiva, al reglamento interior del trabajo y a los conflictos colectivos del trabajo."*⁴²

Además de los preceptos a los que ha aludido Alvarado Larios, podemos precisar que otros, tienen carácter meramente administrativo, toda vez que hacen referencia a ciertos órganos estatales, mismos que

⁴² ALVARADO LARIOS, Ana María, *Temas Selectos de derecho laboral*, Pearson, México, 1998, pág. 79.

han sido creados con diversos objetivos, tal es el caso de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, la inspección del trabajo, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y la Comisión Nacional para la participación de los Trabajadores en las utilidades de las empresas, entre otros, debiéndose aclarar, que algunos de estos órganos presentan como característica propia el estar constituidos de manera tripartita, es decir por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno.

Asimismo, debemos mencionar, que la Ley Federal del Trabajo contiene preceptos de carácter formal que determinan las normas que deben regir la actuación de los trabajadores, de los patronos, de los sindicatos y de los órganos estatales, para la aplicación correcta y precisa de las normas laborales, tanto en la vía administrativa como en el procedimiento jurisdiccional.

Por tanto, la Ley Federal del Trabajo se constituye como el resultado de un intenso proceso de elaboración, que estuvo precedida de varios proyectos. Naciendo a la vida jurídica el 18 de agosto de 1931 y la cual, desde entonces, ha sufrido diversas modificaciones mismas que serán comentadas en el desarrollo del presente trabajo de investigación en cuanto incidan con nuestro tema de estudio.

3.3 EN EL CÓDIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL VIGENTE.

Como ya lo manifestamos anteriormente, también dentro del Derecho Civil, se encuentran normas jurídicas relacionadas con el Derecho del Trabajo. Así, al decir de José Dávalos, haciendo alusión a Trueba Urbina, el Derecho del Trabajo debe regular a todo aquél que preste un servicio a otro y no necesariamente de los llamados subordinados o dependientes, tal y como lo podemos deducir del artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo al consignar que la aplicación del derecho laboral, abarca a toda la clase trabajadora y no únicamente a los subordinados, además de que la obligación, que tiene el trabajador de prestar un servicio eficiente no entraña una subordinación sino simplemente el cumplimiento de un deber.⁴³

Bajo tales consideraciones, a continuación transcribiremos las normas jurídicas contenidas dentro de la Legislación Civil, que consideramos más adecuadas para los efectos del presente trabajo de investigación.

Artículo 2º.- La capacidad jurídica es igual para el hombre y la mujer. A ninguna persona por razón de edad, sexo, embarazo, estado civil, raza, idioma, religión, ideología, orientación sexual, color de piel, nacionalidad, origen o posición social, trabajo o profesión, posición económica, carácter físico,

⁴³ Cfr. citado por DÁVALOS MORALES, José. *Derecho del Trabajo I*, cuarta edición, Porrúa, México, 1992, pág. 4.

discapacidad o estado de salud, se le podrá negar un servicio o prestación a la que tenga derecho, ni restringir el ejercicio de sus derechos, cualquiera que sea la naturaleza de estos.

Como se desprende del artículo en cita, y al igual que lo regula la Ley Federal del Trabajo, la capacidad jurídica para hombre y para mujer es igual en términos de ley, en tal virtud, no se podrá negar ni restringir el libre ejercicio de los derechos por ninguna de las razones a las que alude el propio precepto del Código Civil. Luego entonces, las garantías sociales contempladas dentro de la Ley Federal del Trabajo, se hacen extensivas a los criterios expuestos por el artículo 2º del Código Civil para el Distrito Federal en vigor.

Artículo 1918.- *Las personas morales son responsables de los daños y perjuicios que causen sus representantes legales en el ejercicio de sus funciones.*

Del artículo en cita, se desprende que toda persona moral será directamente responsable de los daños y perjuicios que en el ejercicio de sus funciones ocasionen sus legítimos representantes. Situación ésta que trasladada al ámbito laboral, sustenta la teoría de la representación, en el sentido de que, autorizado en términos de ley el representante legal de toda persona moral es directamente responsable de su gestión, por lo que la persona moral tendrá que cumplir con sus obligaciones frente al trabajador en los términos en que lo haya hecho su representante.

Artículo 1935.- *Los patrones son responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades*

profesionales de los trabajadores sufridas con motivo o en el ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por tanto, los patrones deben pagar la indemnización correspondiente, según que hayan traído como consecuencia la muerte o simplemente la incapacidad temporal o permanente para trabajar. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrón contrate el trabajo por intermediario.

En concordancia con los preceptos establecidos dentro de la Ley Federal del Trabajo, emanados directamente del artículo 123 constitucional, podemos inferir que la doctrina jurídica considera que la responsabilidad patronal se funda en la idea de una responsabilidad objetiva, como resultado de la explotación de una empresa. En este sentido, el precepto normativo en comento, se encuentra relacionado en lo dispuesto por los artículos 472 al 513 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 1936.- *Incumbe a los patrones el pago de la responsabilidad que nace de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales, independientemente de toda idea de culpa o negligencia de su parte.*

El artículo en cita, regula igualmente la idea de que el riesgo profesional o riesgo de trabajo por cuanto hace a la responsabilidad de los patrones, es independiente de toda idea de culpa o negligencia, en tal virtud, el trabajador no estará obligado a probar ninguno de estos extremos, resultando aplicables los artículos anteriormente señalados de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 1937.- *El patrón no responderá de los accidentes del trabajo, cuando el trabajador voluntariamente (no por imprudencia) los haya producido.*

En contrasentido a los argumentos anteriores, podemos manifestar que el artículo en cita, contiene la hipótesis que establece que el patrón sólo podrá eximirse de responsabilidad, si prueba que el trabajador voluntariamente se ha provocado el daño o accidente. Lo que nos obliga a suponer que se requiere a priori, probar el dolo del trabajador para la comisión del accidente, debiéndose reiterar que estas hipótesis no son aplicables para el caso de imprudencia del trabajador.

Artículo 2605.- *El servicio doméstico, el servicio por jornal, el servicio a precio alzado en el que el operario sólo pone su trabajo, y el contrato de aprendizaje, se regirán por la Ley Federal del Trabajo.*

Mientras que esa ley no se expida, se observarán las disposiciones contenidas en los capítulos I, II, V y parte relativa del III, del Título XIII, del Libro Tercero del Código Civil para el Distrito y Territorios Federales, que comenzó a estar en vigor el 1o. de junio de 1884, en lo que no contradigan las bases fijadas en el citado artículo 123 constitucional, y lo dispuesto en los artículos 4 y 5 del mismo Código Fundamental.

Como lo hemos expuesto al inicio del estudio del presente apartado, toda relación de trabajo de debe de regir por lo dispuesto tanto en el artículo 123 constitucional así como por la Ley Federal del Trabajo. En este sentido, el artículo en cita, siguiendo con estos criterios remite a la

ley reglamentaria todo lo relacionado con la prestación del trabajo doméstico por jornal etcétera.

Artículo 2606. *El que presta y el que recibe los servicios profesionales, pueden fijar, de común acuerdo, retribución debida por ellos.*

Cuando se trate de profesionistas que estuvieren sindicalizados, se observarán las disposiciones relativas establecidas en el respectivo contrato colectivo de trabajo.

Tal y como lo consigna la Ley Federal del Trabajo, y los principios generales del Derecho, la voluntad de las partes es la máxima jurídica que se debe de aplicar en toda relación o acto jurídico que realicen. Sin embargo, debemos puntualizar, que cuando esta voluntad sea contraria a Derecho y en el caso del ámbito laboral, tal voluntad se traduzca en menoscabo de los derechos mínimos del trabajador, estas estipulaciones se tendrán por no puestas. Así, es válido que las partes fijen retribución por los servicios prestados, pero las mismas no podrán estar por debajo de las mínimas señaladas por la ley.

Artículo 2607. *Cuando no hubiere habido convenio, los honorarios se regularán atendiendo juntamente a las costumbres del lugar, a la importancia de los trabajos prestados, a la del asunto o caso en que se prestaren, a las facultades pecuniarias del que recibe el servicio y a la reputación profesional que tenga adquirida el que lo ha prestado. Si los servicios prestados estuvieren regulados por arancel, éste servirá de norma para fijar el importe de los honorarios reclamados.*

A este respecto debemos precisar, que es del todo justo que las partes que no hayan pactado los honorarios en la prestación del servicio profesional, los mismos se determinen tomando en consideración su calidad e importancia, los usos y costumbres del lugar, etcétera. Toda vez que se debe presumir que las partes contratantes omitieron pactarlos expresamente por considerarlos sobre entendidos y partiendo de bases objetivas.

Para finalizar el tema en estudio, debemos de aclarar que dentro de nuestro Derecho Civil, existen aún más disposiciones normativas relacionadas con el Derecho del Trabajo, sin embargo, y por cuestiones de espacio y al no ser el tema central de nuestro estudio, consideramos prudente omitirlas, reiterando que las anteriores a nuestro parecer, engloban perfectamente el marco normativo que dentro del derecho civil, sustentan algunas relaciones laborales.

3.4 DE LOS PRINCIPIOS RECTORES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Como es de nuestro conocimiento, dentro de nuestro sistema jurídico mexicano, todas las áreas del derecho descansan en principios generales que no solo justifican su sentido sino que caracterizan su especialidad, es decir, la Teoría General del Derecho, nos enseña que este como un todo rector de la vida del hombre en sociedad, se fundamenta para su ejercicio en principios generales de ética social, derecho natural o axiología jurídica (filosofía de los valores jurídicos),

descubiertos por la razón humana, fundados en la naturaleza racional y libre del hombre, mismos que constituyen el fundamento de todo sistema jurídico.

En este sentido, los principios generales del derecho son criterios que expresan un juicio acerca de la conducta humana a seguir en cierta situación. Luego entonces, todas las ramas del derecho, recogen estos principios generales y los matizan con los suyos propios, inherentes a su propia especialidad.

Dentro de este contexto, tenemos que, al igual que las otras ramas del derecho, como ciencia especializada, el Derecho Laboral o del Trabajo, también contiene los principios generales del derecho y los suyos propios tal y como lo asegura Héctor Santos Azuela, al decir:

*“Como ciencia jurídica de nuevo cuño, el derecho del trabajo cuenta con un cuerpo de proposiciones o verdades fundamentales que soportan su sistema de conocimientos y un complejo aparato normativo[...] ciertamente, como rama paradigmática del derecho social, tiene relación estrecha con los principios universales del derecho que orientan y determinan la ciencia jurídica, plenamente concordados con los suyos, peculiares y fundacionales.”*⁴⁴

Bajo tales consideraciones, es menester precisar, que dentro del Derecho del Trabajo, se constituyen principios generales directamente

⁴⁴ SANTOS AZUELA, Héctor. *Derecho del Trabajo*, Mc Graw-Hill, México, 1998, págs. 12 y 13.

relacionados con la parte sustantiva, así como principios generales relacionados con la parte adjetiva o procesal. De tal suerte que, por lo que respecta a aquellos, podemos exponer los siguientes:

- a) *Artículo 3º Ley Federal del Trabajo.* El trabajo es un derecho y un deber sociales. Así entonces, los miembros de la sociedad tienen el deber para con ésta, de realizar un trabajo útil y contribuir a su desarrollo. A su vez, el Estado y la sociedad están obligados a proporcionarles a sus miembros un trabajo digno que les permita tener un nivel de vida estable en el que se puedan superar de manera técnica y profesional.
- b) *Artículo 4º Ley Federal del Trabajo.* Libertad de Trabajo. Para el maestro Ignacio Burgoa se debe de entender como la facultad que tiene el individuo de elegir la ocupación que más le convenga para la obtención de sus fines vitales. En tal virtud, toda persona puede dedicarse a la profesión, industria o comercio, siempre y cuando sean lícitos.
- c) *Artículo 123 Constitucional.* Igualdad del Trabajo. Principio contenido dentro de nuestro máximo ordenamiento jurídico, que establece que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad. Principios contenidos igualmente dentro de nuestra Ley Federal del Trabajo.

Por su parte, Santos Azuela,⁴⁵ considera los siguientes:

- d) *La dignificación del Trabajo del hombre.* Este principio impone al patrón el deber de procurar no solo la integridad de sus empleados, sino el respeto cabal de su persona, exigiéndosele que prodigue un trato humano para sus trabajadores, atento a las peculiaridades que reclamen el propio servicio, la técnica, la experiencia y la modernidad.
- e) El trabajo no puede considerarse como un bien en el mercado, alienable y a merced de las leyes del comercio. Derivado del tratado de Versalles, este principio se recogió por nuestra Constitución Política de 1917, dadas las proclamas revolucionarias del partido liberal mexicano. Así, estos principios fundamentales se orientan a rescatar la importancia y dignidad del hombre libre frente a las corrientes que denigran o pretenden someter a la ganancia la trascendencia y respeto del trabajo humano.
- f) *La libertad sindical.* Principio general que se sustenta en el derecho que tiene el trabajador para organizarse profesionalmente para la legítima defensa de sus derechos comunes.

⁴⁵ Cfr. *Ibidem*, págs. 13-17.

- g) *La Libertad contractual.* Sustentada en la autonomía individual o colectiva de la voluntad, bajo el principio de la norma favorable a los trabajadores que consigna la irrenunciabilidad de los derechos obreros, aún contra la voluntad de los propios trabajadores, mismo que dota a esta disciplina de carácter imperativo, plenamente acorde con la función tutelar y reivindicatoria que le corresponde.
- h) *Estabilidad en el empleo.* Principio que se encuentra hoy en día en tela de juicio, al pretender suprimirse bajo el conjuro de la atracción de capitales y la productividad.

Ahora bien, los principios del Derecho Procesal del Trabajo, encuentran su fundamento dentro del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, mismos que exponemos a continuación:

- a) *Principio de publicidad.* Este principio se refiere a que las audiencias que se desarrollen durante el procedimiento, podrán ser presenciadas por cualquier persona, siempre y cuando, el órgano jurisdiccional no ordene que las mismas sean a puerta cerrada, atendiendo a las especiales particularidades del asunto. Según se desprende del artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo.
- b) *Principio de gratuidad.* Este principio descansa en el artículo 17 Constitucional, el cual establece que todo servicio prestado

por los tribunales será gratuito, en consecuencia quedan prohibidas las costas judiciales.

- c) *Principio de Inmediatez.* Este principio se dirige a la obligación que tiene el Tribunal que conozca del asunto de estar en contacto directo con las partes, con la intención de tener un conocimiento adecuado del mismo para que pueda resolver conforme a derecho, atento a lo dispuesto por el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo.
- d) *Principio de Oralidad.* Este principio se refiere al predominio que existe en materia laboral, de la palabra oral sobre la escrita, atento a lo dispuesto por el artículo 713 de la Ley Federal del Trabajo.
- e) *Principio dispositivo.* Como todo proceso judicial, el procedimiento laboral, se inicia a instancia de parte, mediante el ejercicio de la acción procesal, necesitando ser excitada mediante las promociones que las partes realicen.
- f) *Principio de la suplencia de la demanda.* Dado su carácter social y de protección de la clase trabajadora, este principio obliga a la autoridad jurisdiccional, a subsanar las deficiencias técnico jurídicas que se encuentren en el cuerpo de la demanda.

Por cuanto hace a las demandas obscuras o irregulares, al momento de admitirlas se señalaran los defectos de éstas, previniéndose

al trabajador para que la misma sea subsanada dentro de un término de tres días, atento a lo dispuesto por el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo.

3.5 ELEMENTOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Como todo acto jurídico, la relación laboral contiene elementos fundamentales sin los cuáles no podría existir. En tal virtud, y para ubicar terminológicamente a los sujetos básicos del Derecho del Trabajo, conviene precisar lo que el Diccionario Jurídico Mexicano establece acerca de la relación de trabajo:

*"Denominación que se da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral."*⁴⁶

Derivado de la cita en comento, se desprende que los sujetos fundamentales en las relaciones laborales son los trabajadores y los patrones debiéndose agregar a la autoridad del trabajo, atento al estado tripartita del sentido laboral para el caso de controversia y de legalidad laboral.

Con lo que podemos concluir, que los elementos fundamentales en las relaciones laborales, individuales o colectivas, siempre lo serán los

⁴⁶ *Diccionario Jurídico Mexicano*, Tomo P-Z, op. cit. pág. 2769.

trabajadores, los patrones y las autoridades, según lo estudiaremos a continuación.

3.5.1 Del Trabajador.

Como lo acabamos de señalar, el trabajador es parte fundamental de toda relación de trabajo, por tanto, se debe entender por éste a *“toda persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado, (artículo 8° de la Ley Federal del trabajo)”*.⁴⁷

Por su parte José Dávalos, al respecto preceptúa:

*“El concepto de trabajador es genérico, porque se atribuye a todas aquéllas personas que, con apego a las prescripciones de la ley, entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra y, en atención a los lineamientos constitucionales no admite distinciones.”*⁴⁸

Derivado de las citas en comento, nosotros particularmente consideramos que por trabajador se debe de entender ***a toda persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado, independientemente de las características especiales, habilidades, aptitudes, o cualidades que el trabajador requiera y emplee para la prestación del servicio personal subordinado.***

⁴⁷ Idem.

⁴⁸ DÁVALOS MORALES, José. op. cit. pág. 90.

Ahora bien, atento a los conceptos anteriores, y siguiendo las doctas palabras de José Dávalos, debemos de entender que el trabajador:

- a) Siempre será una persona física. Lo que significa, que jurídicamente nunca podrá intervenir dentro de una relación de trabajo en calidad de trabajador una persona moral, es decir el trabajador habrá de ser siempre sujeto de derechos y obligaciones dada su existencia visible.
- b) Esta persona física ha de prestar un servicio a otra persona física o moral. Lo que significa, que las actividades laborales del trabajador se deben de prestar a otra persona física o moral, según sea la persona con la que haya contratado.
- c) El servicio ha de ser en forma personal. Lo que significa que para que se pueda atribuir la calidad de trabajador a un determinado individuo se reputa como necesario que el servicio o trabajo sea desempeñado por el mismo, en forma personal y no por conducto de otra persona. Así, si aquél que es contratado pretende ser sustituido por otra persona sin consentimiento del patrón, la relación de trabajo se disuelve si el patrón la exigiera.
- d) El servicio ha de ser de manera subordinada. Lo que explica, el vínculo jerárquico existente entre quien presta un trabajo y

quien lo recibe, es decir, es la posibilidad con la que cuenta el patrón de ejercer la facultad de dirección, misma se corresponde con el deber de obediencia que tiene el trabajador.

- e) La remuneración obligatoria. Lo que significa el pago por el servicio personal subordinado, a que tiene derecho el trabajador, regulado en nuestro derecho positivo mediante la figura del salario.

Dentro de este contexto, sólo nos resta por aclarar que si no existe remuneración por el trabajo que se realiza no habrá relación jurídica dadas las características de nuestro derecho laboral, tal situación que se aplica a aquellos trabajos que realicen ciertas personas con carácter altruista.

3.5.2 Del Patrón.

Siguiendo con el estudio de nuestro trabajo de investigación y por cuanto hace al patrón, al igual que el trabajador, resulta ser base importante de la relación laboral, por lo cual consideramos necesario establecer con toda exactitud cuáles son las connotaciones que nuestra doctrina jurídica le reconoce a éste.

Así entonces, para Néstor De Buen, el concepto de patrón, aparece necesariamente unido a una relación jurídica laboral, definiéndolo de la siguiente manera:

*"Patrón, es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja a su beneficio, mediante retribución."*⁴⁹

Como podemos inferir de la cita en comento, y en confrontación con la figura del trabajador, el patrón representa a otro de los sujetos básicos de la relación jurídica del trabajo, debiendo hacer notar que su característica como persona física es frecuente, sin embargo, no es la regla, a diferencia de los argumentos anteriores relacionados con el trabajador, toda vez que en la actualidad, el patrón rara vez interviene en forma directa, en la contratación de los trabajadores, en virtud de que dicha función es delegada a departamentos o áreas especializadas de la empresa o centro de trabajo, conocidos como de personal o de recursos humanos.

Así entonces, podemos concluir, lo siguiente:

- a) El patrón puede ser una persona física o moral. En virtud de que para nuestro derecho positivo, es indistinto que, tratándose de una persona moral, ésta sea una sociedad civil o mercantil, siendo lo significativo de la relación laboral el recibir un servicio en relación de subordinación.
- b) Es quien recibe los servicios del trabajador. Lo que significa que independientemente del lugar y persona que haya contratado al trabajador, el patrón siempre recibirá el servicio personal subordinado de aquél.

⁴⁹ DE BUEN LOZANO, NÉSTOR. *Derecho del Trabajo*. Tomo I, Décimo tercera edición, Porrúa, México, 2000, pág. 503.

3.5.3 De las Autoridades.

Tal y como lo señala el artículo 523, de la Ley Federal del Trabajo, las autoridades laborales son las siguientes:

- I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- II. A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;
- III. A las autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;
- IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- V. Al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento;
- VI. A la Inspección del Trabajo;
- VII. A la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos;
- VIII. A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;
- IX. A las Juntas Federales y Locales de Conciliación;
- X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- XI. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y
- XII. Al Jurado de Responsabilidades.

Así entonces, según las doctas palabras de Josué Guzmán Guerrero, debemos de entender por autoridades del trabajo:

"Aquellas que, de conformidad con las disposiciones jurídicas, tienen la facultad de vigilar y

procurar el cumplimiento y observancia de las normas laborales, dentro de sus respectivos ámbitos de competencia y de acuerdo con las funciones que las propias leyes les confieran."⁵⁰

Por su parte, Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales, definen a las autoridades del trabajo de la siguiente manera:

*"Éstas son los órganos que tienen la potestad legal de aplicar las normas de trabajo, y de imponer a las partes su resolución."*⁵¹

En mérito de lo anterior, debemos precisar que las autoridades del trabajo, son todos aquellos órganos públicos que además de aplicar las normas del trabajo y procurar el cumplimiento y observancia de las mismas, se encargan de aplicar y vigilar el cumplimiento de las normas laborales, con el objeto de conseguir el equilibrio en las diversas relaciones que se suscitan entre capital y trabajo.

3.6 DE LOS FINES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

En concordancia con los principios rectores del derecho del Trabajo y sus elementos o sujetos fundamentales, es menester precisar que, dado el carácter jurisdiccional de toda controversia jurídica, los fines del derecho procesal se encuentran íntimamente ligados a la propia

⁵⁰ GUZMÁN GUERRERO, Josué. *Las autoridades del trabajo y su desarrollo histórico*. Editorial Popular de los Trabajadores, México, 1981, págs. 12 y 13.

⁵¹ TENA SUCK, Rafael, y Hugo Ítalo Morales Saldaña, op. cit. pág. 62.

naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es decir, según lo define Trueba Urbina, el Derecho Procesal del Trabajo es:

"El Conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero-patronales, interobreros o interpatronales". ⁵²

Así entonces, debemos inferir que los fines esenciales del Derecho Procesal del Trabajo, atienden a regular la actividad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con motivo de los diversos conflictos relacionados con el trabajo que se suscitan en las relaciones obrero-patronales, a fin de mantener el orden jurídico y la equidad entre las partes dentro de nuestro sistema jurídico laboral.

3.7 AUTORIDADES RECONOCIDAS POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En virtud de que no es el tema central de nuestro estudio, el analizar a todas y cada una de las autoridades reconocidas por la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 523 anteriormente citado, en los subsecuentes apartados especificaremos brevemente las características especiales de las Juntas de Conciliación y Arbitraje con la intención de establecer su importancia y competencia dentro de los conflictos laborales dado que dentro de estos organismos se aplica día con día la conciliación entre las partes, tema central de nuestro estudio.

⁵² Citado por *Ibidem*, pág. 19.

3.7.1 Junta Federal de Conciliación.

Siguiendo con nuestro tema de estudio, debemos precisar que las Juntas Federales de Conciliación se constituyeron mediante Decreto de fecha 17 de septiembre de 1927, en donde su función principal, dado su carácter conciliatorio, es la de procurar el avenimiento de las partes. Asimismo, estos organismos pueden funcionar como Juntas de Arbitraje cuando se trate de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.

En este sentido, se pueden clasificar en accidentales, mismas que existen en los lugares en donde el volumen de los conflictos de trabajo no amerita el funcionamiento de una Junta permanente; y en permanentes, cuando el desarrollo industrial de una región justifique su existencia, teniendo la jurisdicción territorial que les asigne la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En tal virtud, las Juntas permanentes se conforman por un representante del Gobierno, el cual funge como Presidente de la Junta y es nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; un representante de los trabajadores sindicalizados y un representante de los patrones nombrado de conformidad con la convocatoria que expida la Secretaría anteriormente referida, al efecto.

Por lo que de ser el caso, de no existir Junta de Conciliación permanente, los trabajadores o patrones podrán acudir ante los

representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o ante la Autoridad Municipal. para que se integre la Junta de Conciliación Accidental. Teniendo la obligación estas autoridades, de prevenir tanto a trabajadores como a patrones, para que dentro del término de 24 horas designen a sus representantes, y para el caso de que no lo hagan, tales autoridades realizarán la designación, además de designar y dar a conocer el nombre de la persona que funja como representante del gobierno y que presidirá la Junta.

3.7.2 Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.

Tal y como lo establece Trueba Urbina, estas Juntas se constituyeron, en virtud de las circulares de fecha del 28 de abril de 1926, y 18 de marzo de 1927, emitidas por la desaparecida Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo a los Gobiernos de los Estados, y por el Decreto de fecha 17 de septiembre de 1927, mismo que al igual que las circulares, resultaron inconstitucionales, ya que el Presidente de la República carece de facultades para legislar en materia de trabajo; por lo que dicha junta, funcionaba sin fundamento legal, adquiriendo su legitimidad hasta la entrada en vigor de la Ley Federal del Trabajo de 1931, con la que expidiéndose posteriormente, su Reglamento (21 de julio de 1933).

Asimismo, señala el propio Trueba Urbina, que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es el Tribunal Superior del Trabajo, autorizado constitucionalmente para ejercer jurisdicción social en toda la

República, en asuntos federales, en términos de la fracción XXXI, apartado "A" del artículo 123 constitucional. Correspondiéndole al mismo el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellos.⁵³

La Junta funcionará en Pleno o en Juntas especiales. Así, al Pleno, le compete uniformar el criterio de las Juntas, expedir su reglamento interior, así como el de las Juntas de Conciliación e informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de las deficiencias que observen en su funcionamiento; conocer y resolver los conflictos de trabajo, cuando éstos afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la Junta.

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

⁵³ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. op. cit. págs. 262-265.

3.7.3 Juntas Locales de Conciliación.

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

3.7.4 Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

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

CAPÍTULO 4

LA CONCILIACIÓN DENTRO DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO Y LA INEQUIDAD JURÍDICA ENTRE LAS PARTES DERIVADA DEL ARTÍCULO 876 FRACCIÓN I DE LA L.F.T.

Según lo hemos podido establecer, la Conciliación en cualquier procedimiento legal reviste suma importancia, con lo que, tanto para la Ley o leyes específicas, autoridades y partes involucradas, el que aquélla se verifique con toda equidad es una máxima jurídica que necesariamente se tiene que respetar.

Bajo estos argumentos, a continuación trataremos de demostrar, que tal y como se regula en la actualidad, la etapa conciliatoria en materia laboral, se desprotege en gran medida y varios supuestos al trabajador, por lo que consideramos que tales disposiciones normativas requieren ser reformadas, con la intención de cumplir con toda exactitud, con la equidad jurídica, que entre las partes debe existir, en todo procedimiento laboral.

4.1 DEFINICIÓN Y GENERALIDADES DE LA CONCILIACIÓN.

A este respecto, consideramos adecuado reiterar que sin duda, una realidad inobjetable que ha traído consigo la convivencia del hombre en

sociedad, es, la posibilidad de quebrantar el orden jurídico y social establecido, en virtud de la vasta gama de relaciones jurídicas, y por consecuencia lógica, de conflictos que se suscitan entre sus miembros. Por lo que debido a esto, podemos asegurar que de entre los más importantes, uno de los fines del Estado, es sin duda, la búsqueda y sostenimiento de la legalidad y paz social, dado que él mismo establece las formas jurídicas de solución a los conflictos que surge entre los miembros de la sociedad, encontrándose dentro de éstas, la conciliación como una forma para solución de intereses jurídicos opuestos.

Dentro de este contexto, resulta que la conciliación, como institución que forma parte de nuestro sistema jurídico, se caracteriza en su sentido lato por su simplicidad y nobleza, toda vez que no sólo puede dar por terminado un conflicto de intereses durante el desarrollo mismo del juicio (hasta antes de dictar sentencia), sino que además puede perfectamente prevenir el surgimiento del mismo, situación ésta que es de considerarse del todo benéfica para los legítimos intereses de las partes, ya que les evita un procedimiento engorroso, desgastante y la mayoría de las veces costoso, además de que para el Estado repercute en beneficios al dejar de funcionar la maquinaria jurisdiccional, con los consecuentes ahorros al erario que cada procedimiento conlleva.

En tal virtud, hemos precisado que por conciliar, habremos de entender la posibilidad de componer o ajustar desavenencias entre las partes, readecuar dos posiciones contrarias, etcétera. Así, dentro del ámbito judicial debemos entender por Conciliación, aquélla facultad que

la Ley delega a una persona o institución para exhortar a las partes mediante propuestas viables y jurídicas a que pongan término a sus diferencias. Tales aspectos se contienen en la Ley Federal del Trabajo vigente, dentro de los siguientes artículos:

Artículo 530.- *La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las funciones siguientes:*

- I. *Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo;*
- II. *Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato; y*
- III. *Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas.*

Artículo 865.- *En los procedimientos ante las Juntas Federales y Locales de Conciliación, se observarán las normas que establecen las fracciones I y II del artículo 600 de esta Ley.*

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 patrones juzguen conveniente rendir ante ellas, en relación con las acciones y excepciones que pretendan deducir ante la Junta Federal 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 esté asignada si la hubiere, y si no, a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;

- III. Recibir las demandas que les sean presentadas, remitiéndolas a la Junta Especial de la jurisdicción territorial a que esté 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 objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario;*
- V. Cumplimentar los exhortos y practicar las diligencias que les encomienden otras Juntas Federales o Locales de Conciliación y las Juntas Federales y Locales del Conciliación y Arbitraje; y*
- VI. Denunciar ante el Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haya 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; y*
- VIII. Las demás que les confieran las leyes.*

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

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

La audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que concurran a la misma; las que estén ausentes, podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre y cuando la Junta no haya tomado

el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente.

Ahora bien, según lo podemos inferir de las palabras del Jesús Sáenz ⁵⁴ el término Conciliación, proviene del latín *conciliato* que a su vez deriva del verbo *concilio* y que significa reunir o juntar en un sitio y en sentido figurado, unir por acuerdo, hacer amigos. Agrega el propio autor, que dadas las características anteriores, la conciliación es una institución en la que se necesita la intervención del Estado por medio de sus órganos jurisdiccionales para que actúen como mediadores.

Asimismo, el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, nos dice que la conciliación *"es la acción y efecto de conciliar, y conciliar significa componer y ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí"*.⁵⁵

De los argumentos del ilustre jurista mexicano, Mario De la Cueva,⁵⁶ es de inferirse que la Conciliación, es la actividad que sirve para ayudar a los particulares a encontrar el Derecho, que regula o debe regular sus relaciones jurídicas. Luego entonces, es de deducirse que la opinión de los conciliadores no puede imponerse obligatoriamente a las partes en conflicto, además de que tal actividad conciliadora, puede abarcar tanto los aspectos jurídicos como los económicos.

⁵⁴ Cfr. SAENZ JIMENEZ, Jesús, et. al. *Tratado General de Derecho Procesal*. Tomo III, Santillana, España, pág. 9 y 76.

⁵⁵ *Diccionario de la Lengua Española*, Décimo primera edición, Espasa-Calpe, España, 1970, pág. 349.

⁵⁶ DE LA CUEVA, Mario, op. cit. pág. 385.

Para Trueba Urbina, la Conciliación *"es aquélla avenencia, que sin necesidad de juicio tiene lugar entre las partes que discuten acerca de sus derechos al caso concreto y de las cuáles una trata de entablar un pleito contra la otra."*⁵⁷

Derivado de las citas y argumentos anteriormente enunciados, y para los efectos del tema en estudio, habremos de entender a la conciliación como la institución cuyo objetivo principal es el de estimular la negociación, individual o colectiva, dado el conflicto de intereses que priva entre las partes, con la intención de evitar que éste trascienda a un posterior juicio, o bien dándole fin al mismo. Por lo que en ambos casos la Conciliación se encuentra constituida por las partes en conflicto y el conciliador ante el cual recurren a fin de establecer una solución que ponga fin a tales diferencias.

4.2 TIPOS Y FORMAS DE CONCILIACIÓN.

En concordancia con los aspectos centrales que hemos expuesto acerca de la conciliación, y siguiendo los lineamientos que nuestra doctrina jurídica mexicana realiza al efecto, podemos clasificar a la conciliación en dos vertientes según sea el caso, siendo la primera, en lo referente al tipo de autoridad ante la cual se lleva o constituye la misma y la segunda en lo que atañe al momento procesal en que se verifica.

⁵⁷ TRUEBA URBINA, Alberto, op. cit. pág. 190.

En este sentido, y por lo que hace a la autoridad ante la cual se lleva a cabo, la misma se puede subdividir en Conciliación Administrativa y Conciliación Jurisdiccional. De tal suerte que, por cuanto hace a la primera, es la que se lleva a cabo ante las autoridades administrativas del trabajo, tal es el caso de las Procuradurías de la Defensa del Trabajo (artículo 530 L.F.T), la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, etcétera. Mientras que la segunda, es aquella sobre la cual deben de proveer las Juntas de Conciliación y Arbitraje (artículo 865, 600, 875 y subs. L.F.T), en la primera etapa del procedimiento laboral, la cual se conoce como etapa de conciliación, o en cualquier estado del mismo, siempre y cuando no se haya emitido la resolución que pone fin al conflicto.

Ahora bien, en lo referente al momento en que la Conciliación se constituya durante el procedimiento, también se puede dividir en Conciliación extraprocesal, conocida también como conciliación preventiva; y en Conciliación represiva. En donde, la primera, se verifica antes de que el conflicto se origine formalmente, lo que se puede traducir en que este tipo de conciliación constituye por así decirlo, un acto de renuncia previa al procedimiento. En contrasentido, la conciliación represiva es aquella que pone fin pacífico a un conflicto mediante un proceso jurisdiccional, con lo que la situación que motiva a las partes para llegar a un arreglo y conciliar sus intereses es el gasto y desgaste que implica la continuación del litigio o procedimiento, al ser el mismo en ocasiones demasiado prolongado, por lo tanto la conciliación se puede verificar en cualquier etapa del proceso antes de que se dicte sentencia.

4.3 ELEMENTOS BÁSICOS DE LA CONCILIACIÓN LABORAL.

Como lo hemos precisado durante el desarrollo del presente capítulo, la Conciliación es entendida como la figura jurídica por virtud de la cual se pretende dar por terminado un conflicto de intereses opuestos entre las partes, antes o durante el procedimiento. Luego entonces, constituye una etapa preliminar al proceso judicial o bien una fase dentro del mismo, por lo que tal fase representa un acto, el cual primordialmente contiene los siguientes elementos:

- a) **Acto.** Es aquella situación en que las partes acuden ante el Conciliador de manera voluntaria y con la intención de llegar a un arreglo en sus diferencias. Por tanto, tal acto representa el intercambio de propuestas que las partes se hacen entre sí, y ante el conciliador respecto de sus pretensiones, en donde la función del conciliador es la de escuchar las propuestas emitidas por las partes, procurando ser lo más equitativo posible, haciéndoles ver las ventajas de llegar a un acuerdo, asimismo y siendo necesario proponer soluciones justas y con estricto apego a derecho, a efecto de solucionar el conflicto.
- b) **Procedimiento.** Como ya lo hemos manifestado, éste se integra por los trámites y formalidades de carácter convencional o de ordenamiento legal, que permiten acceder a una coincidencia y legalidad entre aquellas partes que

tienen un problema jurídico o conflicto económico social.

- c) **Acuerdo.** Éste se refiere a la forma y características de arreglo acordada por las partes. Tal acuerdo puede consistir en el desistimiento y/o allanamiento de una de las partes a las pretensiones de su contraria, o bien, en el resultado de la transacción hecha por las mismas respecto de sus pretensiones. Es decir, es la manifestación expresa de la voluntad de las partes para dar por terminado el conflicto. Así, el acuerdo se verifica en virtud del avenimiento a que éstas llegan, solucionando el conflicto.

A este respecto debemos establecer, que dentro de la literatura jurídica del Derecho del Trabajo, se establece que no se debe de confundir el sentido literal del ámbito civilista de la transacción con la conciliación a que hace mención el artículo 123 constitucional, toda vez que aquélla, depende única y exclusivamente de la voluntad de las partes, al tener el carácter formal de un contrato, (artículo 2944 y subs. del Código Civil para el Distrito Federal, vigente) al ser las únicas que intervienen en su celebración, en tanto que la conciliación supone la intervención de un tribunal, el cual se encuentra debidamente facultado y obligado en hacer ver a las partes hasta donde es posible la transacción, es decir, atento a los principios generales del Derecho del Trabajo (artículo 5º L.F.T), no puede celebrarse transacción alguna en perjuicio de los intereses legítimos de los trabajadores, mismas autoridades que vigilarán siempre y en todo momento la equidad entre

las partes. Situación que no acontece en la transacción civil a que hemos aludido, toda vez que como lo sabemos, se puede dar el caso de que en ésta, alguna de las partes se vea notoriamente perjudicada.

Asimismo, debemos de manifestar que no se debe de confundir la conciliación con la mediación, en virtud de que la nota distintiva de ésta, es que el mediador es aquél tercero que de manera directa emite las posibles soluciones al conflicto en cuestión con base en la información recabada, misma que puede tener un contenido diferente a las propuestas por los interesados, en tanto que en la conciliación, el tercero conciliador única y exclusivamente se aboca a acercar o avenir a dos partes que se encuentran con intereses contrarios, es decir, la diferencia radica en el grado de la intervención que asume el tercero. Luego entonces, el avenimiento constituye la causa del convenio, el cual es el efecto de la conciliación.

- d) **Convenio Judicial.** Para José Becerra es la forma substitutiva jurisdiccional, pues tiende a concluir el proceso sin que el Juez dicte una sentencia, de tal suerte que deberá fijar el monto de las obligaciones, la forma y términos para cumplirla así como la fijación de la subsistencia de garantías, etcétera. Por lo tanto, para que los convenios se consideren válidos deberán de cubrir los siguientes requisitos: constar por escrito, deberán contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y los derechos que constituyan su objeto. Asimismo, deberá ser ratificado ante la autoridad

competente quien previo acuerdo lo elevará a la categoría de cosa juzgada, debiendo observar en todo momento que no contenga cláusulas contrarias a la moral, al derecho y a las buenas costumbres.

4.4 NATURALEZA JURÍDICA Y FINES DE LA CONCILIACIÓN EN MATERIA LABORAL.

Siguiendo con nuestro estudio general acerca de la conciliación, es preciso establecer que ésta, implica una serie de actos, mismos que pueden ser de naturaleza autocompositiva (voluntad única de las partes, 'conciliandos') o bien de naturaleza heterocompositiva, misma que se constituye por la intervención de un tercero, con el fin de coadyuvar mediante propuestas jurídicas equitativas y viables, al acuerdo de voluntades de las partes, para garantizar mediante su intervención el acto conciliatorio y su ejecución.

A este respecto consideramos que, no obstante el acuerdo autocompositivo al que pueden llegar las partes, se pueda perfeccionar única y exclusivamente entre ellas en virtud de las actuaciones y negociaciones que realicen de sus respectivos intereses, desde nuestro particular punto de vista, tal acuerdo es poco recomendable, al carecer de eficacia jurídica, en virtud de que al no estar revestido de la formalidad que le puede dar el tercero facultado como conciliador, puede originar el surgimiento de futuros conflictos, dado el caso de que alguna de las partes pretenda obrar de mala fe o se aproveche de la otra en lo

referente a sus derechos o incumpla con lo pactado, lo que necesariamente originaría un conflicto jurisdiccional mismo que se pretendió evitar con las gestiones y actos autocompositivos. Por lo mismo, consideramos que es de suma importancia que se tome en cuenta la conciliación como una forma heterocompositiva de solución de conflictos, atendiendo al caso concreto, toda vez que de su intervención, resultan actos formales que pueden ser elevados a la categoría de cosa juzgada.

Sin embargo, la doctrina jurídica mexicana ha considerado que la conciliación puede ser un acto voluntario u obligatorio y que se puede ejercitar por vía judicial o extrajudicial tanto en el orden público como privado, según lo veremos a continuación, atento a los siguientes argumentos.

Primera. Como acto no jurisdiccional.

Dentro de la doctrina existente, se considera acto no jurisdiccional, cuando la conciliación tiene forma de acto propio y sustantivo, es decir, la mera intervención de hombres buenos, no implica un acto jurisdiccional, sino solo un negocio jurídico entre las partes.

Así, Gerardo Salazar⁵⁸, haciendo alusión al jurista Francés Cuché, considera que cuando se provoca la conciliación frente al juez, no se

⁵⁸ Cfr. GERARDO SALAZAR, Miguel, Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Themis, Colombia, 1963, págs. 161 y 163.

pretende decidir el litigio, sino de llegar a un acuerdo, no se busca saber quien tiene la razón o quien carece de ella, sino de qué lado se encuentra la buena voluntad de entendimiento. El juez conciliador debe concretar su autoridad a cerciorarse de que las partes avengan o a que puedan entenderse, pero no puede lograr la práctica de ninguna prueba para formar convicción en virtud de que no va a resolver el derecho. Asimismo, asegura Cuché, la conciliación es una institución de orden público por la finalidad esencialmente social que se persigue, además del interés de la comunidad de que su objeto se cumpla.

De lo que podemos inferir, que para Cuché la conciliación es voluntaria y provocada por las partes. Empero, también señala su carácter de institución pública, misma que ocasiona la obligatoriedad de su celebración, por lo que debemos distinguir entre el acto propio de la conciliación al que solo se llega por la avenencia de las partes y el intento de la conciliación en sí mismo.

Segunda. Como equivalente Jurisdiccional.

Esta doctrina la argumenta el jurista Encabo González, y de la misma se puede inferir que la Conciliación es un acto procesal equivalente a la decisión judicial, al asegurar que el Juez no debe adoptar una posición pasiva, sino que debe procurar convencer a las partes para que acepten la solución que se les propone después de haber estudiado el caso, utilizando los mismos argumentos que emplearía al dictar sentencia. Luego entonces, si la aceptan, hay avenencia; si no, se impone la solución por sentencia.

En este sentido, para González Encabo, la conciliación es un acto que tiene la característica de equivalente jurisdiccional, porque el juez no resuelve sobre la pretensión de las partes sino que trata de aproximarlas a criterios justos.

Tercero. Como acto de Jurisdicción voluntaria.

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

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

Es decir, la conciliación como acto, se puede verificar en su carácter autocompositivo o heterocompositivo, dependiendo de la voluntad de las partes y la intervención del tercero; es obligatoria en cuanto a la forma, toda vez que la celebración de dicho acto constituye

la primera fase de la primera etapa de la audiencia de ley que se tiene que agotar dentro del procedimiento; es voluntaria en cuanto al fondo, en virtud que la negociación que se lleva a cabo a fin de llegar al arreglo, es eminentemente potestativa de las partes.

Podemos considerarla, como una acto de jurisdicción voluntaria, en el supuesto de que las partes sin la intervención de un tercero lleguen a un acuerdo, tratándose en este caso de un negocio de carácter privado, por lo que únicamente acudirán ante la presencia del Juez para que éste sancione el acuerdo al cual llegaron las partes, dándole la categoría de cosa juzgada.

Por otra parte, desde el punto de vista de la conciliación como institución, consideramos que, como lo hemos visto, ésta es de carácter público, constituye una figura heterocompositiva siendo obligatoria para las partes, dada la imposición del Estado que las obliga a intentarla como probable medio de solución, teniendo la conciliación su origen en un mandato de orden público y conforma un equivalente jurisdiccional, ya que si bien el juzgador no resuelve el fondo del litigio, si interviene para que las partes solucionen su conflicto conforme a derecho, proporcionando soluciones y de ser aceptadas elevarlas a la categoría de cosa juzgada, ordenando la ejecución a dicho acuerdo. Así, la intervención del conciliador como protocolizador y ejecutor le da el carácter de equivalente jurisdiccional, predominando el carácter transactivo.

4.4.1 Conveniencia Jurídica y Social en el procedimiento laboral.

Como lo hemos expuesto a lo largo de nuestro estudio, la Conciliación en su aspecto literal, es un medio de solución amistoso de los conflictos de trabajo, en virtud de que permite que las relaciones laborales se constituyan en un ambiente de justicia, equidad y armonía, reportando beneficios específicos a las partes, al funcionamiento de los tribunales del trabajo y a la economía nacional.

Es decir, hoy en día vivimos en un Estado de Derecho que tiene como fin la búsqueda y sostenimiento del orden jurídico y la paz social. Así, para su consecución, el Estado incrementa de manera acelerada la legislación, situación que como sabemos, provoca retrasos en la administración de justicia, dado el cúmulo de leyes aplicables al caso concreto, lo que significa que en la actualidad las normas procesales se encuentren en plena crisis, lo cual trae consigo la búsqueda de modelos procesales adecuados. Tal y como lo expresa Víctor Farein⁵⁹ en su obra al decir, que en la actualidad estamos viviendo un fenómeno de desjudicialización de la solución de una masa de conflictos de derecho o de intereses individuales o colectivos.

Lo que podemos traducir en el sentido de que, hoy en día existe una cierta tendencia a solucionar los conflictos mediante la autocomposición o heterocomposición. La desjudicialización de los

⁵⁹ Cfr. FAREIN GUILLEN, Víctor. *Justicia y Sociedad*. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1994, pág. 860.

conflictos es un *retorno a la gestión privada de la justicia*. Es decir, constituye un retorno hacia otro tipo de solución, siendo ésta, uno de los medios más antiguos y racionales de conservar o restaurar el orden jurídico y la paz social.

Dentro de este contexto tenemos, que las soluciones alcanzadas mediante la conciliación, parecen ser más duraderas que las obtenidas mediante un juicio, toda vez que éste, provoca un sentido de enemistad y rivalidad entre las partes durante el desarrollo del proceso e incluso aún después.

Ahora bien, si aplicamos estos criterios al ámbito del Derecho del Trabajo, nos daremos cuenta que no solo el exceso de leyes provoca un retraso en la impartición de justicia, sino que a esto, le tenemos que sumar la gran cantidad de trabajadores que hoy en día afrontan problemas laborales, lo que origina una carga excesiva de trabajo en los tribunales, situación que incide en el retraso de los procedimientos laborales, con los consecuentes perjuicios a las partes y principalmente a los trabajadores y sus familias, que como lo sabemos representan la parte más débil en la relación laboral

Asimismo, no resulta extraño enfrentarse a una deficiente impartición de justicia, en virtud de que las autoridades laborales trabajan bajo gran presión dado el exceso de carga de asuntos por resolver, lo que se traduce en audiencias deficientes, en laudos oscuros e irregulares en exceso de trámites que hay que agotar durante el procedimiento que en muchos casos resulta engorroso y tardado.

Visto lo cual, consideramos que la conciliación es el medio ideal en materia laboral de solución de conflictos, dadas las ventajas jurídicas, sociales y económicas que su debida aplicación permite a las partes, así como a la sociedad. Toda vez que el orden jurídico y la paz social, descansa en gran medida en las adecuadas relaciones y equilibrio entre el capital y el trabajo. Luego entonces, se debe de evitar que proliferen los juicios deficientes y tardados, buscando ante todo que por vía de la conciliación, se respeten los legítimos intereses de los contendientes, atento a los principios elementales del derecho.

Asimismo, resulta importante que las diferencias o conflictos existentes en materia del derecho del trabajo, se solucionen de manera pacífica, a diferencia de su forma contenciosa o por declaración expresa de autoridad jurisdiccional, *"la función conciliatoria tiende a conseguir un clima de cordialidad en las relaciones obrero-patronales para lograr el reconocimiento de los derechos legítimos de los factores de la producción"*.⁶⁰ Luego entonces, con este medio de solución, las partes en conflicto tienen la posibilidad de reducir sus reclamaciones a proposiciones justas, asegurando con esto, un arreglo equitativo y razonable basado en la buena voluntad que cada una pone para la solución del conflicto, con lo que se evitan los gastos que todo proceso implica, reiterando que en estos aspectos el trabajador y su familia resultan ser los más afectados.

⁶⁰ CANALE, Eleazar. *"Función Conciliatoria de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social"*. *Revista del Trabajo*, Tomo 1, No. 128, México, 1984, pág. 33.

En igual sentido, con el arreglo conciliatorio se evita que las partes se sientan desprotegidas o disminuidas en sus derechos, quedándoles una sensación de equilibrio y de justicia, además de que se dan las pautas, según sea el caso, para la reanudación armoniosa de las relaciones jurídico-laborales, toda vez que no crea un ambiente hostil, lo que consideramos de gran importancia, en virtud de que la conciliación implica el respeto y reconocimiento recíproco de obligaciones y derechos.

Luego entonces, la conciliación proporciona a las partes no solo ahorro pecuniario y de tiempo, sino que también restablece o puede restablecer la relación que se vio afectada con motivo del conflicto, lo que consideramos de vital importancia, dado que en la práctica es común ver que cuando algún trabajador obtiene una laudo favorable para ser reinstalado, generalmente el ambiente es hostil, provocado por su contraparte, lo que puede desembocar en una nueva problemática y por ende en un círculo vicioso.

En suma, podemos asegurar que la conciliación en materia laboral, permite satisfacer la necesidad de las partes por resolver el conflicto de manera rápida, justa y equitativa, en contraposición a lo que sabemos en el sentido de que todo juicio implica un desgaste físico y emocional para los contendientes, por la atención que produce y la rivalidad que genera, además de la incertidumbre de los resultados que se esperan, sobre todo en los asuntos en los cuáles los hechos y derechos de las contrapartes son tan opuestos o contradictorios que no se puede prever un posible resultado.

Por lo que atañe a los tribunales del trabajo, la conciliación disminuye su carga de trabajo, lo que resulta en grandes beneficios para las autoridades, toda vez que al tener menos asuntos vigentes les permite contar con mayor tiempo para invertirlo en aquellas controversias, en donde la conciliación fue infructuosa, dando por consecuencia un seguimiento adecuado y una atención con estricto apego a derecho, lo que se traduce en certeza y adecuada procuración e impartición de justicia. Reportando beneficios al erario público, dado que el presupuesto que se designa para el funcionamiento de los tribunales del trabajo, resulta ser mejor aplicado en la proporción y términos estrictamente necesarios.

4.4.2 Su aplicación en el Sistema Jurídico en materia del trabajo.

En su momento, la Organización Internacional del Trabajo definió a la conciliación como una práctica consistente en utilizar los servicios de una tercera parte neutral para que ayude a las partes en un conflicto a allanar sus diferencias y llegar a una transacción amistosa o a una solución adoptada de mutuo acuerdo. Señalando dos sistemas conciliatorios:

Primero. La conciliación administrativa, misma que se lleva a cabo ante organismos administrativos de conciliación y tiene intervención en conflictos de naturaleza jurídico-económicos y en conflictos de naturaleza jurídico-individuales.

Segundo. La conciliación como etapa preprocesal anterior al juicio, que se lleva a cabo ante organismos judiciales, los cuales son competentes para ejercitar la función conciliatoria en todo tipo de conflictos.

Por lo tanto, en estos supuestos, es obligatoria la comparecencia de las partes ante el organismo establecido. De tal suerte que, en caso de que las partes incumplan la obligación que tienen de comparecer ante el organismo para agotar la etapa conciliatoria, se les impondrá una sanción consistente en que el juicio no podrá comenzar hasta que no conste la celebración del acto conciliatorio. Con lo que el Derecho del Trabajo, hizo de la conciliación una función permanente del Estado, otorgando a los órganos públicos las facultades necesarias para conciliar.

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

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

Más tarde y en cuanto a su regulación, la ley Federal del Trabajo de 1931, prevenía una audiencia específica y establecía las obligaciones de las partes de exponer sus pretensiones y defensas y la obligación de las Juntas de proponer soluciones, instaurando un sistema de conciliación a cargo de las Juntas Permanentes (suprimidas por acuerdo publicado D.O del 13 de septiembre de 1982). En consecuencia, esta institución se regulaba por el artículo 512, el cual establecía que a la audiencia de conciliación deberían comparecer el patrón y trabajador interesados, personalmente o por medio del representante legalmente autorizado. Asimismo, señalaba que la audiencia se comenzaría con la exposición del actor en cuanto a sus reclamaciones y pretensiones, pudiendo fundamentar legalmente las mismas, posteriormente el demandado contestaría lo que a su derecho conviniera en defensa de sus intereses, pudiendo así mismo fundamentar legalmente sus excepciones. Acto seguido, la Junta procuraría avenir a las partes y consultando la opinión de las mismas propondría las soluciones que a su juicio fueran adecuadas para terminar el litigio.

A este respecto, consideramos que la Ley Federal del Trabajo de 1931, de alguna manera viciaba la audiencia de conciliación, ya que la misma obligaba a una serie de formalismos llevados a cabo tanto por las partes así como por la autoridad, lo cual resulta contrario a la esencia de la conciliación, ya que le quita el dinamismo, la rapidez y la práctica que debe caracterizarla para que ésta triunfe, toda vez que su objeto radica en llegar al arreglo mediante un ceder de ambas partes y no en fundamentar y acreditar los derechos de las mismas frente a una

autoridad, en virtud de que estos aspectos se deben ventilar dentro del arbitraje.

Tales aspectos, cobran sustento al decir de Francisco Ross Gámez, quien señala que no obstante el celo y cuidado con que el legislador reglamentó a dicha institución, en la práctica ésta producía el efecto contrario, ya que al existir tantas ritualidades provocaba que las partes nunca llevaran a cabo en acto conciliatorio.⁶¹

Con la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, se conservó este esquema, concentrándose posteriormente la audiencia de conciliación, en la de demanda y excepciones que habría de realizarse en el mismo acto, de no lograrse la conciliación. Así, las reformas de 1979, agudizan la tendencia, pues concentran aún más el proceso al reunir la audiencia de conciliación, demanda y excepciones en la de ofrecimiento y admisión de pruebas y sólo agregan la obligación de las partes de comparecer personalmente a la audiencia en la etapa de conciliación. Por otro lado, le da un sentido mucho más práctico a la conciliación, quitándole el exceso de ritualidades que la ley de 1931 le consagraba, buscando un objetivo práctico basado en la economía del proceso y la sencillez que implica el llevar a cabo la etapa conciliatoria.

Ahora bien, por lo que tañe a la conciliación administrativa, ésta se llevaba a cabo por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En virtud de que en su Reglamento interior, publicado el 9 de abril de 1941, se

⁶¹ ROSS GÁMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición, Cárdenas editores, México, 1986, pág. 277.

disponía en su artículo 3° que para el desempeño de sus labores se contaría con los siguientes departamentos: el jurídico, el de inspección, el de convenciones, el de registro de asociaciones y el de informaciones sociales y estadísticas, así como una Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo a la que posteriormente se le dotó de autonomía. Expidiéndose el 9 de abril de 1957, un nuevo Reglamento Interior, creándose un cuerpo de funcionarios conciliadores, constituido como un órgano especializado en la función conciliatoria, prevención y resolución administrativa de los conflictos de trabajo que afectaran el interés colectivo, dependiendo directamente del subsecretario del ramo, colaborador directo del Secretario en la atención y resolución de los asuntos oficiales de competencia de la Secretaría, que para el año de 1971, contaba con el mencionado cuerpo de funcionarios conciliadores y con un Departamento de convenciones, encargado de las revisiones de contrato-ley, siendo estos la columna vertebral de la Secretaría.

En mérito de lo anterior, podemos establecer que en la actualidad nuestra Ley Federal del Trabajo, regula los dos tipos de conciliación a los que hemos venido aludiendo con anterioridad. En este sentido, la conciliación administrativa, es aquélla que se lleva a cabo ante las autoridades administrativas del trabajo. De acuerdo con el artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo, son autoridades administrativas entre otras, y facultadas para conciliar intereses de las partes: la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, las autoridades de las entidades federativas y sus Direcciones o Departamentos del Trabajo y la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

Asimismo, dentro del artículo 524 de la Ley Federal del Trabajo, se establece que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y los Departamentos y Direcciones del Trabajo tendrán las atribuciones que les asignen sus leyes orgánicas y normas de trabajo, siendo una de ellas la función de vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones contenidas en el artículo 123 constitucional apartado "A" y de la Ley Federal del Trabajo y sus reglamentos respectivos.

Por lo que respecta a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, éste es un organismo desconcentrado dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en el ámbito Federal y de los gobiernos de las entidades federativas y del Distrito Federal, en el ámbito local, que tiene funciones de representación, asesoría, prevención, denuncia, coordinación y conciliación en beneficio de los trabajadores y sindicatos. Así, en el artículo 530 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, y el artículo 1º fracción IV del Reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, se establece que una de las funciones de la Procuraduría es la de proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas.

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

Durante ésta, las partes expondrán sus razonamientos y el Procurador después de oírlas les propondrá soluciones amistosas para el arreglo de sus diferencias o conflictos, haciéndose constar los resultados en actas debidamente circunstanciadas.

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

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

A este respecto, debemos manifestar que las Juntas Locales de Conciliación se rigen por las mismas disposiciones que la ley establece para la Junta Federal de Conciliación, la cual en su artículo 591, fracción I, señala que actúan como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y patrones, señalando en el artículo 600, fracción I, la obligación que tienen de procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo. Como lo hemos señalado, la instancia conciliatoria ante estas Juntas es potestativa y se tramita de la misma forma que en el procedimiento ordinario, al que ya nos hemos referido en el capítulo primero de nuestro trabajo de investigación.

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

Con esto, podemos concluir que el Sistema Jurídico Mexicano, acorde con las disposiciones de la doctrina nacional que le permitieron ser considerado como el primero en adoptar de manera expresa, en su carta fundamental normas jurídicas para la protección de la clase trabajadora dotadas de un inminente contenido social, y acorde con los preceptos de la doctrina internacional en materia de los derechos de los trabajadores, es en esencia impulsor, por así decirlo, de la conciliación justa y equitativa entre las partes que conforman la relación obrero-patronal para dirimir sus controversias, según se puede sustentar con los argumentos y fundamentos que hemos desarrollado durante la elaboración de nuestro trabajo de investigación.

4.5 ANÁLISIS ESPECÍFICO AL ARTÍCULO 876 FRACCIÓN I DE LA L.F.T.

En consonancia con las ideas y argumentos que hemos vertido durante nuestro estudio, en donde, en términos generales hemos destacado la preeminencia e importancia que la conciliación laboral representa para nuestra sociedad y principalmente para los actores fundamentales de las relaciones productivas de nuestro país como son: el trabajador, el patrón y el Estado. Más aún, que hoy en día la economía mundial y por consecuencia la nacional se desarrollan en un mercado globalizado, lo que desde luego presupone modificaciones de las relaciones productivas, con las consecuencias jurídicas que esto conlleva. Es que consideramos que el fondo jurídico que el actual artículo 876 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, no responde ya, al sentido de justicia social de la clase trabajadora consagrada expresamente en nuestra Constitución Política y Leyes secundarias, poniéndolos en considerable desventaja ante la fuerza económica y expansiva del patrón, según lo expondremos a continuación:

4.5.1 Exposición de Motivos.

El 18 de diciembre de 1979, el Presidente José López Portillo, presentó a la consideración de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, una iniciativa para la modificación de los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis; de la Ley Federal del Trabajo, que implicaba además, al reubicación y reforma de los artículos de la Ley que fijaban el

procedimiento de la huelga y una adición substancial a la parte final del artículo 47 en relación a la obligación patronal de dar aviso al trabajador de la causa o causas del despido.

Así, la Cámara de Diputados aprobó la reforma procesal con gran celeridad, y envió la iniciativa al Senado donde también fue aprobada. Con lo que la citada reforma, fue publicada en el Diario Oficial el 4 de enero de 1980 y entró en vigor el 1° de mayo del mismo año.

Ahora bien, entre otras cosas, la reforma tuvo como objetivos: el de lograr una mayor celeridad en los procedimientos laborales, a fin de que la impartición de justicia sea expedita y oportuna conforme lo establece el imperativo constitucional; equilibrar realmente la situación de las partes en el proceso; fortalecer el sistema conciliatorio para reducir el número de conflictos, y establecer nuevos mecanismos para la atención de controversias acorde con las recientes reformas legales, así como para la realización de trámites no contenciosos.

Dentro de este contexto y como ya lo hemos mencionado, en lo concerniente al procedimiento ante las Juntas de Conciliación, básicamente se reproduce el sistema que establecía la Ley de 1970. Respecto al Procedimiento Ordinario Laboral, se destaca el establecimiento de una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas. En los procedimientos especiales, se señala que se llevará en una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución.

Ahora bien, de la Exposición de Motivos de la reforma en comento y por lo que hace al artículo 876, se desprende que la intención de obligar a los directamente responsables a concurrir con la autoridad a dirimir sus controversias, atendía al valor que la conciliación laboral representa como una forma apegada a derecho, en la solución de conflictos. Dado que como ha quedado establecido, con la conciliación se propicia el entendimiento para que las partes involucradas, solucionen sus diferencias.

Bajo tales criterios, el fundamento legal para tal objetivo, consiste en que una vez que las partes involucradas, se presenten a esta audiencia sin asesores; de ser así, posteriormente lo pueden hacer por medio de apoderados a la etapa siguiente de demanda y excepciones, pero la incomparecencia a la etapa conciliatoria, los obliga a presentarse personalmente en la demanda y excepciones, toda vez que de otro modo, sucedería lo que se pretendía evitar, siendo esto que la conciliación y sus posibles efectos benéficos a que hemos aludido serían inoperantes. Con lo que una vez más se demuestra el reconocimiento e importancia que nuestro sistema jurídico le reconoce a la conciliación.

Sin embargo, de la propia exposición de motivos que se comenta, así como de la doctrina especializada en la materia, no se advierte preocupación o mejor dicho, prevención y disposición alguna que considere la inequidad en claro perjuicio del trabajador, de la fracción I del artículo 876, situación que de plano se agrava desde nuestro particular punto de vista, cuando se dé el supuesto de que la

contraparte sea una persona moral, atento a los razonamientos que haremos en su oportunidad.

Por lo que podemos asegurar, que en la actualidad los extremos a que se refiere el artículo 876 fracción I en relación con la VI se deben reformar.

4.5.2 Razonamientos que demuestran la inequidad jurídica existente entre el trabajador y el representante legal del patrón.

Decíamos en el apartado anterior, que con las reformas que sufrió la actual Ley Federal del Trabajo en el año de 1980, se generaba un aspecto inequitativo para los legítimos intereses de los trabajadores, y que en su momento y aún en la actualidad, ni el legislador ni el estudioso de la materia laboral, han vuelto los ojos a este factor que para nosotros, deja en clara desventaja a la clase trabajadora.

Así es en efecto, en virtud de que la comparecencia personal de las partes en la etapa conciliatoria, que refiere la fracción I del artículo 876, es sin duda una de las disposiciones más controvertidas, por los siguientes aspectos: **1)** La exigencia de que comparezcan personalmente, sin abogados, asesores, ni apoderados, lo que obliga a considerar la cuestión relacionada con la forma en que deben comparecer las personas morales en la etapa conciliatoria; **2)** El mandato contenido en la fracción VI, en el sentido de que, en caso de incumplir esa obligación, deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y

excepciones y para el caso de no hacerlo, se aplicará al demandado la sanción prevista en el artículo 879, teniéndole por contestada la demanda en sentido afirmativo; y en cuanto al actor, se tiene por reproducida en su demanda, teniendo el inconveniente de que no estará en posibilidad de oponer excepciones en contra de las causas de despido invocadas por el patrón.

En tal virtud, la primera problemática se presenta, cuando el precepto que estudiamos, se contrapone a lo previsto dentro del artículo 692 de la Ley Federal que a la letra dispone:

Artículo 692.- *Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.*

Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:

- I. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta;*
- II. Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite;*
- III. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello; y*
- IV. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la*

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del Sindicato.

Así entonces, si bien es cierto que nos manifestamos a favor de la conciliación laboral como una institución perfectamente adecuada para la solución de los conflictos que se susciten entre el capital y el trabajo, y que de ésta se manifieste la necesidad de consolidarla, también lo es que para el trabajador, que generalmente carece de una cultura e información adecuada de sus derechos, resulta problemático e inequitativo que existan disposiciones excluyentes una de la otra, dado que como lo sabemos tal aspecto, puede concluir en la transacción injusta de los derechos del trabajador, con tintes de legalidad, merced a la intervención de abogados sin escrúpulos ni ética, que lucran con los derechos legítimos de sus clientes.

Es decir, como es lógico suponer, la ignorancia de la ley no exime a las personas de su cumplimiento, también lo es que en materia laboral, los preceptos normativos excluyentes permiten que el entendimiento de las causas y efectos procesales que un abogado desarrolla en determinado asunto, resulten menos comprensibles, principalmente para el trabajador, situación que origina que si éste (profesional), carece de ética, no dudará en ofrecer sus buenos oficios al mejor postor, aspectos que no podemos negar se ventilan a diario en las Juntas Locales de Conciliación.

Por tanto, desde nuestro particular punto de vista y haciendo eco de las opiniones de connotados estudiosos de la materia como Néstor De Buen Lozano, Juan B. Climent, Baltasar Cavazos Flores, es que consideramos que la Ley en lo general y la Ley Federal del Trabajo en lo particular, en virtud de ser las premisas fundamentales de la conducta del hombre en sociedad y sustento necesario del Estado de derecho, deben ser exactas y sobre todo coherentes en la medida de lo posible, para que siendo el caso de que una norma excluya a otra, se aplique la reforma conducente para lograr que las hipótesis normativas se actualicen al caso concreto y recobren su vigencia y aplicatoriedad. Con lo que ningún cuerpo de leyes debe de tener normas contradictorias o excluyentes que obliguen a la dilación e interpretación innecesaria en perjuicio de la colectividad a la cual sanciona, más aún si consideramos que jerárquicamente son iguales.

En conclusión, consideramos que se debe respetar el criterio del artículo 876, en el sentido de obligar a las partes para asistir a la audiencia conciliatoria, pero para los efectos de los intereses de orden público que contienen las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, y dado el carácter inminentemente social del Derecho del Trabajo, es necesario que acudan debidamente asistidos de su Abogado, para que les hagan comprender los alcances y efectos jurídicos del acto conciliatorio que van a celebrar.

Luego entonces, para que exista relación lógico jurídica con los preceptos a que hemos aludido, el artículo 692 de la Ley en estudio se debe reformar para quedar como sigue:

Artículo 692.- *Tratándose de personas físicas, las partes deberán comparecer a Juicio en forma directa debidamente asistidos por Abogado legalmente autorizado para ejercer la profesión de Licenciado en Derecho.*

Cuando alguna de las partes o ambas sean personas morales, deberán comparecer a Juicio en los términos anteriores o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:

- I. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física legalmente impedida para asistir personalmente, deberá hacerlo mediante poder Notarial, con facultades suficientes para conciliar en materia laboral, firmado por el otorgante.*
- II. Cuando el compareciente actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio Notarial respectivo que así lo acredite en el que consten expresamente las facultades conciliatorias.*
- III. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, deberá acreditar su personalidad mediante testimonio Notarial, en el que consten expresamente las facultades conciliatorias, previa comprobación de que, quien le otorgue el poder está legalmente autorizado para ello;*
- IV. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del Sindicato.*

Dentro de este contexto, consideramos que con la reforma que se propone se concuerdan perfectamente los extremos de los artículos en comento en su aspecto fundamental de permitir a las partes, que por sí

mismos o por sus legítimos representantes se pueda efectuar el acto conciliatorio, con lo que el sentido jurídico de la Institución, adquiere mayor certidumbre.

Por otra parte, según lo expresamos al inicio del estudio del presente apartado, otro problema que no se consideró por el legislador, es el concerniente a la forma en que deben comparecer las personas morales en la etapa conciliatoria, situación que para nosotros representa el mayor grado de inequidad jurídica que dentro de la etapa conciliatoria puede sufrir el trabajador, atento a los siguientes razonamientos:

De todos es sabido, que el patrón, por sus propias y especiales cualidades es el que tiene el mayor soporte económico para enfrentar una controversia de índole laboral, y que por consiguiente, la parte más débil en tal controversia lo será el trabajador, así, partiendo de la premisa de que el conflicto sea trabajador en contra de una persona moral. Sabemos que tal persona moral se encuentra constituida por disposición expresa de la Ley por dos o más personas físicas que pueden ejercitar todos los derechos que sean necesarios para realizar el objeto de su institución y que se obligan por medio de los órganos que las representan, sea por disposición de la ley o conforme a las disposiciones relativas de sus escrituras constitutivas y estatutos, rigiéndose por las leyes correspondientes, por sus escrituras constitutivas y estatutos.

En tal virtud, la persona moral y toda vez que no es un ente físico, tiene por lo general un representante legal, administrador, gerente,

apoderado, etcétera, con poder perfectamente constituido para hacer valer y representar sus derechos. Luego entonces, resulta lógico suponer que atento a los extremos actuales de la fracción I del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, en no pocas ocasiones el representante jurídico de la entidad moral es un Abogado o profesionista de otra índole, pero totalmente avezado en las cuestiones atinentes a la administración y representación de la persona moral, lo que en términos sencillos coloca en clara desventaja al trabajador en el momento mismo de la conciliación, dado que el grado cultural de éste y sobre todo el grado de comprensión de las normas jurídicas de aquél, son notoriamente superiores, por lo que para el caso de la negociación, el trabajador puede ser fácilmente sorprendido y coaccionado para aceptar propuestas notoriamente perjudiciales a sus intereses.

Por tanto, según lo preceptúa Miguel Borrell Navarro:

*"Para Aristóteles, en esencia, son similares equidad y justicia. Aunque ambos conceptos pueden tener cierta similitud, no son análogos, pues lo equitativo tiende a mejorar lo justo. Lo equitativo se hace presente cuando la norma general no contempla el caso sometido a consideración, es como una norma no legislada. La equidad viene en auxilio del Derecho cuando la ley no prevé el caso a resolver y también cuando la ley no es clara en su elaboración o su interpretación es dudosa."*⁶²

⁶² BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis práctico y jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, sexta edición, Sista, México, 1998, pág. 44.

En este sentido, podemos inferir que la equidad contiene intrínsecamente una serie de valores, estimaciones morales, e ideales acerca de lo justo o de la justicia, mismos que deben de estar presentes en todo cuerpo de leyes. Es decir, son criterios en esencia fundamentales e inalterables que deben presidir tanto la función legislativa, así como la interpretativa de la norma legal.

Por todo esto resulta claro, que los extremos de la fracción I del artículo 876, contravienen claramente la idea de equidad para las partes en la etapa conciliatoria, por lo que su reforma es del todo necesaria, partiendo de la gran cantidad de controversias que se solucionan por esta vía.

Finalmente, debemos insistir en el sentido de que atento a los principios generales del Derecho como lo son la libertad, la igualdad, la seguridad y la certeza jurídica, y con fundamento en la equidad de las partes, no se puede permitir que en la actualidad, se siga tergiversando y sobre todo utilizando una institución tan noble y eficaz como la conciliatoria en detrimento de los legítimos intereses del trabajador, que tristemente hoy en día, sigue careciendo de un nivel cultural adecuado, que le permita exigir y hacer valer sus derechos.

Asimismo, se deben de reformar los artículos 692, según lo hemos propuesto, y 876 fracción I, como se propondrá en el apartado siguiente, además de los artículos 26, 27, 29, 62 y 72 de la Ley de Profesiones, reglamentaria del artículo 5º constitucional, dado lo inverosímil, caduco y antijurídico, que resulta en la actualidad, el que se permita que

personas que carecen del reconocimiento oficial para constituirse en asesores o legítimos representantes jurídicos de la sociedad, puedan hoy en día ejercer la profesión sin el justo título que la sociedad les demanda, en virtud de los cientos de egresados de la Licenciatura en Derecho debidamente titulados que año tras año, se integran a la vida productiva de nuestro país.

Todo esto con la intención de pulir y actualizar la materia laboral para armonizar y propiciar adecuadamente la solidaridad entre los factores de la producción y del trabajo. Toda vez que a los inicios del tercer milenio, esta armonía y solidaridad se reflejará sin duda en la elevación de la vida misma de la clase trabajadora, la cultura y el nivel de desarrollo de nuestro país.

4.6 PROPUESTA DE REFORMA A LAS FRACCIONES I Y VI DEL ARTÍCULO 876 DE LA L.F.T.

La propuesta que se considera necesaria para concordar adecuadamente lo relacionado con la conciliación en materia laboral al artículo 876 fracción I, es la siguiente:

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

I. *Tratándose de personas físicas* las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados.

Cuando fuere notoria la incompreensión del acto conciliatorio y los derechos y obligaciones que sean materia de la controversia, por cualquiera de

las partes, la Junta velará en todo momento porque de los actos conciliatorios no se deriven acuerdos contrarios a derecho o perjuicio y menoscabo de los derechos equitativos entre las partes.

Por lo que se refiere al párrafo primero de esta fracción, sólo por justa causa legalmente acreditada, podrá comparecer a la etapa conciliatoria, representante legal del inasistente con poder Notarial suficiente y bastante para celebrar acuerdos conciliatorios.

- II. **Cuando una de las partes sea persona moral, y la otra parte sea un trabajador de aquellos que devengan tres salarios mínimos o menos, la Junta permitirá que ambos puedan estar asistidos por Abogado patrono, asesor jurídico o apoderado, debiendo estar presentes directamente las partes.**
- III. La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio, **velando en todo momento por la equidad jurídica entre éstas.**
- IV. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;
- V. **Atento a las disposiciones anteriores,** las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley;
- VI. Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y
- VII. **Con base en lo dispuesto por el artículo 692 de esta Ley y por las fracciones anteriores del presente artículo,** de no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por

inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

Para concordar debidamente las reformas propuestas, los artículos 26, 27, 29, 62 y 72 de la Ley de Profesiones reglamentaria del artículo 5º constitucional, se deben de reformar para quedar como sigue:

Artículo 26.- Las autoridades judiciales y las que conozcan de asuntos contencioso-administrativos rechazarán la intervención en calidad de patronos o asesores técnicos del o los interesados, de persona que no tenga título profesional registrado.

El mandato para asunto judicial o contencioso-administrativo determinado, sólo podrá ser otorgado en favor de profesionistas con título debidamente registrado en los términos de esta Ley.

Se exceptúan los casos de los gestores en asuntos obreros, *sólo cuando éstos sean representantes legales de personas morales u organizaciones de trabajadores*, agrarios y cooperativos y el caso de amparos en materia penal a que se refieren los artículos 27 y 28 de esta Ley.

Artículo 27.- La representación jurídica en materia obrera, *se regirá por las disposiciones del artículo anterior, además de las relativas de la Ley Federal del Trabajo, Código Agrario, Ley de Sociedades Cooperativas y en su defecto por las disposiciones conexas del derecho común.*

Artículo 29.- Las personas que sin tener título profesional legalmente expedido actúen habitualmente como profesionistas, incurrirán en las sanciones que establece esta Ley, *únicamente a los gestores en materia agraria o cooperativa* a que se refiere artículo 26 de esta Ley.

Artículo 62.- El hecho de que alguna persona se atribuya el carácter de profesionista sin tener título legal o ejerza los actos propios de la profesión, se castigará con la sanción que establece el artículo 250 del Código Penal vigente, a excepción de los gestores señalados en el artículo 26 *y* 29 de esta Ley.

Artículo 72.- No se sancionará a las personas que ejerzan en asuntos propios y en el caso previsto en el artículo 20 Constitucional, fracción IX.

Tampoco se aplicará sanción a los dirigentes de los sindicatos cuando ejerciten actividades de índole profesional dentro de los términos prevenidos por la Ley Federal del Trabajo ni a los gestores a que se refiere el artículo 26 *y* 29 de esta Ley.

Se exceptúan también de las sanciones que impone este capítulo, a las demás personas exceptuadas por la Ley Federal del Trabajo, de poseer título, no obstante ejerzan actividades de índole profesional, limitándose esta excepción exclusivamente a la materia de derecho industrial.

En suma, podemos asegurar que la Conciliación en materia laboral, representa sin lugar a dudas, parte importante en la solución de los conflictos que a diario se ventilan en las Juntas locales de nuestra ciudad, por lo mismo, debemos de precisar que en la medida en que esta figura normativa se actualice a la realidad jurídica y social que hoy en día se deriva de las diversas relaciones entre capital y trabajo, mediante los criterios equitativos que se establecen en los principios generales del Derecho del Trabajo, las partes en pugna adquirirán por este sólo hecho la mejor respuesta que nuestro sistema normativo les pudiera ofrecer para dirimir sus controversias.

En el mismo sentido, consideramos que las propuestas efectuadas dentro del presente trabajo de investigación, podrían ser tomadas en cuenta por el legislador, toda vez que las mismas se desprendieron del estudio realizado, en el que en todo momento tratamos de ser imparciales en cuanto a los alcances y efectos jurídicos que se pueden derivar de una correcta y armónica relación obrero-patronal, siendo el caos de que tuviera que ser ventilada ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

CONCLUSIONES

PRIMERA. La equidad en virtud de que es considerada como un criterio de interpretación de las normas jurídicas que permite llegar a una aplicación de la regla general y abstracta al caso concreto, en términos de proposición y equilibrio, para evitar las consecuencias que puedan derivarse de la apreciación de cualquier norma jurídica o disposición legal en su sentido literal, debe de estar presente a priori en todos los actos jurídicos en que los legítimos interesados intervengan, al momento mismo de iniciar la actividad jurisdiccional.

SEGUNDA. Teniendo como fundamento el artículo 123 constitucional, fracciones XX a XXII, el Derecho Procesal del Trabajo, se encuentra dentro de la categoría del llamado Derecho Procesal Social, que se rige por el principio de justicia social, con lo que consagra el ejercicio de la jurisdicción, con el fin de conservar el orden jurídico entre los diversos factores de la producción, mediante la adecuada regulación de los Tribunales del Trabajo, a efecto de mantener el orden jurídico, social y económico en las relaciones obrero-patronales, interpatronales o interobreras.

TERCERA. El Derecho Procesal del Trabajo, atento a sus especiales características y principios, es totalmente autónomo, caracterizándose por ser un proceso de naturaleza jurídica-social, dado que está conformado por normas procesales mediante las que se resuelven los conflictos que se suscitan entre personas individuales o colectivas.

Igualmente se caracteriza por su economía, concentración y sencillez, en virtud de no requerir una forma determinada en sus escritos, promociones o alegaciones según lo preceptúa el artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo, con lo que se vuelve flexible y breve en su aplicación.

CUARTA. El proceso, es el conjunto específico de actos del Estado, de las partes y de los terceros, con el fin de resolver o dirimir una controversia de índole laboral, a través de la declaración y ejecución de una sentencia, con lo que se mantiene y conserva el orden jurídico establecido.

QUINTA. El procedimiento en materia laboral, es el conjunto de reglas jurídicas y formales mediante las cuales se ejerce los actos encaminados a dirimir tales controversias o bien, a la satisfacción o reconocimiento de derechos en el ámbito laboral. Luego entonces, el género lo será el proceso, mientras que el procedimiento será la especie.

SEXTA. En sentido amplio la conciliación es una institución de amplia aplicación jurídica, que prevalece de una u otra forma en todas las ramas del Derecho, por lo que en el mismo sentido amplio, y en virtud de las bondades y sobre todo certeza jurídica, que la misma representa para dirimir conflictos, se debe propugnar en todo momento, para que las partes mediante pláticas conciliatorias totalmente apegadas a derecho, solucionen sus diferencias.

En tal virtud, la conciliación en materia laboral, es un trámite obligatorio preeliminar al Arbitraje que se tiene que intentar en forma permanente por los Tribunales de Trabajo, durante todo el desarrollo del procedimiento y hasta antes de dictar el laudo definitivo, aspectos que también deben de observar las Procuradurías de la Defensa del Trabajo.

SÉPTIMA. La Representación consiste en que una persona, que no es a quien corresponde los intereses jurídicos, pueda intervenir a nombre de otro, realizando un acto jurídico. Por lo mismo, es que la Representación en este ámbito debe ser estrictamente legal, atento a los extremos y parámetros expuestos en nuestro estudio.

OCTAVA. Nuestra Constitución Política conjuga claramente los principios de liberalismo clásico, relativos a las garantías individuales inherentes a los Derechos naturales del hombre, con las garantías sociales expresamente consagradas dentro de ésta, en donde dentro de sus artículos 5º y 123 se establecen y tutelan los derechos y obligaciones en materia del Derecho del Trabajo.

NOVENA. En virtud de estar expresamente reconocidos por nuestra Constitución Política en su artículo 14, por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 17, así como por el Código Civil para el Distrito Federal en su numeral 19, podemos concluir, que los principios generales del Derecho, son principios superiores de justicia y rectores del Derecho Positivo que permiten emitir criterios definidos y concretos, para interpretar e integrar adecuadamente la Ley, siendo éstos la igualdad, la libertad y la

certeza o seguridad jurídica. Luego entonces, y en un sentido estrictamente de aplicación y razonamiento de la Ley, deben de estar siempre presentes en el ánimo del juzgador.

DÉCIMA. Consideramos que la conciliación laboral, atento a los postulados y esencia misma de la equidad, es una Institución que por sus especiales características y efectos jurídicos y sociales, debe de ser consolidada, mediante reformas de fondo que busquen adecuar la norma jurídica a la realidad social en la que hoy en día nos desarrollamos, debiéndose desterrar de manera definitiva de la ley, la posibilidad de que personas sin los conocimientos mínimos de la Ciencia del Derecho puedan seguir interviniendo en la actualidad en los diversos conflictos que se suscitan día con día entre el capital y el trabajo. Toda vez que consideramos que mediante esta nefasta práctica, consistente en representar jurídicamente sin título suficiente al efecto, a cualquiera de las partes dentro del proceso laboral, el Estado, de alguna manera propicia el indebido ejercicio profesional de una ciencia que como lo sabemos requiere de cédula con efectos de patente, debidamente expedida y adquirida, contraponiéndose a las propias disposiciones que en sentido contrario expresamente lo prohíben.

BIBLIOGRAFÍA

1. ALVARADO LARIOS, Ana María, Temas Selectos de Derecho Laboral, Pearson, México, 1998.
2. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera edición, Trillas, México, 1994.
3. BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Sexta edición, Sista, México, 1998.
4. BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las Garantías Individuales. Vigésimo quinta edición, Porrúa, México, 1993.
5. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Instantáneas Laborales. Segunda edición, Trillas, México, 1988.
6. CONTRERAS VACA, Francisco José. Derecho Internacional Privado. "Parte general". Segunda edición, Harla, México, 1996.
7. DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda edición, Porrúa, México, 1991.
8. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. cuarta edición, Porrúa, México, 1992.
9. DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. Porrúa, México, 1992.
10. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa, México, 1994.

11. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I, décimo tercera edición, Porrúa, México, 2000.
12. DE BUEN LOZANO, Néstor, y Emilio Morgado Valenzuela, Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Academia Iberoamericana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Serie G, Estudios Doctrinales, Núm. 188, UNAM, México, 1997.
13. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, décimo tercera edición, Porrúa, México, 1993.
14. DELGADO MOYA, Rubén. El Derecho Social del Presente. Porrúa, México, 1977.
15. DELGADO MOYA, Rubén. Guía del Conciliador y Procedimientos Laborales. Jurídicas Red, México, 1994.
16. FAREIN GUILLEN, Victor. Justicia y Sociedad. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1994.
17. FIX ZAMUDIO, Héctor. Consideraciones en torno a la Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Porrúa, México, 1977.
18. GERARDO SALAZAR, Miguel, Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Themis, Colombia, 1963.

19. GUERRA MALO, Braulio. El Constitucionalismo en las postrimerías del Siglo XX. La Constitución Mexicana 70 años después. Tomo V, UNAM, México, 1988.
20. GUTIÉRREZ Y GONZÁLEZ, Ernesto, Derecho de las Obligaciones, Quinta edición, Cajica, México, 1974.
21. GUZMÁN GUERRERO, José. Las Autoridades del Trabajo y su Desarrollo Histórico, Editorial Popular de los Trabajadores, México, 1981.
22. LARA SAENZ, Leoncio. Cuestiones Laborales. Colección Ensayos sobre el Trabajo. Serie del Trabajo y Previsión Social. Procuraduría de la Defensa del Trabajo, México, 1984.
23. MANCIDOR, José. El Movimiento Social en México. Cuarta edición, STPS. México, 1989.
24. MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo I, Porrúa, México, 1976.
25. PALLARES, Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil, vigésimo segunda edición, Porrúa, México, 1996.
26. RABASA O., Emilio. El pensamiento Político y Social del Constituyente de 1916-1917. UNAM, México, 1996.
27. RAMOS, Eusebio, et. al. Nociones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad. Pac, México, 1986.
28. ROSS GÁMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición, Cárdenas editores, México, 1986.

29. SAENZ JIMENEZ, Jesús, et. al. Tratado General de Derecho Procesal. Tomo III, Santillana, España.
30. SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho del Trabajo, Mc Graw-Hill, México, 1998.
31. SILVA, Jorge Alberto. Arbitraje Comercial Internacional en México. Perezniecto Editores, México, 1994.
32. TENA RAMÍREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México. Cuarta edición, Porrúa, México, 1971.
33. TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales Saldaña. Derecho Procesal del Trabajo. Quinta edición, Trillas, México, 1991.
34. TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Procesal del Trabajo. Quinta edición, Porrúa, México, 1986.
35. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Sexta edición, Porrúa, México, 1980.
36. VALADÉS, Diego. Constitución y Política, Segunda edición, UNAM, México, 1994.

LEGISLACIONES

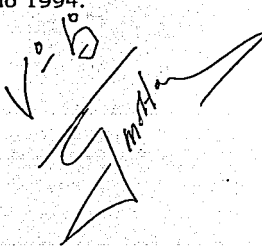
1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Compilación de Leyes Federales, Nueva Versión, 2001, cd-rom.
2. Ley Federal del Trabajo Compilación de Leyes Federales, Nueva versión, México, 2001, cd-rom.

3. Código Civil para el Distrito Federal. Compilación de Leyes del Distrito Federal, nueva versión, México, 2002, cd-rom.

OTRAS FUENTES

1. CANALE, Eleazar. "Función conciliatoria de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social". Revista del Trabajo, Tomo I, No. 128, México, 1984.
2. DE PINA, Rafael y Rafael De Pina Vara, Diccionario de Derecho, Vigésimo sexta edición, Porrúa, México, 1998.
3. Diccionario de la Lengua Española. Décimo primera edición, Espasa-Calpe, España, 1970.
4. Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo A-CH, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Décimo segunda edición, Porrúa-UNAM, México, 1998.
5. Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo D-H, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Décimo segunda edición, Porrúa-UNAM, México, 1998.
6. Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo I-O, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Décimo segunda edición, Porrúa-UNAM, México, 1998.
7. Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo P-Z, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Décimo segunda edición, Porrúa-UNAM, México, 1998.

8. Informe de Entrega del proyecto de Constitución, presentado por el C. Primer jefe constitucionalista Venustiano Carranza. 01-12-1916. Diario de los Debates del Congreso Constituyente. Tomo I, Núm. 12, periodo único.
9. LÓPEZ APARICIO, Alfonso. "Cincuenta años de nuestra Legislación del Trabajo." Revista Mexicana del Trabajo. Noviembre-Diciembre, 1960.
10. URIBE OLVERA, Silviana. "La Conciliación y la figura del Conciliador en los Conflictos Laborales". Revista Artículo 123 Constitucional. Año IV, No. 5, Junio 1994.



Handwritten signature and initials, possibly reading "V. B." and "M. A.", with a large flourish below.