



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

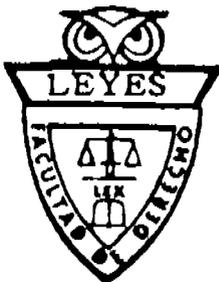
IMPORTANCIA DE LA CONCILIACION EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

LUIS ENRIQUE SOTO RODRIGUEZ



DIRECTORA DE TESIS:
LIC. LILIA GARCIA MORALES



CIUDAD UNIVERSITARIA MEXICO, D. F.

2005

m.340027



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

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

ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACION
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO.

Muy distinguido Señor Director:

EL alumno: **LUIS E. SOTO RODRIGUEZ**, con número de cuenta 083083220, inscrito en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: **"IMPORTANCIA DE LA CONCILIACIÓN EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL"**, bajo la dirección de la **LIC. LILIA GARCIA MORALES**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

El **Lic. MANUEL GUTIERREZ NATIVIDAD**, en el oficio con fecha 22 de octubre de 2004., me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno referido.

Atentamente
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, D.F., 22 de noviembre 2004

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL
LIC. GUILLERMO HERRERA ROBAINA
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: El interesado deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cuál calificará la Secretaria General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario.

c.c.p.-Alumno (a).

A el Licenciado Jesús
Joaquín Pérez
Serrano, y a la
Licenciada Rosaura
Muñoz Peñaflor, por
sus consejos y
regaños.

A mis compañeros y amigos,
Jesús González Rodríguez, y
Victor Manuel Gachuz Torres,
por su amistad y apoyo.

A la Licenciada Lilia
García Morales, por esta
oportunidad, su ayuda,
apoyo y comprensión.

A mi querida Universidad, y
Facultad de Derecho.
Gracias.

A todos mis maestros,
gracias por sus enseñanzas
y conocimientos, muy
especialmente a los
maestros Carlos Arellano
García, Sabino Ventura Silva
y Arturo Llelo de Larrea.

En general,
gracias a todos
los que de
manera directa o
indirecta, me
ayudaron a lograr
esta meta, en
especial a Dios a
la Virgen de san
Juan de los
Lagos, y en forma
especial a mi tío
Anastasio
Rodríguez Silva.

LA IMPORTANCIA DE LA CONCILIACION EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL

ÍNDICE GENERAL

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

CAPITULO I

LINEAMIENTOS BASICOS EN MATERIA PROCESAL LABORAL

1. Trabajo.....	1
2. Relación de Trabajo.....	3
3. Contrato de Trabajo.....	6
4. Sujetos de la Relación de Trabajo.....	8
4.1. Trabajado.....	8
4.2 Patrón.....	9
4.2.1 Patrón Sustituto.....	11
4.2.3 Intermediario.....	12
4.2.4 Representante del Patrón.....	13
4.2.5 Empresa.....	14
4.2.6 Establecimiento.....	15
5. Conflicto individual de Trabajo.....	16
5.1 Procedimiento Ordinario Laboral.....	17
5.2 Conciliación.....	22
5.3 Demanda.....	24
5.4 Excepciones y Defensas.....	26
5.5 Medios de Defensa.....	28
5.6 Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.....	30

5.7 Desahogo de Pruebas.....	33
5.8 Alegatos.....	34
5.9 Laudo.....	36

CAPITULO II. ANTECEDENTES NACIONALES DE LA CONCILIACIÓN EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL

1. Etapa Prerevolucionaria.....	39
1.1 Decreto del 13 de Diciembre de 1911 de Francisco I Madero.....	43
1.2 Decreto del 19 de Octubre de 1914 del estado de Veracruz.....	44
1.3 Decreto 59 de Salvador Alvarado del Estado de Yucatán de 17 mayo de 1915.....	45
1.4 Ley del Trabajo del Estado de Yucatán del 11 de Diciembre de 1915.....	47
2. Etapa Posrevolucionaria.....	48
2.1 Constitución Política de 1917.....	49
2.2 Federalización de la Legislación Laboral.....	52
2.3 Ley Federal del Trabajo de 1931.....	53
2.4 Ley Federal del Trabajo de 1970.....	55

CAPITULO III. MARCO JURÍDICO DE LA CONCILIACIÓN EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL

1. Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos	57
---	----

2. Ley Federal del Trabajo de 1970 reformada en 1980.....	61
3. Jurisprudencia.....	67

CAPITULO. IV

LA IMPORTANCIA DE LA CONCILIACION EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL

1. La Conciliación frente a las partes.....	78
2. Problemática del Trabajador frente a la Conciliación.....	82
3. ¿Es aceptable el término "Más vale un mal arreglo que un buen pleito"?.....	87
4. Iniciativa de reformas de los Partido Revolucionario Institucional, Verde Ecologista y Acción Nacional. "Ley Abascal".....	92
5. Iniciativa de Reformas del Partido de la Revolución Democrática y la Unión Nacional de Trabajadores.....	99
CONCLUSIONES.....	102
BIBLIOGRAFÍA.....	104

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo se hace un estudio respecto de la importancia de la Conciliación en la tramitación del Juicio ordinario Laboral.

La Conciliación, como se conoce actualmente en la Ley Federal del Trabajo es tomada únicamente como una etapa del procedimiento, y no se le otorga la importancia en el Juicio Ordinario Laboral, las partes no saben darle el verdadero peso de importancia, y mucho menos las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las cuales al momento de iniciar la etapa de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de pruebas, las que se limitan a preguntarle a las partes si han llegado a un arreglo, sin ser el verdadero enlace para que las partes sostengan pláticas, a fin de llegar a un arreglo conciliatorio y dar por terminado el conflicto individual de trabajo.

El presente trabajo tiene como principal objetivo establecer la importancia de la Conciliación en el Juicio Ordinario Laboral, instrumentar los mecanismos necesarios a fin de que las partes de común lleguen a un acuerdo y dar por terminado el Conflicto individual de Trabajo.

En el primer capítulo se hablará de los lineamientos Básicos, en el cual se señalará y definirá qué es trabajo, los sujetos de la relación laboral, el contrato de trabajo; también se hará un estudio del Procedimiento Ordinario Laboral, las etapas que lo componen, la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, alegatos, Laudo.

El capítulo segundo se compone de los antecedentes que dieron origen a la conciliación en la materia laboral, que surge esta con los movimientos armados que desencadenaron con la Revolución Mexicana, desde la etapa previa, la etapa posterior a la misma, y la creación de el artículo 123 Constitucional, que fue una de las banderas de la Revolución, y con ello la creación de los derechos

CAPITULO I. LINEAMIENTOS BÁSICOS EN MATERIA PROCESAL LABORAL

1. Trabajo

Para adentrarse al campo de estudio, es necesario determinar los elementos que forman parte del objeto de estudio, mismo que nos será de utilidad para tener una mejor comprensión y así establecer una lógica de estudio.

La acepción de **trabajo** ha tenido diferentes aspectos y denominaciones, tanto desde el punto de vista, económico, sociológico y jurídico, que además es importante señalar. Por lo cual es necesario determinar de acuerdo a cada postura el significado que tiene. Diferentes autores de distintas ramas y materias han dado diferentes acepciones y significados respecto de la definición de trabajo.

En este sentido, Max Weber, en su libro *Economía y Sociedad*, señala lo siguiente: "El servicio de disposición es también, evidentemente "trabajo" en la medida más intensa que quepa pensar, cuando trabajo equivale a absorción de tiempo y esfuerzo"¹

En el Diccionario de la Real Academia Española se conceptúa al Trabajo como: "m. Acción y efecto de trabajar. // 2. Ocupación retribuida. // 3. Obra, cosa producida por el entendimiento. // 5. Operación de la maquina, pieza herramienta o utensilio que se emplea para algún fin"²

El maestro José Dávalos, en su libro denominado *Derecho del Trabajo I*, ha establecido lo siguiente: " En torno a la determinación del término "trabajo" las opiniones se han dividido. Algunos autores señalan que la palabra

¹ WEBER, Max, *Economía y Sociedad*, Séptima Reimpresión Fondo de Cultura Económica, México 1984, Pág. 88.

² *Diccionario de la Lengua Española*, Vigésima Primera Edición, Espasa. Tomo II, Madrid, 1992, Pág.2003.

proviene del latín, *trabs, trabis*, que significa traba, ya que el trabajo se traduce en una traba para los individuos, porque siempre lleva implícito el despliegue de un cierto esfuerzo.

Una segunda corriente ubica al término trabajo dentro del griego *thilbo*, que denota apretar, oprimir o afligir.

Por otro lado, se encuentran los autores que ven su raíz en la palabra *laborare* o *labrare*, del verbo latino *laborare* que quiere decir labrar relativo a la labranza de la tierra.”³

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 8 párrafo segundo, señala que se entiende por trabajo.

Artículo 8º.

“Para los efectos de esta disposición, se entiende por **trabajo** toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.”

De todos los conceptos señalados con anterioridad, existe gran coincidencia, pues los mismos nos revelan que el trabajo es todo esfuerzo, físico, intelectual, por virtud de la cual, la persona que lo realiza tiene como objetivo obtener bienes o servicios, mediante el pago que se le entrega como contraprestación, para el beneficio de él y su familia, y que este se presta a otra persona que le paga por dicho esfuerzo.

³ DÁVALOS, José, *Derecho del Trabajo I*, Segunda Edición, Porrúa, México 1988, Pág. 3.

2. Relación de Trabajo

El derecho del trabajo, surgió después de la Revolución Mexicana y culminó como derecho social, al haberse concluido con las demandas obreras al crearse el artículo 123 de la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, por lo cual la rama del Derecho Laboral, se alejó de las manos de la Rama del Derecho Civil.

Es menester hacer esta reflexión, en razón que se encuentra íntimamente ligada a la relación de trabajo, contrario a la tendencia Civilista, en el sentido que se pretendió por mucho tiempo asimilar a la relación laboral como un contrato de arrendamiento, en el cual el trabajador alquilaba al patrón por una renta su trabajo; otros la concebían como un contrato de compraventa, otros más como el contrato de fluido de energía eléctrica, y que en este caso el trabajador vendía su energía; unos más, como el contrato de asociación, en el cual los trabajadores asociaban su esfuerzo físico al capital y por ello obtenía su participación obteniendo su salario; por último, los que lo asemejaban a el mandato, que eran todas de tendencia contractualista, como lo señala Mario de la Cueva; "Con la aparición del libro Derecho mexicano del trabajo, se inició en los pueblos de habla española y portuguesa, la batalla en contra del contractualismo que prevalecía entre los profesores y escritores de los diferentes países, una batalla que representa uno de los episodios más intensos en la lucha del derecho del trabajo por afirmar su individualidad y con ella su autonomía y por transformarse en el derecho general de las relaciones de trabajo."⁴

Pero contrario a todo ello, si bien al darse al inicio de la relación de trabajo, como un acuerdo de voluntades ello no implica que por este motivo se le considere dentro de la base contractualista, y mucho menos dentro del derecho Civil, pues la relación de trabajo surge como lo señala el artículo 20 de la Ley

⁴ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Décima primera Edición, Porrúa, México 1988, Pág. 182.

Federal del trabajo, independientemente del acto que le dé origen, esto se da con la simple prestación del trabajo personal y subordinado con el pago de un salario, sin necesidad de contrato escrito, por lo cual como otros autores señalan que los elementos de existencia y de validez de los contratos, ellos persisten con la tendencia contractualista, que como ya se ha dicho ha sido superada.

Ahora bien, una vez determinado que es trabajo, es necesario que se determine el concepto de Relación de trabajo, por lo cual recurriremos a diferentes definiciones que se han dado.

La ley Federal del trabajo en su artículo 20 párrafo primero señala lo siguiente: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

A este respecto el maestro José Dávalos, señala lo siguiente: "Basta con que se preste el servicio para que nazca la relación laboral; esto quiere decir que puede existir relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario. Aun cuando normalmente se da por anticipado un contrato escrito, verbal. Es decir, el hecho de que exista un contrato de trabajo no supone de modo necesario la relación laboral. Puede haber contrato y nunca darse la relación laboral."⁵

Por ello, se puede desprender varios elementos, que conforman la denominación de relación de trabajo:

- ◆ Que es un trabajo, es decir un esfuerzo físico, o intelectual.
- ◆ Personal, pues siempre será prestado en forma personal, por la persona física.

⁵ DÁVALOS, José, Derecho del Trabajo I. Op. Cit., Pág. 105.

- ◆ Subordinado, es decir que se encuentra a la disposición del patrón, y que éste le encomienda una actividad determinada, sujeto a un horario, en la mayoría de los casos desempeñándolo en un centro de trabajo.
- ◆ Que por dicho esfuerzo que desempeña, se obtiene un satisfactor, salario.

Ahora bien, existe relación de trabajo cuando una persona física, se obliga con otra persona física o moral, realiza esfuerzo ya físico, ya intelectual, bajo el pago de un salario, durante un lapso de tiempo; por lo cual siempre que reúnan estos elementos habrá relación de trabajo.

Por tanto, reunidos estos elementos, tenemos la característica de relación laboral. Es decir que toda aquella persona que se encuentra prestando un trabajo personal y subordinado mediante el pago de un salario, genera una relación de trabajo,

Es importante señalar que para que exista la relación de trabajo, no se requiere de formalidad alguna, si no únicamente como señala el artículo 20 párrafo primero, de la Ley Federal del Trabajo, que sé de la prestación del trabajo personal y subordinado, independientemente del acto que le de origen, es simple y llanamente la prestación del trabajo subordinado de una persona física, a otra persona física o jurídica (Patrón), mediante el pago de un salario.

Elo puede ser benéfico, por la manera para la obtención del empleo, sin embargo, puede resultar en violación de derechos del trabajador, pues si bien es que los derechos laborales resultan irrenunciables, también por esta relación se establecería en forma verbal jornadas inhumanas, excesivas, e incluso el trabajo de los menores de 14 años, al no haber los lineamientos por los cuales estará sujeto el trabajador, al existir incertidumbre sobre las condiciones en la

prestación del trabajo personal subordinado, que prohíbe y el artículo 123 Constitucional.

3. Contrato de Trabajo

Se debe determinar que es un contrato. Se ha señalado que contrato es el acuerdo de voluntades entre dos o más personas, para crear, modificar extinguir, derecho y obligaciones además dicho acuerdo de voluntades debe recaer en un objeto que se encuentre dentro del comercio, y que este sea lícito, y que por último no se encuentre afectado por ninguno de los vicios del consentimiento, dolo, violencia, lesión etcétera.

Pero es necesario realizar una distinción entre lo que son contratos en materia civil y contrato laboral. Así pues los artículos 1792 y 1793 del Código Civil, señalan lo siguiente:

Artículo 1792. "Convenio es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones".

Artículo 1793. "Los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos toman el nombre de contratos."

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 20, párrafo segundo, señala lo que se entiende por contrato individual de trabajo, y señala lo siguiente:

Artículo 20. "Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Por lo cual, resulta por demás evidente, establecer la diferencia de un contrato laboral, de uno civil o mercantil

Pues mientras en el contrato civil o mercantil, se realiza la entrega de una cosa bien mueble o inmueble, o bien se realiza la prestación de un trabajo profesional, vgr. Abogado, contador etc.; pero muy importante es que exista independencia, en cambio en el contrato laboral, una persona presta un trabajo que consiste en realizar un esfuerzo físico o intelectual, pero esta prestación se realiza en forma subordinada, pues recibe órdenes de su contratante que es una persona física, moral o jurídica, que le ordena para que ese esfuerzo lo realice en las instalaciones de su contratante (Empresa) o fuera de ellas, estando sujeto a un horario de labores, y que recibe como retribución una cantidad de dinero (salario), por lo cual la diferencia radica, en que por un lado, en el ámbito laboral, el trabajo se debe someter a órdenes y directrices, es decir obedecer, en cambio, en el civil y mercantil se realiza que los trabajos desempeñados de manera profesional, entra en el ámbito del derecho civil.

Cabe señalar, que la diferencia de los contratos Civiles con los Laborales es evidente pues en los primeros existe una prestación de bienes ya muebles, como inmuebles; en los segundos después de la Constitución de 1917, con el establecimiento de los derechos sociales que se encuentran enmarcados en el artículo 123, da su rompimiento con el derecho Civil, creando el Derecho Social, puesto que en los contratos laborales rigen la prestación de un trabajo pero éste se da entre persona físicas o bien jurídica tratándose del patrón con el trabajador, a diferencia de los que lo consideraban como contrato de arrendamiento, o como el contrato de fluidos en el que se vendía por parte del trabajador su energía, y por último con el mandato, pues como se ha dicho es un contrato que se celebra entre patrón y trabajador y entraña un derecho social como lo señalo el maestro Mario de la Cueva.

Por lo tanto, es de concluirse que el contrato de trabajo, no debe considerarse dentro de la rama del Derecho Civil como erróneamente se señala, por los autores civilistas, pues se trata de un derecho social, en virtud de que de los derechos que comprende, está la protección y auxilio de la clase desprotegida

que son los trabajadores, y por el cual a diferencia del derecho Civil, en donde se plantea la igualdad en las partes, se tiende a proteger el interés de los trabajadores.

4. Sujetos de la Relación de Trabajo

Como se estudió en el tema que antecede, los elementos de la relación de trabajo, lo serán el **trabajador**, que siempre será persona física, y por el otro lado, el **patrón**, que invariablemente es el dador del empleo, por lo cual éste sí podrá ser persona física o moral. Analizaremos ambos.

4.1. Trabajador

Como lo establece el artículo 123 en su apartado A de nuestra Carta Magna, las leyes sobre el trabajo regirán: "Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de manera general, todo contrato de trabajo".

Como se observa, pues existen diferentes denominaciones que nuestra Constitución ha señalado para el trabajador, pero sin lugar a dudas el término **trabajador** los engloba a todos, pues es sobre entendido tal concepto, que sin embargo no se debe dejarse a un lado, pues en nuestro marco legal se utilizan las diferentes acepciones.

En párrafos anteriores ya se había vislumbrado que es **trabajador**, que también se le han dado diferentes denominaciones a saber, trabajador, asalariado, jornalero, etc. pero es por ello que debemos determinar, su significado para tener una mejor comprensión de éste.

Se define como trabajador lo siguiente: " **trabajador, ra.** Adj. Que trabaja // 2. Muy aplicado al trabajo // 3.m. y f. Jomalero, obrero. // 4.m. Chile. torero, pájaro."⁶

El artículo 8º. de la Ley Federal del Trabajo señala lo siguiente: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado"

Por lo cual, se debe entender por trabajador toda persona física que presta su trabajo, en forma personal y subordinado, a otra persona ya sea física o moral, mediante el pago de un salario.

Asimismo, se debe entender que trabajador es aquella persona que pone al servicio de otra (patrón), su esfuerzo físico o intelectual en un lugar de trabajo (Empresa), y en ocasiones fuera del local de trabajo (Vgr. Chofer, Vendedor), sujeto a un horario recibiendo órdenes, y por dicho esfuerzo obtienen un salario.

Además, el trabajador siempre será persona física, y no como se verá con el patrón, que puede ser persona física o jurídica; persona quien realizará el trabajo personal y subordinado, para la obtención de un salario.

4.2. Patrón

Se debe entender por patrón, aquella persona que ofrece el trabajo al trabajador, o como otros autores han señalado es el acreedor del servicio, así como se ha venido realizando se dará diferentes conceptos que se vierten respecto del patrón.

⁶ Diccionario de la Lengua Española. Op. Cit., Pág. 2003.

Se ha definido a patrón de la siguiente forma: " patrón, na. (Del lat. *Patronus*)m. Y f. Defensor, protector. // 2. Que tiene cargo de patronato. // 3. Santo titular de una iglesia. // 4. Protector escogido por un pueblo o congregación, ya sea un santo, ya la Virgen o Jesucristo en alguna de sus advocaciones. // 5. Dueño de la casa donde uno se aloja u hospeda. // 6. Amo, señor. // 7. Patrono, persona que emplea obreros en trabajos y oficios."⁷

Ahora bien, la Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 10 lo siguiente: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de estos"

De lo anterior, se puede comprender y definir que el patrón es la persona física, o moral, que emplea a uno o varias personas, que siempre lo serán físicas. El patrón no siempre será persona física, puede ser una persona física, o bien una persona moral, mejor dicho persona jurídica que es creada por la ley; es el acto en que una o varias personas (accionista), se comprometen a entregar bienes, inmuebles, o capital, para la creación mediante un acto jurídico (acta constitutiva), una persona con nombre que es autorizado por la Secretaría de Relaciones Exteriores, seguido del tipo de Sociedad, Anónima, de Capital Variable, Comandita por Acciones, de Responsabilidad Limitada, que siempre será una persona que como se indicó se crea por una ficción legal, y en este caso se encuentra dirigida, ya por un Consejo de Administración con un Gerente General, Administración Única, por lo cual la relación trabajador patrón, se verificará entre estas personas, o también en persona que formen la parte administrativa de la empresa.

⁷ Diccionario de la Lengua Española, Op. Cit., Pág. 1550.

Concepto de patrón, a este respecto de la definición legal, el maestro Néstor de Buen L., realiza las siguientes observaciones: " A la definición vigente podría hacersele alguna observación: se abstiene de destacar el elemento "subordinación" y hace caso omiso de la obligación de pagar el salario. De ello deriva que siendo correcto el concepto, resulte insuficiente."⁵

Efectivamente, como lo señala el maestro Néstor de Buen, en el artículo 10 de la Ley de la materia, sólo se señala que patrón es la persona que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, pero no se habla de la subordinación de la que son sujetos y que es elemento clave en la relación de trabajo, por tanto en una reforma sería importante su señalamiento en el dispositivo indicado.

4.2.1 Patrón Sustituto

Artículo 41. "La sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subaistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón."

De esta manera, se puede señalar que el patrón sustituto es quien adquiere la empresa al patrón anterior, y por lo cual éste adquiere tanto derecho como obligaciones con los trabajadores que prestan sus servicios, como es que debe cumplir con los contratos de trabajo con los trabajadores, el pago de los salarios ya existentes, la jornada de trabajo, etc., y tiene el derecho que por el pago del salario que cubre, que los trabajadores estén a su disposición

⁵ DE BUEN L., Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo Primero, Décima Edición Revisada y Actualizada, Porrúa, México 1997, Pág. 502.

cumpliendo de acuerdo al puesto que desempeñen el trabajo durante la jornada de trabajo; y el patrón anterior conserva por el término de seis meses su responsabilidad con los trabajadores, para el caso de incumplimiento de las condiciones de trabajo, conservando acción los trabajadores para poder demandar tanto a el patrón sustituto, como al patrón anterior, para el cumplimiento de las condiciones de trabajo ya anteriormente pactadas.

4.2.2. Intermediario

Esta figura, es aquella persona física o moral que contrata o interviene en la contratación de uno o varios trabajadores, para ponerlos a disposición del patrón; es una figura no muy celebre pues desde los inicios de las primeras relaciones de trabajo en nuestro país, se le ha conocido como enganchador, intermediario, personas sin escrúpulos, que obtiene ganancias de este actividad.

El Diccionario de la Lengua Española lo define como: " **Intermediario**, *ria.* (*De intermediar.*) adj. Que media entre dos o más personas, y especialmente entre el productor y el consumidor de géneros o mercancías; dicese de los traficantes, acaparadores, proveedores, tenderos tabajeros, etc."⁹

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 12, define que es intermediario: "Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón "

Intermediario es aquella persona, que como se señala en las cuestiones económicas, adquiere una mercancía y la vuelve a vender, obteniendo en ésta etapa muy buenas ganancias, en la actualidad nos encontramos que existen diferentes personas tanto físicas como morales, que se dedican a ésta actividad por señalar a algunas, Manpower, Addeco etc., y que éstas se

⁹ Diccionario de la Lengua Española. Op. Cit., Pág. 1180.

comprometen con diferentes empresas a llevar a trabajadores para que presten su servicio en éstas, con la obtención de ganancias, tanto del trabajador como del patrón, no obstante existir prohibición expresa de nuestra Constitución, en el artículo 123 fracción XXV, que señala lo siguiente: " El servicio de colocación de los trabajadores será gratuito para estos, ya se efectuó por oficinas municipales, bolsas de trabajo o cualquiera otra institución oficial o particular."

4.2.3. Representantes del Patrón

Como es sabido, el patrón, persona física o jurídica, en muchas ocasiones no puede desempeñar personalmente la dirección de la empresa, por lo cual debe asistirse de directores, administradores y gerentes, a ellos no se le puede considerar como patrón, pues la relación de trabajo se da entre el patrón y el trabajador, pero sin embargo los actos que éstos realicen, será responsable el patrón, la Ley Federal del Trabajo en el artículo 11, lo contempla de la siguiente forma:

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

Por lo cual, no se debe confundir a los representantes del patrón como el patrón mismo, pues su responsabilidad es la de dirección de la empresa y del establecimiento; sin embargo, los actos de éstos como despedir al trabajador, o realiza malos tratos en contra del trabajador, cónyuge, padres hijos o hermanos, el patrón será responsable de estas actuaciones de estos, la Constitución General de República señala en el artículo 123 fracción XXII en su parte final: " 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";

Es por ello, que los representantes del patrón no deben actuar de manera déspota con el trabajador, pues de ellos depende en el pago de sus salarios, pues de no existir quienes realicen el trabajo material o intelectual, no se producirían bienes o servicios, y no habría producción de ganancia a la empresa, por lo cual, no se requeriría de personal que administre la empresa; ello aunado a la responsabilidad que le originan por los conflictos con los trabajadores al Patrón.

4.2.4. Empresa

En muchas ocasiones nos referimos al término de empresa como similar al de Patrón; sin embargo, tiene diferente significado, pues la empresa no es un ente, sino que se trata del propio centro de trabajo, en el cual el trabajador tiene la obligación de prestar su trabajo personal subordinado al patrón en el tiempo en que está a su disposición, y es en este lugar en el que se producen bienes o servicio, según se trate de la actividad.

Ahora bien, el artículo 16 de la Ley Federal del trabajo establece que empresa es:

Artículo 16. "Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios"

Como se ha señalado, tanto por la doctrina como por las denominaciones que los Tratadista, empresa es el centro de trabajo en el cual los trabajadores producen de ella bienes y servicios.

Esta denominación es la que se considera ajustada y más amplia al término de establecimiento, ahora también se debe observar que los Tratadista, la han definido de la siguiente forma:

Briceño Rutz define a empresa de la siguiente forma: "Empresa es el lugar en que el trabajador presta sus servicios, el patrón aporta su capital y se lleva a cabo la conjunción armónica de esfuerzo para la prestación de servicio o elaboración de bienes; entendiéndose así, el concepto aporta interés a nuestra materia: Empresa es el centro de trabajo"¹⁰

4.2.5. Establecimiento

En la materia a estudio también existe confusión y se utiliza como sinónimo el término empresa y establecimiento. Sin embargo tiene diferente acepción, por lo cual la ley de la materia en su artículo 16 señala lo siguiente: " y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a realización de los fines de la empresa."

El Diccionario de la Lengua Española define de la siguiente manera: " **establecimiento.** (*De establecer*) m. Acción y efecto de establecer o establecerse // 2. Desus. Ley, ordenanza, estatuto// 3. Fundación, institución o erección; como la de un colegio universidad, etc.// 4. Cosa fundada o establecida// 5. Colocación o suerte estable de una persona.// 6. Lugar donde habitualmente se ejerce una industria o profesión. // 7. Local de comercio. // **de las mareas.** Mar. Hora en que sucede la pleamar, el día de la conjunción u oposición de la Luna respecto de cada lugar. // **de puerto.** Mar. Diferencia entre la hora a que se verifica la pleamar de sicigias en un puerto y la del paso de la Luna por el meridiano superior."¹¹

Como se puede entender, esto se ve a menudo en las actividades económicas de las empresas, por ejemplo Bimbo, que tiene su empresa en donde se producen sus diferentes productos, y tiene diferentes sucursales que como

¹⁰ BRICEÑO RUIZ, Alberto, *Derecho Individual del Trabajo*, Harla, México 1985, Pág. 162.

¹¹ *Diccionario de la Lengua Española*, Op. Cit., Pág. 903.

establecimientos, desarrollan un papel importante en la distribución de sus productos, y que también depende de su patrón, tanto en el pago de los salarios, como en la dirección de este establecimiento para el desempeño del trabajo.

5. Conflicto individual de Trabajo

Conflicto proviene de la palabra latina *configere*, que significa combatir, zozobra, inquietud; pero además, el maestro Rafael de Pina ha señalado lo siguiente: "**Conflicto de Trabajo**. Cualquier fricción producida en una relación de trabajo. Denominándose también conflicto laboral, pudiendo ser individual o colectivo"¹²

Los conflictos en materia Laboral pueden, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo, ser entre obreros y patronos, entre trabajadores y por último entre patronos.

Los conflictos además pueden ser Individuales y Colectivo, serán individuales cuando uno o varios trabajadores en forma individual solicitan el cumplimiento del contrato o la relación de trabajo, por otro lado serán colectivos cuando el sindicato representando a la colectividad de trabajadores, solicita el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo, o el otorgamiento del contrato colectivo.

Ahora bien, los conflictos pueden ser **Individuales de Naturaleza Jurídica**; **Colectivos de Naturaleza Jurídica**, o bien pueden ser **Colectivo de Naturaleza Económica**, los primeros pueden ser tanto individuales como colectivos, y lo segundos siempre serán colectivos, como lo es el procedimiento de huelga, en el que el sindicato lleva en contra de la empresa, en la que solicita el otorgamiento o la revisión del contrato colectivo.

¹² DE PINA, Rafael, De Pina Vara Rafael, Diccionario De Derecho. Trigésima Primera edición, Porrúa, México 2003, Pág. 181.

Los primeros son aquellos que surgen, entre trabajadores de manera individual, que demandan del patrón el cumplimiento en forma individual de las condiciones de trabajo, o el pago de prestaciones.

Por lo que se refiere a los **Colectivos de Naturaleza Jurídica**, son aquellos en los cuales los trabajadores constituidos en una colectividad, y representados por el Sindicato, demandan el cumplimiento de las condiciones estipuladas en el Contrato Colectivo de Trabajo.

Por último, los **Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica**, son aquellos por los cuales, el Sindicato representado a la colectividad de trabajadores, lo solicita para la creación, modificación de las condiciones de trabajo; aquí se puede entrar en duda de los procedimientos Colectivos de Naturaleza Económica, y lo que lo diferencia es que en los de Naturaleza Jurídica, las condiciones de trabajo ya existen, y en cambio en los Colectivos de Naturaleza Económica, este procedimiento es empleado para la creación de nuevas condiciones de trabajo, o su modificación; procedimentalmente la diferencia radica en que los Conflictos Colectivos de Naturaleza Jurídica se tramitan mediante el procedimiento Ordinario, y en el Conflicto Colectivo de Naturaleza Económica, este es un procedimiento Especial, para el que los trabajadores pueden tramitarlo, como se señaló, para crear, o modificar Condiciones de Trabajo.

5.1 Procedimiento Ordinario Laboral

Es necesario definir qué es procedimiento, a esté respecto se ha definido, como **"Procedimiento. Conjunto de formalidades o trámites a que está sujeta la realización de los actos jurídicos civiles, procesales, administrativos y legislativos.**

La palabra procedimiento referida a las formalidades procesales es sinónima de la de enjuiciamiento como la de proceso lo es de la de juicio,

entendiéndose por procedimiento, la serie de actos concatenados, mediante la aplicación de una ley general al caso concreto, para obtener la satisfacción de la petición.

El procedimiento constituye una garantía de la buena administración de la justicia. Las violaciones a las leyes del procedimiento pueden ser reclamadas en la vía de amparo.¹³

Ahora se verá en este apartado los procedimientos que pueden suscitarse en él o los trabajadores, con el patrón, con motivo del cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones de ambos, por lo cual como se analizará en los apartados posteriores, se da cuando uno o varios trabajadores, por medio de una demanda hacen saber a la Junta Federal o local de Conciliación y arbitraje de las prestaciones, por medio de esta demanda ejercitando su garantía de petición, y haciendo valer su garantía de audiencia, pues en nuestro sistema legal debemos recurrir a las autoridades constituidas ex profeso para ese objeto, como se verá en este capítulo. El procedimiento ordinario laboral está previsto en el capítulo XVII de la Ley Federal del trabajo, que como lo establece el artículo 870, se encarga sobre la tramitación y resolución tanto de los conflictos individuales y colectivos, de naturaleza jurídica, por lo cual se estudiarán las etapas que consta el Procedimiento Ordinario Laboral, y que será materia de el presente estudio, el Conflicto Individual de Trabajo.

Existen diversos procedimientos que serán estudiados en forma somera, y entre ellos se encuentran los Paraprocesales o Voluntarios, en los cuales no existe conflicto entre las partes, y que es únicamente un simple trámite, en el que se le hace saber las causa del despido del trabajador, en términos del artículo 47 párrafo penúltimo, así como la autorización de la junta respecto al convenio entre las partes, el deposito de instrumentos de trabajo, así como la

¹³ DE PINA, Rafael, Rafael De Pina Vara, Diccionario de Derecho. Op. Cit., Pág. 420.

recepción de cantidades de dinero, este procedimiento se encuentra regulado de los artículos 982 al 991 de la Ley Federal del Trabajo.

El procedimiento de huelga, resulta de suma importancia, que se encuentra regulado constitucionalmente en el artículo 123 apartado "A" fracciones XVI, XVII, y XVIII, y en apartado "B" en la fracción X, del que se puede señalar que es un derecho tanto de los Obreros como de los Patrones.

Con relación a los trabajadores, tiene como objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando derechos del Trabajo con los del Capital. Con la huelga los trabajadores pretenden del patrón obligarlo a cumplir con las obligaciones que tiene pactadas con los trabajadores, en relación con el contrato colectivo de trabajo, también en caso de que no exista contrato colectivo de trabajo, su respectivo otorgamiento del citado contrato, el apoyo a otros movimientos de huelga, y el reparto de las utilidades.

Tenemos que la huelga, como la suspensión temporal de las actividades en la empresa, debe reunir características de fondo, forma, mayoría, como se verá.

Debe ante todo, existir un desequilibrio entre los diversos factores de la producción, para su solicitud. En la mayoría del caso se solicita para el aumento de los salarios de los trabajadores. La suspensión de las actividades siempre será temporal, pues al ser permanente traería como consecuencia el cierre de la empresa; debe referirse, la huelga, únicamente a los actos de suspensión de las actividades de la empresa, para que se considere como lícita, pues en caso de que se realicen actos de violencia en contra de los bienes y del las personas de la empresa, traerá como consecuencia la declaración de ilicitud; debe decretarse la suspensión y el estallamiento de la huelga, precisamente el día y la hora anunciada por el sindicato emplazante; la autoridad en todo tiempo deberá respetar la huelga, y otorgar las garantías necesarias para el

desenvolvimiento del movimiento de huelga. La huelga se llevará a cabo siempre y cuando la mayoría de los trabajadores que forman parte del sindicato siendo requisito en el recuento, estén de acuerdo con la suspensión temporal de la actividad económica; la suspensión de la actividad en la empresa se llevará a cabo en todos los establecimientos que formen parte de la empresa, y en los cuales el sindicato sea titular del contrato colectivo de trabajo; el sindicato, como ente permanente, es el titular del emplazamiento a huelga y en su caso el estallamiento.

La huelga tiene las siguientes etapas: **Gestación**, **Prehuelga**, **Suspensión de labores**, **Calificación de la huelga**.

Gestación, es la etapa de reunión de los trabajadores de la empresa, en la cual la mayoría vota para que se emplace al patrón a huelga.

Prehuelga, esta se inicia con la presentación del pliego petitorio e inmediatamente la Junta notificará al patrón, constituyéndose desde este momento en depositario de los bienes de la empresa, e inmediatamente se señala día y hora para tratar de avenir a las partes, por un lado al patrón a cumplir con el pliego petitorio, y por otro lado, de que los trabajadores desistan en ciertas pretensiones del pliego petitorio.

Suspensión de labores, se llevará a cabo precisamente el día y hora en que el sindicato haya señalado para la suspensión de las actividades de la empresa, pues se considera que en caso de no realizarlo se tendrá por desistidos de la huelga.

Calificación de la huelga, es la etapa jurídica que se lleva ante la Junta de Conciliación y se da ésta posterior al estallamiento de la huelga, y se determinara sobre la existencia, o inexistencia, o en el caso de actos violentos por partes de la mayoría de los huelguistas, sobre su licitud o ilicitud de la huelga.

Hay que señalar, que ésta etapa se inicia en forma incidental, por el patrón ante la Junta que conozca del procedimiento de huelga, dentro de las 72 horas siguientes de su estallamiento, solicitando la inexistencia de la huelga o en su caso la ilicitud, por alguno de las causas, como sería, que la huelga no se realizó por la mayoría de los trabajadores de la empresa, o falta de alguno de los requisitos de forma, por que carezca de objeto legal de acuerdo al artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo.

En el caso de que sea decretada la inexistencia de la huelga, los trabajadores tendrán el termino de 24 horas para reintegrarse a sus labores, en caso de dejar de realizarlo en el citado término, se dará por terminada la relación laboral.

Se considera que la huelga es ilícita, cuando la mayoría de los trabajadores realizan actos de violencia, en contra de los bienes o personas de la empresa.

Al decretarse la ilicitud de la huelga, los trabajadores que hayan participado en los actos violentos, se dará por terminada la relación de trabajo.

Por otro lado, los trabajadores pueden solicitar la **Imputabilidad de la huelga**, y que la cual se someta a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Sin embargo, no siempre el patrón se somete a esté procedimiento, debido a que no quiere cubrir los salarios caídos que resulten por el movimiento de huelga, causando con ello un notorio perjuicio a los trabajadores. Este procedimiento se llevará a cabo ante la Junta de Conciliación, y puede optarse por el Procedimiento Ordinario, o mediante el Conflicto Colectivo de Naturaleza Económica.

También se encuentran los **Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica**, los cuales tienen como objetivo, de acuerdo al artículo 900 de la Ley

Federal del Trabajo, la Implantación o Modificación de las condiciones del Trabajo, y por otro lado, también tienen por objeto, la Suspensión o Terminación de las relaciones de Trabajo. Como se verá la solicitud normalmente la tiene que realizar el Sindicato titular del Contrato Colectivo de trabajo, o bien la Mayoría de los Trabajadores. Este tipo de conflictos está íntimamente relacionados con el Procedimiento de Huelga, o bien la Instalación o revisión del Contrato Colectivo de trabajo, también se da por la suspensión de las relaciones de trabajo, para mantener el precio mínimo costeable de los bienes o servicios que se producen a solicitud del patrón, también por la situación financiera por la cual pasa la empresa, previo estudio que realicen los peritos designados por la Junta. Estos procedimientos tienen su base constitucional en las fracciones XVI, XVII, XVIII y XIX del artículo 123 de nuestra Carta Magna.

5.2. Conciliación

La conciliación es dentro del procedimiento laboral la más importante, en razón de que se trata de conciliación que puede considerarse el acto de carácter obligatorio, las partes deberán de comparecer a la misma, por la unidad procesal existente en etapas procesales, como es Conciliación, demanda, Excepciones, Ofrecimiento y admisión de pruebas.

En nuestro proceso del trabajo, la conciliación constituye un trámite previo al arbitraje que forma parte del procedimiento, en ésta etapa la Junta de Conciliación y Arbitraje que conozca del asunto, tratarán de avenir a las partes, para llmar asperezas, y desistirlos del juicio laboral, llegando a un acuerdo satisfactorio.

La Conciliación es la etapa en la cual, previa a iniciar el procedimiento de arbitraje, se trata de acercar a las partes, ya sea por medio de la Junta de la autoridad laboral, o por conducto de un conciliador designado por la

Unidad de Conciliadores, el cual tendrá la función de que las partes lleguen a la solución del conflicto, mediante la conciliación.

La función del conciliador es la de tratar que las partes diriman sus controversias, a través de la cual se les conmina y se les proponen diversas opciones para la solución del litigio, el conciliador será la persona que tenga conocimiento en la materia, además de ser una persona que tenga tacto para tratar a las personas, e incluso tener cierto conocimiento en Psicología, para poder llevar a las partes y mostrarles diversos caminos para solucionar el conflicto, es de gran trascendencia la participación de los conciliadores en conflictos individuales y colectivos, para la solución de los mismos.

En ocasiones, se debe llevar a cabo la conciliación estando presente ambas partes, en otras ocasiones y debido a la situación particular, las partes estarán separadas debido a que le dejan al conciliador la tarea de que llegue a la solución del conflicto, hablando con cada parte haciéndole saber las alternativas para la solución del conflicto.

El artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, establece las normas que se debe seguir en la conciliación, y las cuales se debe llevar a cabo el día y hora señalado por la Junta para llevar a cabo la audiencia de Conciliación, en la cual deberán de comparecer en forma personal tanto el actor como el demandado, se señala además que lo deben de realizar sin la compañía de abogado, o apoderado; inmediatamente, la Junta exhortará a las partes para llegar a un acuerdo, y para el caso que las partes así lo decidieran se suspenderá por una ocasión, para el caso de que las partes no lleguen a ningún acuerdo se les tendrá por inconformes, y se pasará a la siguiente etapa de Demanda y Excepciones.

Ahora es importante establecer que se entiende por conciliación por los Tratadista, y a este respecto se ha señalado: " En nuestro concepto y a la vista de la realidad mexicana podría intentarse la siguiente definición: La

conciliación es un procedimiento para poner fin a los conflictos laborales, jurídicos y de intereses, individual y colectivos, con la intervención de un tercero que ni propone ni decide, mediante la celebración de un acuerdo previo a la resolución jurisdiccional.¹⁴

También es importante señalar que el convenio si es que se alcanzara, deberá de adecuarse al artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, pues de otra manera, no sería aceptado por la Junta, en virtud de que en el convenio no puede renunciarse a derechos laborales, ser el pago de salarios devengados, prima de antigüedad, vacaciones, y otras prestaciones con independencia de la denominación que se les dé.

Como se puede observar, la conciliación es de gran importancia para la autoridad, pues ello reviste que los asuntos no se acumulen y se haga justicia con prontitud para las partes, por lo cual es que debe reunirse a el personal adecuado para la resolución de los conflictos en términos breves, observándose las leyes del trabajo, por medio de la Conciliación, y que será motivo de estudio en el último capítulo.

5.3. Demanda

Antes de entrar en el tratamiento de la demanda, se debe estudiar a la acción, entendiéndose como el derecho jurídico que tiene el titular, para hacerlo valer ante la autoridad competente.

La acción se ha definido de la siguiente forma: es la facultad que tiene el gobernado, de hacer valer sus derechos ante los tribunales, y conseguir el cumplimiento del derecho y obligaciones.

¹⁴ DE BUEN L., Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit. Págs. 94 y 95.

Las acciones se pueden dividir de la siguiente manera: Acciones de Condena, Acciones constitutivas, Acciones declarativas.

" Las acciones de condena

A su vez, se dividen en acciones de dar o en acciones de hacer. Por ejemplo, la reclamación del pago del salario, del pago de horas extras, son acciones de dar, mientras que la obligación de empresario de extender el certificado de trabajo o la certificación de antigüedad en el empleo, pueden ser acciones de hacer o de no hacer.

Las acciones constitutivas

Son aquellas que se ejercitan cuando se busca la actuación de la ley por medio de la actividad del órgano jurisdiccional del trabajo. Tienden a crear, modificar o ratificar una relación jurídica entre las partes sujetas al conflicto laboral; el ejemplo de ellas lo encontramos en las acciones de despido.

Las acciones declarativas

Por medio de éstas, el juzgador no pronuncia estrictamente una condena, sino que se limita a hacer constar la existencia de una relación jurídica de cuya certeza se duda.¹⁵

Una vez que tenemos el derecho subjetivo a favor del trabajador, es necesario el instrumento para hacerlas valer a través del órgano jurisdiccional.

Esté instrumento es la demanda, que es el elemento formal para echar andar la maquinaria judicial, es el documento que se presenta ante la autoridad competente, para resolver el conflicto suscitado; este documento

¹⁵ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, *Derecho Procesal del Trabajo*, Segunda Reimpresión, Trillas, México 1994, Pág. 95.

contiene el nombre y domicilio del actor, el nombre y domicilio del demandado, los fundamentos de derecho que se consideran aplicables; es decir, la forma que debe revestir para el ejercicio de la acción que se reclame, ya sea despido injustificado, rescisión de contrato.

"La demanda es una petición formulada por el demandante al tribunal, para que éste emita un fallo contra el demandado, nos dice Kish. Este mismo acontecimiento es descrito por Chiovenda en los siguientes términos: la demanda judicial es el acto mediante el cual una parte comparece, afirmando que una voluntad concreta de la ley le garantiza un bien, declarando querer que esa voluntad sea actuada e invoca a tal fin la autoridad del orden jurisdiccional."¹⁶

Por lo tanto, la Demanda, como elemento sine qua non, que debe revestir toda petición del trabajador para demandar de la autoridad, la anhelada justicia de los derechos que invoca haber sido privado, y por la cual se solicita del órgano jurisdiccional que se emita laudo favorable, aportándole los elementos de derecho para acreditar su pretensión.

5.4 Excepciones y Defensas

Las excepciones son el obstáculo que interpone el demandado, en contra de la acción intentada por el actor, y que tienen dos efectos: el retrasar los efectos de la acción, y por otro lado van a la destrucción de la acción. Por lo cual, es que existen excepciones perentorias, y dilatorias, entre las primeras podemos señalar, la de pago, la de terminación de la relación laboral por mutuo consentimiento, etc. y de las segundas podemos señalar la de falta de personalidad, y de personería, incompetencia, entre otras, por ello el demandado al contestar la demanda interpuesta por el actor, deberá oponer las excepciones y defensas que justifiquen la misma, como lo establece el artículo 878 fracción IV, y

¹⁶ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit., Pág. 127.

es precisamente en éste momento que debe realizarlo, pues de otra manera se tendrá por consentida la demanda.

Como se ha señalado, la excepción tiene como objetivo poner obstáculo, en forma temporal, o definitiva a la actividad del órgano Jurisdiccional, por su parte la defensa es una oposición no a la actividad del órgano Jurisdiccional, sino al derecho que reclama el actor.

La diferencia entre las excepciones y la defensa radica, en que las primeras se niega el hecho que tiene el actor para la procedencia de su acción, como es el de la solicitud del actor a demandar la indemnización constitucional por haber sido despedido, y el demandado se opone y niega en razón de existir una renuncia del trabajador; en cambio en la defensa se acepta el hecho pero también se objeta por existir un derecho del demandado, como es el caso que señale que no se le cubrió el pago del aguinaldo, y el demandado señala que pagó en forma parcial, o bien en relación con la antigüedad, pues señala el actor que tiene derecho a su prima de antigüedad, el demandado acepta que tiene derecho a la prima pero no por el número de años que señala el actor.

La audiencia se divide en Conciliación, Demanda, y excepciones, en esta etapa una vez que el Trabajador por conducto de su apoderado haya realizado la ratificación, ampliación y modificación de la demanda, el demandado (patrón) por conducto de su representante legal apoderado en la mayoría del caso procederá a dar contestación a la demanda, en forma escrita o verbalmente, y poniendo dentro de la misma las excepciones y defensas que éste tenga, ahora bien es necesario señalar que es Excepción:

"Excepción. Oposición que el demandado formula frente a la demanda, bien como obstáculo definitivo o provisional a la actividad provocada mediante el ejercicio de la acción en el órgano jurisdiccional, bien para contradecir

el derecho que el demandante pretende hacer valer, con el objeto de que la sentencia que ponga fin al proceso lo absuelva total o parcialmente.

En este último caso, más que de excepción, debería hablarse de defensa.¹⁷

Las excepciones, o como también se les conoce como medios de defensa, que es parte del apartado siguiente. Sin embargo, se debe señalar que existen de dos tipos Dilatorias y Perentorias, las primeras tiene como objeto retardar el procedimiento y las segundas tienden a la destrucción de la acción intentada, por lo cual únicamente en este acto señalaremos lo presente para poder así abordarlo en el siguiente inciso del trabajo.

5.5 Medios de Defensa

Como se ha venido reiterando, los medio de defensa es el momento procedimental que tiene el demandado al contestar la demanda, para oponerse a la pretensión del actor en su escrito de demanda, la oposición puede ser de fondo o de forma, es decir de fondo cuando se combate la acción en sí, Vgr. Acción de Despido Injustificado, el demandado opone la excepción de Terminación de la relación de trabajo, en términos del artículo 53 fracción I, por lo cual se trata de excepción que va al fondo del asunto, pues con ella se pretende destruir la acción principal. Respecto de las segundas, es cuando atacan cuestiones de forma, como lo es que el representante del demandado, oponga la excepción de falta de personalidad, argumentando que la carta poder no cumple con los requisitos del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, pues la misma no fue firmada por los testigos, que avalarían el acto; por lo cual es una excepción de forma. Existen dos tipos de excepciones que varios Tratadista han señalado, y que son las excepciones perentorias, y las dilatorias, sin embargo también se pueden clasificar de la siguiente manera.

¹⁷ DE PINA, Rafael, Rafael de Pina Vara, *Diccionario de Derecho*, Op. Cit, Pág. 279.

Por lo que hace a las excepciones de fondo, se señalan las siguientes:

- ◆ **La de Prescripción**, en la cual el trabajador promovió su demanda fuera de los términos que señalan los artículos, 516, 517, 518, 519 de la Ley Federal del Trabajo.
- ◆ **La de Pago**, en razón que el demandado manifiesta que se cubrieron los salarios, las vacaciones, aguinaldo y demás prestaciones que se generaron de la relación de trabajo.
- ◆ **La de falta de relación contractual**, ésta se opone cuando manifiesta el demandado que no se dio relación de trabajo, personal y subordinado, en términos de los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo.
- ◆ **La de terminación de la relación de trabajo**, a menudo se da como medio de defensa, el demandado manifiesta que la terminación se dio por medio de la renuncia del trabajador; es decir, se da por terminada de común acuerdo.

Respecto a las excepciones de forma, son las siguientes:

- ◆ **La de Incompetencia**, que siempre será por inhibitoria en la Ley Federal del Trabajo, en ella se hace valer al momento de contestar la demanda, señalando que la junta de Conciliación es incompetente de conocer del presente juicio, pues es de competencia Local o Federal cuando se encuentra dentro de los supuestos de la fracción XXXI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, o bien por el giro de la empresa es incompetente la junta.
- ◆ **La de Obscuridad**, ella se plantea en el supuesto que la demanda es imprecisa, y oscura, pues no se precisó el despido, el salario, la antigüedad.
- ◆ **La de falta de Personalidad**, ella sucede normalmente con las personas morales, en el que la representación de éste no fue otorgada por el Representante legal, por lo cual carece de personería.

- ♦ **La de Litispendencia**, se promueve cuando se presentan varias demandas por el propio actor en contra del demandado, y para no obtener laudos contradictorios es por ello que se promueve esta excepción.

Por lo tanto, el demandado al momento de dar contestación a la demanda, hará valer dentro de su escrito de contestación de demanda los elementos de defensa con que cuenta para ya oponerse a la actividad órgano jurisdiccional, o bien defensas en contra del derecho impugnado por dejarle de asistir al titular de la acción laboral, y que son entre otros los que se han señalado.

5.6 Ofrecimiento y Admisión de Pruebas

En el Derecho Laboral, a diferencia del Procedimiento Civil, la carga de la prueba recae no a quien afirma, sino al que tenga los elementos para acreditarlo, como es el patrón, quien tiene todos los elementos para acreditar, el pago de salario, pago de vacaciones; y no como en el procedimiento Civil, en el cual la parte que afirma tiene que probar. Solamente la carga de la prueba respecto al despido, y a la relación laboral cuando el demandado niega la misma, en estos casos le corresponde acreditarlo al trabajador.

Se ha definido a la prueba de la siguiente manera: "**Prueba.** Actividad procesal encaminada a la demostración de la existencia de un hecho o acto o de su inexistencia. // Resultado de la actividad de referencia cuando ha sido eficaz. V. *Apertura de la prueba*. V. *Aseguramiento de la prueba*. V. *Carga de la prueba*. V. *Inversión de la prueba*. V. *Objeto de la prueba*. V. *Principio de prueba*. V. *Recibimiento a prueba*. V. *Término probatorio*. V. *Término Supletorio de prueba*."¹⁸

El Derecho Laboral, que como se sabe es un derecho de carácter social, ello se señala en razón que si bien en el derecho civil como principio se

¹⁸ DE PINA, Rafael, Rafael De Pina Vara, *Diccionario de Derecho*, Op. Cit., Pág. 424.

establece el de la igualdad de las partes, al tener un carácter social, implica que no existe igualdad entre las partes, pues es conocido que el patrón que representa el capital tiene los medios para subvenirse de recursos para tener una defensa adecuada, el trabajador no cuenta con ello, por que se hace está mención, pues el trabajador carece de los medios de prueba que el patrón debe de conservar, como lo señala el artículo 784, de la Ley Federal del Trabajo, en sus diferentes fracciones, el patrón tiene la obligación de acreditar la fecha de ingreso, antigüedad, faltas de asistencia, causas de rescisión, terminación de la relación laboral, duración de la jornada de trabajo, pago de vacaciones, pago de prima dominical, etc.; ello implica que es el patrón quien tiene la carga de la prueba, para acreditar todos estos rubros, y que en caso de la Inspección que se solicite respecto a la fecha de ingreso, y no lo acredita el patrón se tendrá por cierta la fecha de ingreso del trabajador; por esto, al tener un carácter social el derecho laboral impone la carga del la prueba al patrón, salvo el caso del despido injustificado en el que el patrón niegue el despido, es en éste caso que el trabajador debe acreditar el despido.

Por la Justicia Social, en cuanto al ofrecimiento de pruebas de las partes, la carga de la prueba en la mayoría de los casos le corresponde acreditaría al patrón para establecer una equidad entre éstas, como ejemplo es que el trabajador solamente puede afirmar que tenía el salario de mil pesos diarios, al patrón le corresponde acreditar sobre la veracidad, o no de éste, por lo cual es meramente ejemplificativo, pero así se pueden dar varios y los cuales redundará en la mayoría de las ocasiones, al patrón para acreditar los hechos del procedimiento, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, que señala las obligaciones respecto a acreditar, el aviso del despido, la antigüedad del Trabajador, el pago de las horas extras, y si se generó la jornada extraordinaria, el pago de los salarios, el salario, el pago de el aguinaldo, vacaciones, y su prima vacacional.

La cuarta etapa de la audiencia, de Conciliación, Demanda, Excepciones, es la de Ofrecimiento y admisión de pruebas, ésta se verificará una vez concluido la etapa de contestación a la demanda, haberse cerrado la litis, acreditado la personalidad de las partes en el procedimiento, acto seguido se abrirá el juicio a prueba, iniciando por el actor en forma verbal o escrita, debiendo relacionarse con los hechos constitutivos de la demanda, posteriormente la demandada ofrecerá las pruebas que se consideren pertinentes, también debiendo relacionarlas con los hechos de su contestación, todo ello de conformidad en lo dispuesto en el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo.

Acto seguido, de haber ofrecido la demandada sus pruebas, la actora, procederá por conducto de su apoderado a objetarlas, señalando que no están relacionadas las pruebas con la litis, que la renuncia no fue dirigida al representante legal de la demandada, etc. y en este acto en replica la demandada, señala que las pruebas fueron debidamente ofrecidas, objetando las pruebas de la actora, señalando que las misma no se relacionan a la litis, que son documentales exhibidos en copias simples.

Una vez concluida la etapa de ofrecimiento, la junta proveerá a admitirlas o desecharlas, de acuerdo a lo ordenado en el artículo 880 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, y señalando día y hora para el desahogo de las pruebas que así lo requieran.

Los medios de prueba en materia laboral, de acuerdo al artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, son: la confesional, documental, testimonial, pericial, inspección, presuncional, instrumental de actuaciones, las fotografías, así como los descubrimientos de la ciencia, y que las partes como hemos señalado las ofrecerán en la audiencia de ofrecimiento de pruebas, como se ha señalado en los párrafos anteriores.

5.7 Desahogo de Pruebas

Esta etapa del procedimiento se verifica una vez que se hayan admitido las pruebas y las partes han quedado debidamente notificadas de la fecha para su celebración, normalmente se inicia con la prueba confesional, en la cual las partes articularán en forma afirmativa preguntas a su contraparte, las cuales nunca se formularán en forma libre, deben referirse a los hechos, no ser insidiosas e inútiles, deberán ser sobre hechos propios, y la junta, tomando en cuenta estos elementos, procederá a calificarlas de legales, y el absolvente procederá a contestarlas en sentido afirmativo o negativo, en caso de evasivas se declarara confesos de los hechos al absolvente.

Una vez que se ha desahogado la confesional, normalmente se continua con la testimonial, en la cual las partes se han obligado a presentar a sus testigos para tomarles declaración, o bien cuando se encuentre imposibilitado a presentarlo, solicitará que por conducto de la junta sean notificados para su presentación a el desahogo; se iniciará interrogándolos en forma directa, las preguntas no deben ser afirmativas, inductivas y se referirán a los hechos únicamente que fueron propuestos, pudiéndose presentar el caso de la incomparecencia del testigo, salvo que se encuentre enfermo lo realizara de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, y en caso contrario se podrá solicitar que sea declarada desierta su prueba por su incomparecencia, debiendo referir su respuesta de acuerdo a los hechos constitutivos de la demanda o de la contestación de la demanda, ya sea para acreditar la relación laboral, el despido, o en su caso la renuncia por parte del trabajador.

La prueba pericial se llevará a cabo el día y hora de su desahogo, en la cual las partes deberán de presentar a sus respectivos peritos, la pericial se ventilará de acuerdo al interrogatorio que con antelación las partes han realizado, en el cual ambos, de acuerdo a la clase de pericial, y a la técnica y ciencia utilizada, deberá rendir su dictamen, normalmente se presenta cuando una firma

se objeta por el trabajador que no fue puesta de su puño y letra, por lo cual se realizará la pericial en caligrafía, y documentoscopia, para determinar si la firma proviene del trabajador en cuanto a su ejecución, en éste acto también el trabajador le podrá ser asignado perito de su parte, sin costo alguno para el trabajador designándosele la Junta, excepción hecha para el Patrón, quien tiene que designar a su perito y tendrá que cubrirle sus honorarios, ello debido al carácter social del Derecho Laboral.

Otra prueba de gran relevancia, es la Inspección que normalmente es solicitada por el trabajador actor, en la cual solicita sea verificada por conducto del actuario adscrito a la junta, el día y hora que señale la junta, la parte demandada (patrón) tiene la obligación de exhibir las listas de asistencia, recibos de pago de salarios, aguinaldo, vacaciones, constancia de antigüedad del trabajador, etc. por el periodo de tiempo que señale el actor, con el apercibimiento de tenerlos por cierto para el caso de dejarlos de presentar, pues de acuerdo al artículo 784 de la Ley federal del trabajo, corresponde acreditar al patrón, y le recae la carga de prueba como es Vgr. fecha de ingreso, antigüedad, faltas de asistencia, etc.; que en caso de dejarlas de presentar el día y hora de la Inspección, se tendrá por ciertos los hechos.

Una vez que se han desahogado todas las pruebas, la junta dictara proveído decretando que se ha cerrado la instrucción, y se pasará a la siguiente etapa, que es la de alegatos.

5.8 Alegatos

Se ha definido a los alegatos de la siguiente manera: " **Alegato.** Razonamiento o serie de ellos con que los abogados de las partes (o las personas que pueden estar autorizadas al efecto) pretenden convencer al juez o tribunal de la justicia de la pretensión o pretensiones sobre las que están llamados a decidir.

Los alegatos pueden ser verbales o escritos.”¹⁹

Señala el artículo 885 de la Ley Federal del trabajo, que una vez cerrada la instrucción, se procederá a la etapa de alegatos.

Artículo 885. “Al concluir el desahogo de las pruebas, formulado los alegatos de las partes y previa certificación del Secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, el auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción, dentro de los diez días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo, que deberá contener”:

En ocasiones, una vez que se ha cerrado la instrucción, en la misma audiencia las partes alegaran de buena prueba las que hayan ofrecido, haciendo una breve semblanza sucinta del procedimiento, y señalarán que la prueba testimonial de la actora no debe estimarse en razón de que, que tales atestados no fueron contestes, además de no haber señalado los accidentes propios de los hechos que se pretendió acreditar; además podrán señalar que en razón de no haberse presentado la parte demanda a absolver posiciones, deberá dársele pleno valor la confesión ficta, ésta relacionada con otras pruebas como la inspección, la testimonial etc.

Por lo cual, se puede establecer que alegatos son la conclusión que las partes realizan de lo actuado en el procedimiento, que consideran les beneficia al momento de dictarse el laudo definitivo del asunto, y por lo cual les asiste la razón, tanto para la procedencia de la acción, como de las excepciones, y la valoración de la probanzas que oportunamente se ofrecieron y desahogaron para que se dicte laudo favorable.

¹⁹ DE PINA, Rafael, De Pina Vara, Rafael, *Diccionario de Derecho*. Op.Cit., Pág. 75.

5.9 Laudo

Se debe entender por laudo como: "Resolución de los jueces árbitros o arbitradores sobre el fondo de la cuestión que se les haya sometido por las partes interesadas, dictadas en el procedimiento seguido al efecto.

El laudo es una verdadera y propia sentencia, tanto por su contenido como por sus efectos.

En algunos sistemas procesales el laudo necesita, para ser eficaz la homologación del juez; en nuestro sistema procesal no existe (Art. 632 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal).

En nuestro derecho laboral, laudo es la resolución de fondo dictada por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.²⁰

El Laudo es lo que para la, materia Civil es la sentencia, mediante el laudo, la Junta de Conciliación dictará su resolución de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, la cual se dictará a verdad sabida, y de buena fe, apreciando los hechos a conciencia, en el cual la Junta sin tener que dictar su resolución, apreciando las pruebas sin formulismo, ni tampoco en forma tasada, sino únicamente se deja el criterio de acuerdo al estudio de las constancias, de las pruebas, y al realizar su razonamiento sobre cual de las partes acreditó ya su acción o bien su excepción. Y dictar su laudo condenando o absolviendo; ahora bien, también la doctrina ha señalado respecto al laudo lo siguiente:

"El término laudo, Voz verbal de *laudere*, de *laus*, *laudis*, significa alabar, alabanza; luego en la Edad media recibió otros significados: fallar como

²⁰ DE PINA, Rafael, De Pina Vara, Rafael, *Diccionario de Derecho*, Op. Cit., Pág. 351.

árbitro". En nuestros días sentencia y laudo en materia del trabajo, se consideran como sinónimos, aunque la evolución semántica sea distinta.

Por tanto, el laudo en materia procesal es el acto jurisdiccional, en virtud del cual la Junta aplica la norma al caso concreto a fin de resolver la Incertidumbre del derecho.^{*21}

La Junta de Conciliación, una vez que el expediente se ha puesto a su vista para dictar el laudo, el cual lo dictara a verdad sabida, y de acuerdo a las constancias, que conforman el expediente, de acuerdo al artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, el cual podrá ser condenatorio, absolutorio, o puede ser de ambos, en el cual razonando y valorando aplicará lo que en conciencia considere aplicable, al caso concreto aplicando su jurisdicción, que es su potestad que se le ha conferido para que sean resueltos los asuntos que le son puesto a su mandato, por lo cual dicha resolución es el resumen objetivo de la junta que la conforma el presidente que es el representante del gobierno, así como el de los trabajadores y de los patrones, que la aprobarán o la desaprobarán según sea el caso, siendo el clímax del procedimiento laboral, de acuerdo al dictamen que es presentado como proyecto de laudo.

El Laudo, como se ha señalado, es la etapa culminante del procedimiento, en donde el Presidente de la Junta, con la anuencia de los representantes de los trabajadores y de los patrones dicta el laudo, pero el laudo en si es la aplicación de la Ley General al caso concreto controvertido observando las constancias del expediente, y en la que se debe de observar el principio de la pirámide de Kelsen, de Supremacía de la Ley, en la cual deberá observarse los principios Constitucionales, Leyes, Tratados Internacionales, Acuerdos, Decretos y Circulares; en esté orden de ideas, al momento de emitirse la resolución, la Junta tomará en cuenta el artículo 123 de la Constitución y la Ley Federal del trabajo que resulta aplicable al caso que se ocupa, que es un principio de darle vida a la

²¹ TENA SUCK, Rafael, Hugo Ítalo Morales, *Derecho Procesal del Trabajo*, Primera Reimpresión, Trillas, México 2002, Pág. 135.

Ley, creando con ello derechos, pues la norma en sí es imperfecta hasta el momento que es aplicada, pues sirve para ordenar las relaciones; en el caso del Derecho Laboral ordena la relación Obrero, Patronal, en el caso que le sea impuesto para que aplicando su Jurisdicción al dictar el Laudo correspondiente, y aplicando las normas aplicables a ese caso concreto, que es sometido a su jurisdicción, entendiéndose ésta, como la facultad de emitir resoluciones de acuerdo a su ámbito de Jurisdicción y Competencia.

Debiéndose entender dentro de los conceptos que nos marca el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, en primer lugar **verdad sabida**. En relación con la "verdad sabida", el doctor Néstor de Buen dice: "El concepto de verdad sabida corresponde a la impresión que el desarrollo del juicio ha venido creando en los representantes que integran los tribunales de trabajo". Por "buena fe guardada" debemos entender la correcta intención en todo los actos a realizar."²²

Por lo cual, al tratarse el **Derecho Laboral** en Conciliencia, se debe entender que éste término se utiliza para la valoración que debe realizar la Junta de las Pruebas y de las constancias que obran el expediente, en el cual debe realizar su investigación, y como se ha señalado una vez de cerciorarse de quien es el que aportó los elementos para justificar su acción o sus excepciones, emitirá su fallo, por ello es la parte máxima del arbitraje, en el cual las partes al someterse de acuerdo a la fracción XX del artículo 123 de la Constitución, la junta debe realizarlo con la mayor objetividad para el Capital y el Trabajo. Se decide gran parte de los intereses que tiene en el procedimiento, por lo cual es de gran importancia ésta etapa, la Junta debe asumir con responsabilidad la facultad de emitir fallos de acuerdo a su Jurisdicción que se les confiere.

²² BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, *Derecho Procesal del Trabajo*. Op. Cit., Pág. 87.

CAPITULO II. ANTECEDENTES NACIONALES DE LA CONCILIACION EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL

1. Etapa Prerrevolucionaria

En nuestro país, como consecuencia de los avances tecnológicos, comienza a darse las primeras actividades industriales, y con ello surge la necesidad de mano de obra, y concomitante a ello una nueva clase social, la trabajadora, ello a finales del Siglo XIX, y Principios del siglo XX, debido a la falta de reglamentación entre las relaciones obrero-patronales; los casos más evidentes son los cometidos en Yucatán, debido a las jornadas inhumanas a la que eran sometidos los trabajadores Mayas, Yaquis, e inclusive coreanos como nos lo señala en su libro John Keneth Turner, " En la hacienda encontramos unos 1,500 peones y cerca de 30 jefes de diversos trabajos; 30 de los esclavos eran coreanos unos 200 Yaquis y el resto Mayas" "Los esclavos se levantan cuando la gran campana del patio suena a las 3:45 de la mañana y su trabajo empieza tan pronto como pueden llegar a la labor. El trabajo en los campos termina cuando ya no puede ver por la oscuridad"²³

Debido al abuso de la autoridad que era solapado por los Gobernadores de Yucatán, pues las jornadas inhumanas a las que eran sometido como ya se señaló en líneas arriba, a la pobre alimentación que consistía: en frijoles, maíz, pescado rancio o que se echaba a perder, ello se daba pues los trabajadores mayas tenían adeudos con los hacendados, que les hacia imposible pagarlo debido a el aumento desproporcionado que les fijaban los precios de las mercancías en mal estado a precios superiores a los del mercado, haciendo imposible que pudieran pagar tal deuda, además que a el hacendado le convenía, pues el costo de producción del henequén, le reportaba una enorme ganancia al

²³ KENNETH TURNER, John, México Bárbaro. 10ª. Reimpresión, Quinto Sol, México 1993, Págs. 19 y 20.

momento de ser vendido al extranjero por el nulo pago que debían de invertir en mano de obra y en su alimentación, además de que se beneficiaban por los trabajadores Yaquis que les eran enviados por el destierro de que fueron objeto por las constantes privaciones de sus tierras de estos, para que los miembros del Gobierno, en especial del Gobernador Izabal, que se benefició al deportarlos para obtener las ricas tierras de Sonora; sin embargo, representó un sacrificio inhumano parecido a el sufrido en la Segunda Guerra Mundial por el Pueblo Judío; pues con el simple hecho de ser moreno o parecer Yaqui, eran apresados y enviado a los campos de henequén de Yucatán, algunos eran de los pueblos Seris y Mayos.

También las atrocidades cometidas en el Valle Nacional de Oaxaca, en donde personas comunes y corrientes eran enviadas en forma fraudulenta a las plantaciones de tabaco, o bien eran materialmente secuestrados por los enganchadores, personas que llegaban a este lugar, morían por lo extenuante del trabajo al que eran sometidos; pero todos estos acontecimientos se dieron en razón de que los derecho laborales eran nulos, y el abuso por parte de las autoridades y de los hacendados fue uno de los factores que encendió el fuego de la revolución.

Ello a pesar que otros autores de la época señalen que en la etapa Porfirista; fue de gran avance y de tolerancia, si en efecto fue de gran avance económico, pero con una gran desigualdad económica, debido a la aplicación más severa e irracional de la Política Liberal, en beneficio de los grandes hacendados Nacionales, y extranjeros (norteamericanos, y españoles, ingleses); además, la intolerancia que se tenía hacia las cuestiones políticas, como el claro ejemplo de los hermanos Flores Magón, contrario a lo que se manifestaba en el extranjero del buen gobierno de Porfirio Díaz

Hay que señalar que el derecho laboral se encuentra íntimamente ligado a la lucha armada que se generó en nuestro país, a principios del siglo XX, y que se da como consecuencia a las luchas que se realizaron a principio del año

1900 con las huelgas minera y textil, con los conflictos de Río Blanco, de 7 de Enero 1907, Nogales, Santa Rosa, Cananea de 31 de Mayo y 3 de Junio de 1906; que sin embargo, fueron brutalmente contenidos y aniquilados por el Gobernador Izabal, y los Rangers de las compañías extranjeras con el apoyo de Porfirio Díaz, debido a que con la complacencia del Gobernador Izabal se permitió el ingreso de los Rangers a Sonora para someter a los huelguistas de la mina Cananea Consolidated Cooper Co.²⁴

Por otro lado, la Huelga de Río Blanco de 7 de Enero de 1907, que se dio en las Industrias textiles, en la cual mediante un laudo emitido por Porfirio Díaz, que fue favorable a los empresarios; y posteriormente siendo reprimidos por el ejército, que entre sus peticiones era el establecimiento de la jornada de ocho horas y el pago del salario mínimo, peticiones inusitadas para la época, en este conflicto se dieron circunstancias inusitadas, como fue el apoyo de los Obreros Textiles de Orizaba, y en respuesta se dio uno de los primeros paros patronales de Orizaba, para causarle perjuicio a los Obreros en Huelga y que los demás trabajadores no los apoyaran, y como se indicó, las partes tanto los trabajadores como los empresarios sometieron el conflicto a la decisión de Porfirio Díaz, el cual pudo haber dado un giro en las políticas aplicables hasta ese momento, y haber consolidado el avance industrial que se venía dando así como el económico y dado una reforma social²⁵

Porfirio Díaz señaló que era su interés, de la existencia de oposición, y para tal efecto sostuvo que para éste era una necesidad debido a su avanzada edad, por tal motivo se iniciaron diferentes facciones, una de ellas lo fue el Partido Demócrata, quienes lo encabezaban era el hijo del Benemérito Benito Juárez Maza, Manuel Calero, Diódoro Batalla, y Jesús Urueta, que resulta de gran importancia para las cuestiones laborales que ésta época eran nulas, debido a

²⁴ DE BUEN L, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo Primero, Décima Edición, Porrúa, México 1997, Pág. 319.

²⁵ VALENCIA BARRAGAN, Jesús, Derecho Mexicano del Trabajo, Cárdenas Editores, México 1979, Pág. 113.

estado semifeudal en que se vivía, por lo cual dentro de su proyecto político establecen respecto a este tema lo siguiente: "7. Legislación que permitiera a los obreros percibir indemnización económica de sus patronos en caso de accidente de trabajo, y que capacitara al público para entablar demandas contra las compañías de transportes y otras sociedades de servicio también por accidentes."²⁶

Cabe señalar que durante los años de 1906, desde los Estados Unidos, los hermanos Flores Magón, y José Sarabia, iniciaron el Movimiento por conducto del Partido Liberal. Sin embargo este movimiento al no tener los alcances nacionales, cayó en el fracaso no obstante contar con varios partidarios, pues el gobierno de Díaz con el apoyo de los Estados Unidos, se abocó a violar la correspondencia de los Clubes liberales, y con ello se fue apresando a los partidarios de los hermanos Flores Magón, los apresó, en los Estados Unidos a Ricardo Flores Magón, mismo que supuestamente murió por causas naturales; sin embargo, se sabía a voces que había sido mandado matar por órdenes desde México, éste movimiento fue suprimido tanto por el gobierno de los Estados Unidos, como por el Presidente Díaz, debido a que la política de los magonistas representaba un peligro a los intereses Norteamericanos que le veían una tendencia socialista a este movimiento contrario a la política liberal del Norteamericano, caso contrario con el movimiento de Francisco I. Madero, pues se trataba de un terrateniente de Coahuila afín a los intereses de ellos, que debido al malestar de los estados Unidos con la política de Díaz, de otórgale a los gobiernos Europeos mayores concesiones en ferrocarriles, petroleras, vieron con buenos ojos el movimiento que se comenzaba a gestar con Madero, por lo cual no fue perseguido, no obstante al igual que los magonistas realizaba actividades políticas en contra del gobierno de Porfirio Díaz desde los Estados Unidos, que posteriormente permitieron el ingreso de agentes porfiristas, e incluso se les apresó a varios de ellos por realizar actos subversivos en ese país, lo que no sucedería con Francisco I. Madero.

²⁶ KENNETH TURNER, John, México Bárbaro. Op. Cit., Pág. 136.

Como era de esperarse, con el inicio de la Revolución Mexicana, que es comandada por el Plan de San Luis Potosí mismo que se había promulgado el 6 de Octubre de 1910, y que se inició su lucha armada el 20 de Noviembre de 1910 Francisco I. Madero, convoca a todas las fuerzas del país a enarbolar la lucha revolucionaria, en contra del Gobierno Porfirista que durante más de 30 años se había enclaustrado en el poder, debido a las derrotas que les profririeron a el ejercito Federal que se encabezó con la toma de Ciudad Juárez por los Orozquistas y Villistas. Al cabo del año 1911 se llega a un acuerdo para dar por finalizada la Revolución, en razón que las facciones de los Maderistas con los Porfiristas se encontraban en constante comunicación, no obstante el inicio de las actividades bélicas. Con el tratado de ciudad Juárez donde se designó como presidente provisional a León de la Barra, es tomada la Presidencia de la República por Francisco I. Madero, al realizarse elecciones limpias y éste ganarlás; y con ello se comenzó a gestar la obtención por la clase obrera de los derechos que habían sido desconocidos, que poco a poco se crearon leyes para su protección, no sin antes una intensa lucha en diferentes etapas revolucionarias.

1.1. Decreto del 13 de Diciembre de 1911 de Francisco I. Madero.

Una vez que Porfirio Díaz deja la presidencia de la república, a su vez que abandona el país en el Puerto de Veracruz rumbo a Francia, provisionalmente se deja la Presidencia a León de la Barra, y posteriormente entra a la capital del país como triunfador Francisco I. Madero.

Sin embargo, por la tendencia de la clase Burguesa Terrateniente de donde provenía Madero, no realizó cambios estructurales. Con todo, lo más importante fue en materia laboral, el decreto del 13 de Diciembre de 1911, y por medio del cual crea el Departamento del Trabajo, que dependía de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, y que se creó con la finalidad de solucionar en forma equitativa entre los factores del capital y el trabajo, tal decreto es la

forma más antigua de lo que se puede considerar hoy en día de las juntas de Conciliación y Arbitraje.²⁷

En el decreto del 13 de Diciembre de 1911, el Presidente Francisco I. Madero, crea el Departamento del trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, cuyas funciones eran realizar la información relacionada a los trabajadores en toda la República, además de intervenir en la contratación de los braceros con los empresarios, y como otorgar la facilidad de transporte de los trabajadores al lugar del empleo, así como la de participar en los conflictos entre los empresarios y los trabajadores; curiosamente, en dicho decreto aparece el diputado José N. Macías, quien en el congreso constituyente participara en la comisión para la elaboración del artículo 123 de la Constitución, este pertenecía a el ala moderada de la revolución, es decir, que representó a Carranza, dicho departamento resolvió más de 60 huelgas, durante el tiempo que estuvo en funciones, como se ha señalado no fue en la etapa de Madero en la cual se dieron los grandes cambios, en cuestiones relativas al trabajo, y tampoco en lo relativo a la situación agraria, fue por ello que Emiliano Zapata y el Ejército Libertador del Sur, no aceptaron negociar con Madero debido a que lo consideraban como traidor a la causa, y ello fue motivo de persecución.

1.2. Decreto de 19 de Octubre de 1914 del Estado de Veracruz.

Debido a que en la convención de Aguascalientes, los carrancistas tuvieron una desastrosa derrota en la cual se estableció el gobierno convencionista, dicha fuerza revolucionaria tuvo que replegarse hacia el Estado de Veracruz, instalándose en toda la faja del Golfo de México, por lo cual el presidente Carranza, escuchando la opinión de Alvaro Obregón para la realización de alianzas con los sectores, amplió Plan de Guadalupe el 12 de Diciembre de 1914, incluyéndose las cuestiones obreras, agrarias, así como modificación al

²⁷ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Segunda Edición Actualizada, Porrúa, México 1988, Págs. 6,7.

Código Civil, Penal, por lo cual era necesario que en las zonas que tenía bajo su mando, debían de crear leyes que beneficiaran a los trabajadores y apoyar su causa, por lo cual Veracruz no fue la excepción.

En el Estado de Veracruz, el general Cándido Aguilar, comandante y Gobernador del Estado de Veracruz, el 19 de Octubre de 1914, promulgó el decreto por el cual se estableció que las "Juntas de Administración Civil", se encargarían de conocer de los conflictos que surjan respecto al capital y el trabajo, en las cuales se oír a los representantes de los gremios, así como a los inspectores del Gobierno, lo relativo a la jornada de trabajo, cuestiones referentes a higiene y seguridad, con lo cual tal decreto tenía como objetivo el obtener beneficios para la clase trabajadora, para que ellos les apoyaran con la lucha armada que se sostenía con los ejércitos campesinos de Villa y Zapata, y que en la zona de influencia los gremios que no eran afines a ellos se les unieran a la lucha para llevar a el triunfo de los Carrancistas.²⁸

1.3. Decreto 59 de Salvador Alvarado Estado de Yucatán de 17 Mayo de 1915.

Debido a la toma de la Ciudad de México en Diciembre de 1914, por el gobierno de la Convención, apoyado por los ejércitos Libertador del sur (zapatistas), y la poderosa División del Norte (villistas), el ejército Constitucionalista se tuvo que replegar al Estado de Veracruz como ya se ha señalado, el cual era comandado por Venustiano Carranza, y dirigido por el comandante en Jefe del ejército el General Alvaro Obregón.

Ante la situación de grave crisis del los carrancistas, se pertrecharon a la costa del Atlántico, para esperar el golpe final de los ejércitos campesinos, sin embargo, como los ejércitos zapatistas y villistas era eminentemente regionalistas, dejaron un lado el ataque de los carrancistas, y se

²⁸ Cfr. DAVALOS, José, Derecho del Trabajo, Op. Cit., Pág. 60.

limitaron a seguir teniendo la dominación de las zonas que controlaban como lo era el norte y el sur de país.

Esto dio oportunidad a los constitucionalistas de reagruparse, y para ello también tuvieron de ampliar el plan de Guadalupe, en el cual incluirían cuestiones relativas al campo, así como en materia de trabajo, ello dio lugar a que fuesen apoyados tanto por los campesinos que no comulgaban con las ideas de Zapata y Villa, también recibieron el apoyo de generales como Salvador Alvarado, que les permitía la exportación del henequén para obtener recursos en la adquisición de armamento, que debido a la Primera Guerra Mundial tenía un alto costo por su gran demanda, pero además Salvador Alvarado el 17 de Mayo de 1915, emitió el Decreto 59, para cumplir con el compromiso con los trabajadores.

Como se señala, el General Salvador Alvarado, con el objetivo de solucionar los conflictos entre los hacendados y los trabajadores, crea el Consejo de Conciliación y el Comité de Arbitraje, el cual estaba formado por cuatro miembros permanentes, y dos accidentales, los cuales eran designados por los hacendados, comerciantes, industriales, y demás patrones, los otros dos miembros sería designados por los trabajadores, sindicatos así como demás agrupaciones obreras, a este consejo se ponía de su conocimiento los conflictos respecto a las relaciones entre los patrones y trabajadores, los cuales trataban de conciliar y avenir a las partes, pero cuando esto no era posible, de acuerdo al conflicto dictaban la resolución que consideraban pertinente, y dicha resolución era inapelable, si no se hacía dentro de las veinticuatro horas de dictada y notificada a las partes, el que se debía proponer a el Tercero designado, el cual debía emitir su resolución dentro de las veinticuatro horas siguientes.²⁹

Siendo éste decreto, uno de los primeros antecedentes de las juntas de conciliación y Arbitraje.

²⁹ Cfr. DE BUEN L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit., Pág. 114.

1.4. Ley del Trabajo de Yucatán del 11 de Diciembre de 1915.

En dicha ley se crean las Juntas que ya existían y se crea los Tribunales de Arbitraje, esta ley se estableció como obligatorio el arbitraje para el cumplimiento de las leyes del trabajo.

Se determinó, que las Juntas de Conciliación serían repartidas por distritos Industriales, y las cuales estarían encargadas por cuatro representantes, dos por cada sector obrero, y patronal, uno de los cuales sería el titular y el otro el suplente.

La Innovación, serán los Tribunales de Arbitraje, que estaban compuestos por un representante de los trabajadores, el que sería designando por la mayoría de ellos, uno de los patrones que sería también designado por la mayoría de los patrones, también estaba un Juez Presidente, el cual era designado por las Juntas en el mes de Diciembre, su nombramiento era sólo por un año, sin que fuera reelecto.

Estos Tribunales tuvieron como objetivo, la solución de los conflictos, para evitar las huelgas de los trabajadores, y solucionar los conflictos obrero patronales; es importante señalar que es en esta ley que se crea la figura del Inspector del trabajo, el que tenía como función la de verificar en los establecimientos de los empresarios, si se cumplía las leyes del trabajo en cuanto a su observancia y aplicación.³⁰

Como es de observarse, que los Tribunales que se crean con la expedición de esta ley, es uno de los antecedentes directos de las actuales Juntas de Conciliación y Arbitraje actuales.

³⁰ Cfr. DE BUEN L., Néstor, Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit., Pág. 114.

2. Etapa Posrevolucionaria

Esta etapa se da, una vez que el ejército Constitucionalista, derrota a los ejércitos tanto Zapatista como Villista, este en especial con las cruentas batallas de Celaya, en la cual la otrora poderosa División del Norte sucumbe, ante el talento militar más que material del General Álvaro Obregón, y dio lugar a la retirada de la Ciudad de México, dejándola en manos del General Venustiano Carranza Jefe del Ejército Constitucionalista, y en esta etapa trata de conciliar y apaciguar los brotes de insurrección, no lográndolo del todo, pues el Ejército Zapatista continuaba con su zona de influencia a lo que se le denominó como la comuna de Morelos, en el cuartel general de Tlaltizapan, como jefe de ellos el General Emiliano Zapata.

Para cumplir su objetivo, el General Venustiano Carranza convoca, en el año de 1916, al congreso Constituyente de Querétaro, con objeto de modificar y derogar la Constitución Liberal de 1917, y así cumplir con varias promesas realizadas en la lucha armada, sin que fuera una intención total de Venustiano Carranza, pues su objetivo era el eliminar a sus enemigos, y por otro lado, dejar fuera de la lucha política a sus aliados más cercanos como lo fue el General Álvaro Obregón, esto era con la intención velada de que las condiciones del país continuaran como se habían dado antes de la revolución, pues su carácter de terrateniente en el estado de Coahuila, y no realizar reformas de fondo a la constitución; sin embargo, el General Obregón que en ese momento se encontraba inactivo en su estado natal Sonora de las actividades políticas y militares, contó con el apoyo de varios constituyentes del ala "Jacobina", para impulsar reformas de fondo que fueron el motivo trascendental de la lucha armada.

2.1 Constitución Política de 1917

Por los decretos de los días 14 y 19 de Septiembre de 1916, el Presidente y Jefe de la revolución Venustiano Carranza, convocó al pueblo a la designación de representantes al Congreso Constituyente, que daría lugar a la modificación y derogación de la Constitución Liberal de 1857.

Una vez hecha la elección de los representantes al Congreso Constituyente de Querétaro, mismo que se verificaría en el teatro Iturbide, señalándose como día para el inicio de sesiones el día 1º. de Diciembre de 1916.

El Presidente Carranza, presentó su iniciativa de reformas a la Constitución, tal documento no fue del agrado de los constituyentes, al no haberse incluido reformas trascendentales que fueron el motivo del inicio de la Revolución, como lo eran las relacionadas a las materias tanto del trabajo, como agrarias, fue así que únicamente se señalaba que el artículo 73 fracción X de la Constitución otorgaba facultades al Congreso de la Unión, para legislar en materia del trabajo; pues no se concebía que en la constitución se estableciera los derechos de carácter social, toda vez que Carranza únicamente planteaba una serie de modificaciones que no fueran substanciales, y que permaneciera tal la constitución liberal de 1857 sin trastocarse en el fondo.

Por lo cual, los representantes del ala "Jacobina", que se representaba por los Constituyentes Aguilar, Jara y Gongora, señalaban que era necesario incluir en el texto Constitucional la Jornada máxima de trabajo de 8 horas, el derecho a huelga, la prohibición tanto de los menores como de las mujeres a laborar la jornada nocturna; Heriberto Jara señaló la importancia de la Jornada de 8 horas, pues de otra manera era establecer un freno a los dueños de los talleres, fábricas, por el contrario el no aceptarla sería el permitir jornadas inhumanas, de 14, 16 y 18 horas que impedía a los trabajadores poder convivir con su familia, y descansar adecuadamente; también Froylan C. Manjarrez

establecieron la importancia de tener un título especial, respecto de las cuestiones laborales, pues no era suficiente con la existencia del artículo 5 de la Constitución, ya que únicamente se centraba en la libertad de trabajo.

Debido a estas inquietudes, y visto que el rumbo que ellas habían adoptado, Carranza tuvo que acceder, y por lo cual encargó al Constituyente José Natividad Macías, que formara una comisión, para la creación del título Especial en la Constitución de los Derechos del trabajo, y que fue integrada dicha comisión por Pastor Rouaix, secretario de Fomento del Gabinete, Constitucionalistas como José Inocente Lugo, Director de la oficina de Trabajo de la Secretaría de Fomento y el Diputado Rafael L. De los Ríos, comisión que elaboró el anteproyecto basado en las ideas de Macías; el proyecto se presentó para su aprobación el día 23 de Enero de 1917, y fue aprobado por unanimidad de 163 votos, dando origen a el artículo 123 Constitucional, que establecía por primera vez los derechos laborales.

Respecto a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las mismas entraron en su discusión, por los Constituyentes: " En las discusiones del Congreso Constituyente respecto a esta fracción no se hicieron mayores aclaraciones; salvo la del diputado Gracidas, en el sentido que se aclarara si las Juntas o tribunales serían de carácter permanente o accidental. Mújica, por parte de la comisión dictaminadora, manifestó que era mejor dejar a la reglamentación de cada entidad federativa la facultad de definir la eventualidad o permanencia de las Juntas.

José Natividad Macías señaló, por su parte, que las juntas deberían ser órganos no sólo distintos, sino opuestos a los tribunales comunes; en tanto que éstos dicen el derecho conforme lo han estipulado las partes, aquéllas tienen la facultad de definirlo conforme a la equidad, en función de restablecer el equilibrio de los factores de la producción"³¹

³¹ TENA SUCK, Rafael, Ítalo Morales Hugo, Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit., Pág. 50.

Además, cabe señalar que el Constituyente José Natividad Macías, señalaba que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que contempla la fracción XX del Artículo 123 de La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, su participación en los conflictos entre al Capital y el Trabajo, debería ser únicamente de Avenimiento, esto que quiere decir que las resoluciones que éstas emitieran no tuvieran el carácter obligatorio ni pudieran obligar a su cumplimiento, y por lo cual, para el cumplimiento de los contratos existía expedita la vía en materia Civil, que ello tuvo cumplimiento hasta que se determinó por la Corte el carácter obligatorio de las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Así, mediante decreto que fue publicado en el Diario Oficial de la Federación, de fecha 3 de Diciembre de 1917, el presidente Venustiano Carranza crea las juntas de Conciliación y Arbitraje, en la cual se hace saber tanto a los empresarios, como a los trabajadores para que designen representantes para formar las Juntas de Conciliación, de acuerdo al artículo 123 fracción XX de la Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos, no obstante que Carranza Sólo pretendía que fueran solamente conciliatorias, y no pudieran ejecutar laudos.

Cabe hacer mención que el Licenciado Jesús Valencia V. Señala que el artículo 123 de nuestra Carta Magna se asemeja en forma paralela a la Encíclica Rerum Novarum, señalando lo siguiente " Este deber denunciado por León XIII está ejercitándose, con la primacía que el principio establece por nuestra máxima jerarquía legal ordenando al Congreso de la Unión legislar sobre materia de Trabajo, para que cuide del bienestar y provecho del proletariado, que, en términos más o menos genéricos puntualiza la disposición Constitucional, el final de cuya enumeración generaliza el ámbito a que deberá aplicarse."³²

Respecto a lo anterior, es menester señalar la controversia que ello nos resulta al no estar de acuerdo en esta posición, en razón que el artículo

³² VALENCIA BARRAGAN, Jesús, *Derecho Mexicano del Trabajo*. Op. Cit., Pág. 120.

123 de la Constitución se dio debido a el movimiento social, esto por el descontento social contra las condiciones que se vivía en ese época, y ello gracias a la participación en el congreso Constituyente de notables Representantes como es el caso del ala "jacobina", representada por Jara, Aguilar, los cuales fueron los impulsores de ello, por lo cual ni siquiera tenía punto de comparación lo que asevera el Licenciado Jesús Valencia Barragán.

2.2. Federalización de la Legislación laboral

Por virtud de la Reforma constitucional de 1929, en la fracción X del artículo 73 y 123 en la parte introductoria del Código Supremo se facultó al Congreso de la Unión:

" Para legislar en toda la República sobre minería, 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"³³

Por lo cual se erigió como exclusiva facultad de la autoridad federal para legislar respecto de las relaciones previstas en el artículo 123 de nuestra carta magna, con la única salvedad de persistir Jurisdicción tanto Local como Federal como se contempla en la fracción XXXI del artículo 123, en la cual estableció las facultades exclusivas de la autoridad federal en materia del trabajo, y aquellas que no fueran contempladas serían de competencia local de los estados.

³³ TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. Pág. 93.

2.3. Ley Federal del Trabajo de 1931

El Presidente Interino de los Estados Unidos Mexicanos, Emilio Portes Gil, convocó a un Congreso Nacional con el objetivo de crear un Código General en materia de Trabajo.

“El 15 de Noviembre de 1928, antes de la reforma constitucional al artículo 73 fracción X y párrafo introductorio 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 antecedente de la Ley de 1931.

En el año de 1929 el Presidente Emilio Portes Gil, una vez publicada la reforma constitucional, envió al Congreso de la Unión un proyecto de Código Federal del Trabajo, el cual fue duramente atacado por el movimiento obrero y encontró fuerte oposición en el Congreso, por contener el arbitraje obligatorio de las huelgas, también llamado arbitraje semiobligatorio; aunque las Juntas debían arbitrar el conflicto, los trabajadores podían negarse a aceptar el laudo. Además, en tal proyecto se establecía la sindicalización única, que en la actualidad ha sido objeto de debate y criterio emitido por la corte.

El año de 1931, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, a iniciativa del Presidente Pascual Ortiz Rubio, redactó un nuevo proyecto al que se le dio el nombre de Ley Federal del Trabajo, el que después de un número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931, siguiendo la convención de 1928, realizando perfeccionamiento a la ley misma que tuvo vigencia de más de cuarenta años.”³⁴

Ley Federal del Trabajo de 1931, señala en los artículos 466 y 512 lo siguiente:

³⁴ DAVALOS, José, *Derecho del Trabajo*. Op. Cit., Pág. 72.

Art. 486.- "Durante el periodo de conciliación no se admitirá en las audiencias, la intervención de asesores de las partes. Estas deberán comparecer personalmente, salvo que la junta consienta en que sean representadas, en caso debidamente justificados a juicio de las mismas"

Art. 512.- "El día y hora señalado para que tenga verificativo la audiencia de conciliación, el patrón y trabajador interesados comparecerán ante la junta personalmente o por medio de representante legalmente autorizado. El acto de conciliación se celebrará desde luego en la forma siguiente:

- I. Comenzará el actor exponiendo su reclamación, esto es, lo que pide, y la causa o título que tiene para ello. Esta exposición podrá hacerse dándose lectura a la promoción inicial del expediente. Además, podrá hacerse manifestación de los fundamentos legales que la apoyen;
- II. Contestará el demandado lo que crea conveniente en defensa de sus intereses y podrá también exhibir los justificantes en que funde su excepciones;
- III. Después de la contestación podrán los interesados replicar o contra replicar si quisieren;
- IV. Si no hay avenencia entre ellos, la junta procurará avenirlos, como un componedor amigable, y para el efecto, el Presidente o sus auxiliares, consultando el parecer de los otros representantes, propondrá la solución que a su juicio sea propia para terminar el litigio, demostrando a los litigantes la justicia equidad de la proposición que les haga en vista de sus respectivas alegaciones, y
- V. Si las partes llegan a un acuerdo, la solución propuesta pondrán termino al conflicto."³⁵

Tal precepto, tenía la característica de procurar en, a favor del trabajador durante la etapa conciliatoria, que los convenios estuviesen ajustados a

³⁵ Ley Federal del Trabajo Reformada, Porrúa, Trigésimo Cuarta Edición, México, 1962, Págs. 210 y 211.

las normas del trabajo, con ello se protegía el derecho Social, que es la protección del trabajador, por ello al momento de realizar el estudio comparativo en el cual se podrá establecer que en caso de reforma laboral, esté sería una de ellas en beneficio de la clase trabajadora.

Es de hacer notar que actualmente, y con la propuesta de reformas a la Ley Federal del Trabajo, se pretende que la conciliación se verifique como se realizaba en la Ley de 1931; es decir, no como parte de la etapa de Conciliación, Demanda y Excepciones, sino como una etapa anterior a ésta, es decir, primero la conciliación y en caso de no llegarse a convenio alguno, se pase a la etapa del Arbitraje, pero no enseguida, sino como etapa aparte, para darle mayor importancia a está.

2.4. Ley Federal del Trabajo de 1970.

La Ley de 1970, antes de ser promulgada, tuvo dos anteproyectos el primero impulsado por el Presidente Adolfo López Mateos; el cual designó una comisión Integrada por el Licenciado Salomón González Blanco, Secretario de Trabajo; María Cristina Salmoran de Tamayo, Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; Ramiro Lozano, Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, así como el Maestro Emérito de la Universidad Nacional Autónoma de México, Mario de la Cueva, en el citado anteproyecto se establecían reformas en las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII, entre las reformas que se proponía era la aumentar la edad mínima de los trabajadores a 14 años, se establecía los parámetros para la distribución, en la participación de las utilidades, así como respecto a la estabilidad en el empleo, este anteproyecto no fue publicado; no fue sino hasta el año de 1967 en el que el presidente Gustavo Díaz Ordaz, integró a la comisión redactora del anteproyecto, con la adición de el destacado discípulo del maestro Mario de la Cueva a el maestro Alfonso López Aparicio, y presentaron un nuevo anteproyecto, que fue presentada la Iniciativa de ley ante la Cámara de Diputados, misma que fue aprobada y la cual entró en

vigor el 1 de Mayo de 1970; entre las reformas procesales se cuenta la de aumentar el término de tres meses a seis meses para la caducidad de la Instancia, así como la no obligatoriedad de estar los tres miembros que integran la Junta al momento de llevarse a cabo las audiencias; pues anterior a ello, las audiencias se retrasaban por no encontrarse reunido la totalidad de los miembros que integran la Junta, solamente queda la obligatoriedad de que debían estar los tres miembros que componen la Junta de Conciliación y Arbitraje cuando hubiera que dictar la resolución de los procedimientos.³⁶

Esta ley, que actualmente es la que rige las relaciones obrero patronales, tiene una serie de aspectos en su contra que deberían ser modificados, desde este punto de vista, debe dársele mas importancia a la etapa de la Conciliación con el objeto de incrementar las soluciones de conflictos, sin llegar al Arbitraje y hacer más pronta y expedita la justicia, por lo cual es que para el caso de darse una reforma, debe ser en esté aspecto de mayor trascendencia.

³⁶Cfr. DE BUEN L., Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit., Págs. 133 a 135.

CAPITULO III. MARCO JURÍDICO DE LA CONCILICION EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL

Este capítulo establece los elementos legales de los cuales deviene la organización de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por lo cual es importante señalar el marco jurídico de estas autoridades; observando la pirámide de Kelsen, se comenzará por la Ley Fundamental (Constitución), continuando con la Ley Secundaria (Ley Federal del Trabajo), finalizando con la Jurisprudencia que a la fecha ha emitido nuestro máximo Tribunal Judicial.

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es dentro de la pirámide que establece Kelsen, la parte fundamental de nuestro sistema legal; se ha señalado a la Carta Magna como el conjunto de principios jurídicos por los cuales se establece, la forma de organización y funcionamiento de las autoridades, así como el método para la creación de las normas secundarias, y los derechos de los gobernados frente a las autoridades.

Se ha realizado el bosquejo, en razón de que la Constitución recoge los antecedentes por los cuales es creada, como es evidente en la Constitución vigente, la cual toma los sentimientos que dieron lugar a la Constitución de 1917, como lo es la creación de los derechos sociales, que protegen tanto las cuestiones agrarias como laborales, que fueron el eje de la Lucha Armada de 1910, sin llegar a ser Socialista sino socializante los derechos conseguidos.

La Constitución, como se sabe, tiene una parte orgánica y una parte dogmática; es decir, establece la forma de Gobierno y organización del Estado, así como establece los derechos del hombre que se incluyen en las garantías individuales, establece la forma de creación de las leyes secundarias

también llamadas reglamentarias, las cuales deben estar ajustadas a este documento supremo; ¿qué es el principio de supremacía constitucional? En el que la Constitución, las leyes que de ella emanen, los tratados internacionales ajustados a la constitución, los reglamentos, acuerdos y circulares, forman la Ley Suprema.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen su fundamento en el artículo 123 de la Constitución en su fracción XX, que señala lo siguiente:

ART. 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...

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;"

Ahora bien, es necesario señalar que el fundamento de las Juntas de Conciliación, es la fracción XX del artículo 123 de nuestra Carta Magna, pero a su vez, está íntimamente relacionada con la Garantía de Audiencia prevista en el artículo 14 de la Constitución General de la República, que es de gran relevancia para nuestro sistema jurídico, que señala lo siguiente:

ART. 14.- " A ninguna ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna.

Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho

Por lo cual, al trabajador le asiste la **garantía de audiencia**, de acuerdo al artículo 14 Constitucional, para hacerlo valer conforme a lo previsto en la fracción XX del artículo 123 de nuestra Constitución, es decir, acudir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y es la Ley Federal del Trabajo, la Ley reglamentaria del artículo 123 apartado "A" de la Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos, para poder ejercitar su derecho antes las juntas de conciliación y arbitraje.

También es importante señalar que el artículo 16 de la Constitución General de la República, como garantía de seguridad jurídica, debe ser observada por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pues en dicho precepto se establece lo siguiente:

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

En dicho precepto constitucional, se señala la **garantía de fundamentación y motivación**; es decir, que la Junta de Conciliación debe siempre en los laudos que emita ajustarse a la Ley Fundamental (Constitución), así como en las leyes Secundarias (Ley Federal del Trabajo), so pena que en caso de no ajustarse a estos parámetros, dicho Laudo estaría dictado en sentido contrario a lo dispuesto por nuestra Carta Magna; además, es necesario que la fundamentación no únicamente se limite a señalar normas de derecho, sino que éstas deben ser aplicables al caso concreto controvertido; además, la motivación es de suma importancia, pues son los razonamientos mediante los cuales la Junta de Conciliación llega a la convicción en el Laudo, ya sea en un sentido Condenatorio o Absolutorio. Por lo tanto, las Juntas deben tener especial importancia en la observancia de esta garantía de seguridad jurídica, pues las resoluciones que se emitan por la Junta, deben cumplir con el mandato

Constitucional, es decir, que los actos de autoridad estén debidamente razonados y fundados en derecho, tales razonamiento.

Por último, y no menos importante, es el principio de Supremacía Constitucional previsto en el artículo 133 de La Constitución Política que líneas arriba sé ha dado un bosquejo, que a la letra dice:

Art. 133.- "Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados."

En razón de que, este principio según Kelsen en el vértice siempre estará la Ley Fundamental que es la Constitución, y de ahí se continua para que sean considerados como Constitucionales estar ajustados a ella, pues la norma secundaria o reglamentaria, como lo es en este estudio la Ley Federal del Trabajo, que es reglamentaria del artículo 123 de la Constitución, pues dicha norma secundaria debe estar debidamente ajustada a tal precepto, porque puede suceder que se plantee alguna reforma contraviniendo dicho marco legal, como ahora se ha pretendido impulsar, que ello será materia del capítulo final. Por otro lado, son de suma importancia los Tratados Internacionales que suscriba el Presidente de la República, toda vez que dichos Tratados deben estar ajustados a nuestra norma Constitucional, para el caso de no estarlo los mismos también serán contrarios a la Carta Magna y ser Inconstitucionales. También como se vera en el capítulo final, los Tratados Internacionales suscritos recientemente como es el Tratado de Libre Comercio de América del Norte, pretende remplazar diversas disposiciones Constitucionales, previstas en el artículo 123 de nuestra Constitución, no obstante el citado precepto establece la garantías mínimas de carácter social a los trabajadores; por último, son las circulares y los acuerdos,

que deben ajustarse a este marco legal, y que como un ejemplo flagrante al principio actualmente lo vemos en la circular pronunciada por las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Estado de México, en la cual establece como obligación, para poder comparecer como representante de los trabajadores o del patrón, tener título de Licenciado en Derecho, violando con ello una Ley que tiene el rango de Federal, como lo es la Ley federal del Trabajo, colocándose por encima una circular de una Ley, sin que a la fecha la Corte se haya pronunciado a esté respecto.

Además del principio de Supremacía Constitucional, también se establece el Control Difuso de Constitución, esto es que no únicamente la Suprema Corte de Justicia de la Nación, o los Tribunales Colegiados de circuito, al momento de emitir su resolución son los facultados para determinar la Inconstitucionalidad de la norma que van a aplicar, sino que cualquier Juzgador o las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que son envestidas de Jurisdicción, tiene la facultad para el caso de evidenciar una norma jurídicamente Inconstitucional el dejarla de aplicar, como pudiera ser el caso que se creara una norma secundaria y ella fuese contraria a la Norma Fundamental, verbigracia, es el criterio emitido por las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Estado de México, las cuales establecen la obligación de los apoderados de las partes el que acrediten el carácter de Licenciado en derecho, contraviéndose de manera flagrante esté principio pues está por encima una circular no se puede colocar por encima que una Ley Federal como lo es la del trabajo.

2. Ley Federal del Trabajo de 1970 Reformada en 1980

El artículo 8º. de la Ley Federal del Trabajo, establece que se entiende por Trabajador, y por Trabajo, expresando que trabajador la persona física presta a otro que puede ser física o moral un trabajo personal y subordinado.

Artículo 8o. "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio."

Dentro del mismo precepto se establece que se entiende por Trabajo, y señala que es toda actividad física, intelectual o material, con independencia de la preparación técnica de la persona que deba de prestarlo.

Por otro lado, el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, establece que el Patrón es decir el dador de empleo, es aquella persona que requiere del trabajo personal subordinado, de uno o varios trabajadores. El mismo precepto señala que dada la naturaleza del trabajo, si el propio trabajador para el desempeño de éste requiere de otros trabajadores, tanto el patrón del primer trabajador, también lo es de los demás trabajadores que le apoyen en el trabajo desempeñado.

Artículo 10. "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos."

Ahora bien, el patrón no puede desempeñar sólo las actividades de la empresa o negociación, por lo cual lo puede realizar con otras personas, como lo señala el artículo 11 de la Ley federal del trabajo, y que son los Directores, Gerentes, Administradores, es decir todas aquellas personas que realicen actividades de dirección y de administración en la empresa, resultando que de las relaciones que estos tengan con los trabajadores, en la misma forma se

le obligará al patrón y serán responsables, como puede ser el despido, la contratación, accidentes de trabajo etc..

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

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, señala lo que se entiende por relación de trabajo, y cuando es relación de trabajo como cualquier acto que de origen a la prestación del Trabajo en forma subordinada. El mismo precepto define qué es Contrato Individual de Trabajo, como aquel que independientemente de la denominación o la forma es aquel mediante el cual una persona se obliga con otra física o moral, para la prestación de un trabajo personal y subordinado. Este precepto dispone las dos formas de la creación de la relación de trabajo, y como puede realizarse en forma escrita o en forma verbal.

Artículo 20. "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos."

El artículo 33 de la Ley federal del trabajo, prevé que los convenios que sean suscritos ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, para su aprobación y sanción por la Junta, no deben de contener renuncia de derechos de

los Trabajadores, ni a las normas y derechos para la protección del trabajo, como es renuncia a salarios devengados, o la indemnización a que tengan derecho por el despido Injustificado, o por la Rescisión del Contrato Individual del Trabajo.

Artículo 33. "Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores."

Por lo que hace a las normas del Procedimiento Ordinario Laboral, como son las previstas en diversas disposiciones que serán estudiadas, en los siguientes párrafos.

El artículo 876 de la Ley federal del trabajo, establece la etapa de Conciliación, dicha etapa es la tercera etapa del procedimiento, que se ha iniciado con la presentación de la demanda ante la junta de Conciliación, y posteriormente a darle entrada a la demanda, en la cual se señala día y hora para la audiencia de Conciliación, una vez practicado el emplazamiento; y reunidas las formalidades del procedimiento, se iniciará con la Conciliación, en la cual las partes deberán de comparecer en forma personal, tanto los Trabajadores, como el Patrón tratándose de persona física, y si se trata de persona moral por conducto de su representante legal.

Artículo 876. "La etapa de conciliación se desarrollará en la siguiente forma

En dicha etapa en la fracción I del artículo 876 se señala que las partes deberán de comparecer en forma personal, sin necesidad de abogado, sin ser óbice que en la práctica esto no suceda.

* I. Las partes comparecerán personalmente a la junta, sin abogados, patronos, asesores o apoderados*;

En la fracción II se establece que la Junta intervendrá en la Conciliación de las partes para allegarles a un arreglo, con la participación de conciliadores que se crea ex profeso para ello, y tratar de avenir a las partes.

* II. La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio*;

En la fracción III, para el caso de que las partes llegasen a un acuerdo conciliatorio, se levantará convenio respectivo y se dará por terminado el juicio laboral y se archivará como terminado.

* III. 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*;

La fracción IV señala que si las partes no han llegado a un acuerdo conciliatorio pueden solicitar se difiera la audiencia para afinar detalles en un convenio para la conciliación, un espacio de tiempo que se da para que puedan platicar con libertad y amplitud y así allanar la diferencias que pudieran existir, y llegar a buen entendimiento.

* IV. Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta, por una sola vez, la suspenderá

y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de ley”;

En la fracción V, para el caso de no llegar a un acuerdo, se tendrá a las partes por inconformes de todo arreglo conciliatorio y se abrirá la etapa de demanda y excepciones, se iniciará la etapa del proceso propiamente dicho.

“ V. Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y ”

En la fracción VI contempla que para el caso de que las partes no concurren a la etapa de conciliación, se les tendrá por inconformes de todo arreglo y deberán presentarse en forma personal a la etapa de demanda y excepciones.

“ VI. De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones”.

Una vez que se ha agotado la etapa de conciliación, se proseguirá con la siguiente etapa que es la de demanda y excepciones, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, ratificando la demanda y contestando la demanda, por la demandada.

Artículo 878. “La etapa de demanda y excepciones se desarrollará conforme a las normas siguientes: ”

De nueva cuenta la Junta de Conciliación, trata de avenir a las partes para que den por terminado del conflicto Laboral, de no ser así, se procederá a conceder el uso de la palabra a actora para exponer su demanda.

Como se puede observar, aún entrando a la etapa de la litis, la Junta tratará de avenir a las partes para llegar a un acuerdo conciliatorio, y dar por finalizado el Juicio, siempre acatando las normas del procedimiento.

3. Jurisprudencia

De acuerdo a lo dispuesto en los artículos 192 y 193 de la Ley de Amparo, se establece que se entiende por Jurisprudencia, las sentencias dictadas en los juicios de garantías cuando exista lagunas o la interpretación de algún precepto legal que se le aplica a los gobernados, en las cuales se crearan por las sentencias que se dicten tanto por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, así como las emitidas por los tribunales Colegiados de Circuito, y que dichas resoluciones deberán ser cinco en el mismo sentido sin ninguna en contrarios, para que pueda ser tomada como Jurisprudencia, y obligatoria para todos los tribunales, así también los será, las que se dicte cuando exista contradicción de tesis, y que la Suprema Corte de Justicia haya resuelto en estos casos, los citados preceptos señalan lo siguiente:

Artículo 192. "La jurisprudencia que establezca la suprema Corte de Justicia funcionando en Pleno o en Salas, es obligatoria para éstas tratándose de la que decreta el Pleno, y además para los Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito, los juzgados de distrito, los tribunales militares y judiciales del orden común de los Estados y del Distrito Federal, y tribunales administrativos y del trabajo, locales o federales.

Las resoluciones constituirán jurisprudencia, siempre que lo resuelto en ellas se sustenten en cinco sentencias ejecutorias ininterrumpidas por otra en contrario, que hayan sido aprobadas por lo menos por ocho ministros si se trata de jurisprudencia del pleno, o por cuatro ministros, en los casos de jurisprudencia de las salas.

Como se ha señalado, la Jurisprudencia son los criterios que emite la Suprema Corte de Justicia de la Nación, así como las resoluciones emitidas por los Tribunales Colegiados de Circuito, tales criterios, como se ha señalado tienen obligatoriedad. En materia del trabajo también lo es respecto de asuntos que le son sometido para su conocimiento y que existe duda en su aplicabilidad del precepto, ya por la interpretación o por la constitucionalidad del mismo, por lo cual ahora se vera los diferentes criterios que se han emitido en materia de Trabajo, referentes a la conciliación:

CONCILIACIÓN, FIRMEZA DE LAS ACTUACIONES PRACTICADAS EN EL PERIODO DE. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no están facultadas por la ley para apreciar y decidir si el procedimiento conciliatorio seguido por las Juntas de Conciliación se desarrolló conforme a las normas legales que le rigen o no, ni para desconocer la validez de las actuaciones de estas últimas, por lo que no pueden, a pretexto de que la conciliación no se ajustó a la ley, estudiar y valorar las pruebas rendidas en este periodo.

Amparo directo en materia de trabajo 6206/48. Albores Hidalgo Víctor. 23 de abril de 1953. Unanimidad de cinco votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Quinta Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: CXVI

Página: 223

CONCILIACIÓN, IMPORTANCIA DEL PROCEDIMIENTO DE, EN LOS CONFLICTOS DE TRABAJO (AUTORIDAD COMPETENTE PARA CONOCER DE DICHO PROCEDIMIENTO). En la vigésima sexta Conferencia Internacional de Trabajo, celebrada en Ginebra, en mil novecientos cuarenta, se reconoció la preponderancia absoluta y capital que desde sus orígenes ha tenido el sistema de la conciliación para resolver los conflictos de trabajo, teniendo en cuenta que nadie sabe mejor que las partes, su situación económica o sus derechos adquiridos, en virtud del contrato o de la ley, así como que dicho sistema da como resultado el rehacer la voluntad de las mismas partes y el acuerdo entre ellas. Al tratarse comparativamente, los sistemas de la conciliación y del arbitraje, y al hablarse de la clasificación de los diversos sistemas que comprende este último, advirtiéndose que se asemeja al procedimiento judicial, sin llegar a identificarse con él, se admite que, a pesar de la semejanza de que se ha hablado, por lo general se recomienda y hasta se obliga a los árbitros a que busquen, en primer lugar y sobre todo, el acuerdo de las partes, a tal grado, que dentro del arbitraje obligatorio, la conciliación llega a constituir la primera instancia, por lo que deberán pasar, antes de proceder al arbitraje del conflicto, y se hace notar que en diversas legislaciones europeas, el procedimiento conciliatorio desarrolla ante distintas autoridades, por diversos intentos de conciliación que se efectúan en la repetición sucesiva de instancias, debido a la importancia que la conciliación tiene. La reglamentación procesal contenida en la Ley Federal del Trabajo, pone de manifiesto que nuestro legislador, al reglamentar las bases contenidas en el artículo 123 constitucional y particularmente en su fracción XX, no desconoció la preponderancia fundamental que sobre todo sistema tiene el de la conciliación, para obtener una mejor solución de los conflictos obrero patronales; y si bien no adoptó el método de la repetición de medidas conciliatorias ante distintas autoridades, donde se siguieran diversos intentos de conciliación, sí lo sustituyó por el sistema de dar a los contendientes las facilidades indispensables, para solucionar mejor y más rápidamente su conflicto, por medio de un acuerdo conciliatorio. (Véanse artículos 327, 336, 340, fracciones I, II y III, 352, 429, 466, 504, 505 y 512 de la Ley Federal del Trabajo). La reglamentación que contiene el

ordenamiento citado, pone de manifiesto que el legislador consignó el derecho de libertad e igualdad de las partes, frente a la ley, garantía máxima que funda todo derecho público, como el consignado en las normas procesales, dando a las partes, especialmente a la demandada, la protección de no ser sorprendida en forma que pudiera quedar sin defensa. Por otra parte, en la cuestión relativa a la competencia, tratándose del procedimiento de conciliación, debe decirse que las disposiciones legales citadas, resultarían notoriamente contrariadas, si se permitiera al actor escoger la autoridad que a su juicio debiera ejercitar la función conciliatoria, como si se tratara de una competencia prorrogable y sujeta a la voluntad de las partes, como es la competencia por razón de territorio; lo que no sucede tratándose de la competencia funcional, que por ley se asigna a cierta autoridad de determinado lugar, por ser para ella más fácil y más eficaz el desarrollo de la función que expresamente se le encomienda. De otro modo dejaría de observarse el derecho de igualdad entre las partes, y en muchos casos éstas no podrían concurrir personalmente, sino por medio de un representante, casi siempre incapacitado para conciliar. La realización de la conciliación fuera del lugar del trabajo, sería un serio obstáculo para conseguir el objeto que el legislador persiguió con ella, obstáculo que, tratándose de lugares demasiado alejados, como sucede especialmente en las Juntas de Jurisdicción federal, llegaría a privar de defensa en muchos casos, a los interesados, hasta en el arbitraje que inmediatamente y sin demora se sigiera; no se llevaría a efecto la función conciliatoria por la autoridad capacitada, como lo sería la del lugar, a la que el legislador encomendó de manera especial, la función conciliatoria, y en fin, no se ejercería la conciliación en la forma y términos en que la ley la reglamenta, como condición necesaria y previa para que pueda continuar el arbitraje. Ahora bien, si en el caso a debate, no se siguió el procedimiento conciliatorio que marca la ley ante la Junta de Conciliación del lugar del trabajo, debe otorgarse el amparo para el efecto de que se reponga el procedimiento, debiéndose desarrollar la conciliación en la forma reglamentada por la ley, ante la Junta de Conciliación a que corresponda el lugar de prestación de los servicios de trabajadores.

Amparo directo en materia de trabajo 1004/43. The Frenillo Company. 9 de julio de 1943. Unanimidad de cinco votos. Relator: Hermilo López Sánchez.

Quinta Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: LXXVII

Página: 1115

CONVENIOS EN MATERIA DE TRABAJO. La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia ha establecido que no es contraria al artículo 123 constitucional, la celebración de una transacción que pone fin a las dificultades entre obreros y patronos, en la cual se hagan mutuas concesiones que satisfagan sus respectivas pretensiones. El concepto de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, no puede constituir una prohibición que lo haga incapaz de evitar una contienda, haciendo alguna concesión respecto a su punto de vista, a cambio de algún beneficio, o declarando en términos de equidad, que lo que realmente le corresponde es menos de lo que había demandado, siempre que se reúnan los requisitos legales y que el convenio sea aprobado por las autoridades del trabajo, ya que de otro modo carecerían de sentido las disposiciones de la ley que establecen los requisitos mediante los cuales han de llevarse a cabo dichos convenios.

Amparo en revisión en materia de trabajo 827/44. Hernández V. Gerardo. 31 de julio de 1944. Unanimidad de cinco votos. Relator: Angel Carvajal.

CONVENIOS EN MATERIA DE TRABAJO. No puede pretenderse que el convenio entre trabajador y patrono, para poner fin a la reclamación intentada por aquél, celebrado con todas las formalidades legales, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que conoció del conflicto, y aprobado por ésta, adolezca de nulidad, por implicar renuncia de derechos en perjuicio del

obrero, prohibida por los incisos g) y h), de la fracción XXVII, del artículo 123 de la Constitución Federal, pues estas disposiciones se refieren a las renunciaciones de derechos que se hagan en los contratos de trabajo, los cuales no deben confundirse con los convenios o transacciones judiciales, que legalmente puedan celebrarse para dar por concluido el juicio.

Amparo en revisión en materia de trabajo 7144/42. Compañía Limitada del Ferrocarril Mexicano. 14 de marzo de 1944. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Eduardo Vasconcelos. Relator: Antonio Islas Bravo.

Quinta Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: LXXXI

Página: 2412

CONVENIOS EN MATERIA DE TRABAJO. El convenio que no contenga renuncia de derechos por parte del trabajador, no requiere para su validez, que sea sancionado por la autoridad del trabajo.

Amparo directo en materia de trabajo 6036/42. Fonseca Felipe. 6 de enero de 1944. Unanimidad de cinco votos. Ponente: Eduardo Vasconcelos.

Quinta Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: LXXIX

Página: 5432

DERECHOS DE LOS OBREROS, INVALIDEZ DE LA RENUNCIA. De conformidad con la fracción XXVII, inciso h), del artículo 123 de

la Constitución Federal, son nulas y no obligan a los contratantes, aunque se expresen en el contrato, las estipulaciones que impliquen renuncia de alguno de los derechos consagrados a favor de los obreros en las leyes que los auxilian y protegen.

Quinta Epoca:

Tomo XXIX, pág. 119. Hernández Pedro y coags. 9 de mayo de 1930. Mayoría de tres votos.

Tomo XXX, pág. 581. Cervecería de Sonora, S. A. 2 de octubre de 1930.

Tomo XXXV, pág. 874. Reyes Teruel Benjamín. 7 de junio de 1932. Unanimidad de cuatro votos.

Tomo XLI, pág. 931. Cía. Real del Monte y Pachuca. 28 de mayo de 1934. Cinco votos.

Amparo en revisión 363/35. García Joaquín. 13 de abril de 1935. Cinco votos.

NOTA:

La fracción XXVII, inciso h), citada, corresponde en la actualidad a la del apartado A del artículo 123 Constitucional.

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES, LIMITACIONES A LOS. INVOCACIÓN NECESARIA. Las disposiciones legales que establecen limitaciones a los derechos del trabajador, para que el juzgador las pueda aplicar deben ser invocadas por el demandado y si éste no lo hace, la junta no puede aplicarlas oficiosamente.

Amparo directo 7037/78. Marcelino Macías Velázquez. 5 de septiembre de 1979. Cinco votos.

Amparo directo 3633/79. José Sagaón Llopis. 17 de septiembre de 1979. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 3150/79. Oxígeno de Tampico, S. A. 7 de noviembre de 1979. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 3881/79. Syvsa, S. A. 14 de noviembre de 1979. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 6507/79. María Ramírez Martínez. 20 de febrero de 1980. Cinco votos.

Séptima Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 138

Página: 95

RENUNCIA. CUANDO ESTA AFECTADA DE VICIO EN EL CONSENTIMIENTO, CARECE DE VALIDEZ. Si el trabajador demuestra que lo incomunicaron y amenazaron para que signara la renuncia al trabajo, entonces tal circunstancia hace que el escrito que da por terminada la relación laboral se encuentre afectado de vicio en el consentimiento, puesto que, el subordinado, al estampar su firma estaba bajo un estado de intimidación, que se traduce en una coacción moral, por lo cual, el contenido del documento de mérito no tiene validez, ya que la firma que lo calza no fue puesta espontáneamente por el signante.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo directo 128/90. Genaro Baltazar Alvarado. 23 de mayo de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo. Secretario: Jorge Humberto Benítez Pimienta.

Octava Epoca

Instancia: TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: V, Segunda Parte-1, Enero a Junio de 1990

Página: 428

RENUNCIA DE DERECHOS, NO LA CONSTITUYE EL RECONOCIMIENTO LIMITADO DE LA ANTIGÜEDAD GENERADA EN OTRA EMPRESA. La antigüedad de un trabajador generada con anterioridad a su nueva contratación en diversa empresa, no obliga al patrón a reconocerla; lo que determina que si éste, limitativamente la reconoce para ciertas prestaciones, debe estarse a lo expresamente estipulado, y por ello no puede constituir renuncia de derechos el que no se tenga en cuenta para prestaciones no convenidas.

OCTAVO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 4908/93. Banco Internacional S.A. 25 de agosto de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: José Guerrero Lascareo. Secretario: Miguel Angel Ramos Pérez.

Octava Epoca

Instancia: OCTAVO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XII, Octubre de 1993

Página: 476

Es de hacer notar, que los criterios emitidos por nuestro más alto Tribunal, deja de tomar en cuenta el carácter tan importante que tiene la Conciliación, en la cual señalan que los convenios celebrados, conciliando las partes, aun cuando en ello se renuncia a derechos irrenunciables, no se puede decretar su nulidad, con lo cual se viola flagrantemente el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, y la fracción XXVII inciso h del artículo 123 de la Constitución General de la República; pero además, con los citados criterios no se cumple con la ley, que a todas luces resulta claro la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, por salarios y sueldos devengados y demás derechos de protección y auxilio de los Trabajadores, como parte de su indemnización por el despido de manera injustificada por el patrón, sino que integran a el precepto legal disposiciones que no contempla como es la renunciabilidad de los derechos de los Trabajadores, convirtiéndose el máximo Tribunal en Legisladores, lo cual le está vedado por la División de Poderes; por lo cual, es necesario que las resoluciones que emita la Suprema Corte de Justicia de Nación, como los Tribunales Colegiados de Circuito, tomen en cuenta el carácter Social del Derecho del Trabajo, y se vele por los intereses de los desprotegidos que es la Clase Trabajadora.

CAPITULO IV. LA IMPORTANCIA DE LA CONCILIACIÓN EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL

Esta es la parte medular del presente trabajo y la cual le da origen al mismo, es momento en que debe señalarse y estudiarse a fondo y con detenimiento, el determinar en la materia Laboral, en específico dentro del Juicio Ordinario Laboral, el grado de importancia de la Conciliación, para de ahí establecer algunas pequeñas aportaciones que pudiesen ser aplicables a la conciliación, y volver más eficaz esta etapa en la solución de los conflictos individuales, como parte fundamental para resolver los conflictos obrero-patronales, dando por terminada la contienda que se ha planteado por las partes.

La conciliación, como etapa previa al arbitraje, es en la actualidad parte de la audiencia trifásica de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de pruebas; y no como se preveía en la Ley Federal del Trabajo de 1931, en la cual era una etapa anterior al arbitraje, en el que las partes debían exponer sus pretensiones y defensas y la obligación de las juntas de proponer soluciones, pero con la reforma laboral de 1970 pasó a ser parte de la citada audiencia. Actualmente existe la tendencia de que se debe regresar al sistema anterior como etapa previa al arbitraje, en la cual debían de comparecer en forma personal las partes sin estar asesorados; esto, porque en la actualidad no se cumple con éste principio; toda vez que esta etapa es anterior al arbitraje, que debe tomarse en consideración para una posible reforma laboral en este sentido, con el objeto de agilizar la solución de los conflictos laborales y para que se cumpla con los requisitos que señala artículo 17 de la Constitución General de la República, es decir, hacer más pronta y expedita la justicia laboral.

Es importante resaltar la importancia de la Conciliación en el Juicio Ordinario Laboral, y que será menester en el desarrollo del presente trabajo.

1. La conciliación frente a las partes

Desde los inicios del presente trabajo, se señaló que la primera etapa en el juicio laboral es la **Conciliación**, en la cual ambas partes comparecen antes de iniciar el Arbitraje, el artículo 876 en la fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, establece: "Las partes comparecerán personalmente a la junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados;" para tener con las partes contendientes una relación más directa entre el trabajador y el patrón, para solucionar el conflicto laboral.

La Junta, como un último intento para evitar el juicio y limar las asperezas entre las partes, propone pláticas amistosas en la mayoría de los asuntos, llevadas a cabo por los abogados de ambas partes, sin existir la inmediatez entre las partes que es de suma importancia en la conciliación, para llegar a un acuerdo conciliatorio que finalice con un convenio laboral, y dar por terminado el juicio laboral, pues normalmente el patrón al ser demandado por su trabajador, comisiona a su abogado el cual al entrar en esta etapa conciliatoria no puede o no tiene capacidad para la solución del juicio por las instrucciones que en su caso el representante legal de la empresa o el patrón explícitamente le encomienda, el no negociar con el trabajador y a sabiendas de ello se le propone al abogado del trabajador el diferir la audiencia para platicar con el patrón, a pesar de que no tiene ninguna intención de llegar a un acuerdo; caso contrario, cuando el patrón es consiente de la situación que prevalece con el trabajador, comparece personalmente con su abogado para llegar a un acuerdo y formular convenio, finalizando el juicio laboral, el cual tendrá la fuerza de un laudo definitivo y ejecutable, para el caso de incumplimiento en la demandada.

En la etapa conciliatoria, el abogado de la parte actora realizará la cuantificación de las cantidades en dinero que le corresponden al Trabajador, de conformidad con la Ley Federal del Trabajo; por otro lado, se encuentra el representante del patrón o el patrón, el cual por regla general lleva la consigna de

no pagar cantidad alguna, o bien entregar únicamente el pago de mes y medio de salario y algunas prestaciones que se hayan generado a favor del trabajador, sin que ello satisfaga las expectativas del trabajador por no ser atractiva la oferta que le realiza el patrón, o como se señaló líneas arriba, el no negociar.

Como puede observarse, existe el conflicto de las partes en posiciones encontradas para llegar a un acuerdo y poner fin al juicio, es por ello de suma importancia que los abogados de ambas partes les hagan saber a cada uno de sus representados los riesgos que reviste el juicio, por un lado, del trabajador, de no obtener cantidad alguna de dinero en caso de no acreditar los extremos de su acción; por el otro, del patrón, el riesgo que implica, que para el caso de que el trabajador acredite sus acciones, le sobrevenga un laudo condenatorio, con el pago de cantidades de dinero muy altas, en perjuicio de su negociación, la cual lo llevaría incluso al cierre de su empresa y la quiebra de la misma, por las cuantificaciones tanto de las sumas correspondientes a la indemnización, los salarios devengados, así como los salarios caídos, que es como si se tratara de un pagaré en los juicios ejecutivos mercantiles, los cuales mes a mes generan un interés por concepto de mora, hasta la total solución del juicio laboral; para el caso de que los abogados de las partes no les hagan saber los riesgos del juicio, es donde el conciliador de la Junta tiene ese deber de hacerle ver tanto al trabajador como al patrón, las conveniencias e inconveniencias de la tramitación de un juicio laboral.

Por ello, resulta de gran interés, que tanto los abogados de ambas partes en la etapa de conciliación, les hagan ver tanto lo positivo como lo negativo en caso de no llegar a un acuerdo conciliatorio sin cortapisa alguna, para que así las partes lo valoren y en su caso puedan celebrar un convenio con los mayores beneficios para sus representados, y sin un perjuicio mayor para las partes en conflicto, pues en muchas ocasiones el patrón por no querer llegar a un acuerdo por cantidades de dinero y tener diferencias como "un mil pesos" entre lo que ofrece el patrón y lo que solicita el trabajador, y al no haber intervención

alguna del conciliador para que lleguen a un acuerdo, se rompen las negociaciones; y al resultar condenado el patrón, tiene que pagar hasta cien veces más esa suma de dinero, por la falta de un debido asesoramiento de sus abogados, o por no ver mancillado su orgullo frente al trabajador, no toma en cuenta los riesgos de un laudo condenatorio, esto como consecuencia de la nula intervención del conciliador.

Es aquí en donde cobra gran importancia entre las partes la conciliación, en la cual el personal que sea designado por las Juntas para desempeñar esta tarea, debe tratarse de una persona con gran capacidad para ofrecerle a las partes opciones para poder solucionar el conflicto de la mejor manera para las partes en beneficio de sus intereses, estas personas que se encargan de llevar a cabo la negociación entre las partes deben proponer alternativas, por un lado, para que en caso de llegar a un convenio éste no traiga consigo la renuncia a los derechos consagrados al trabajador que se hayan generado por la relación laboral, contemplados por el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo y el 123 de la Constitución, y por lo que hace al patrón, la indemnización que deba de cubrir al trabajador no le resulte un menoscabo patrimonial para su empresa, continuando con sus actividades en beneficio de ella, sin el riesgo de tener que cerrar la fuente de trabajo debido a un conflicto laboral, por los riesgos que implica, por las condenas del juicio, al tener que pagar salarios caídos, indemnización constitucional, prima de antigüedad y que al sumarse reportan cantidades en miles de pesos.

"Es preciso repetir que la función que debe desempeñar el conciliador en un conflicto, consiste en ayudar a las partes para que lleguen a un arreglo amistoso, y que incumbe principalmente a éstas establecer los términos del acuerdo"³⁷

³⁷ DELGADO MOYA, Rubén, *La Conciliación en las Relaciones Obrero-Patronales*, UNAM, 1988, Pág. 48.

Resulta de gran importancia la conciliación frente a las partes, pues el conciliador es la persona que debe recibir a las partes de la relación de trabajo iniciado el procedimiento en Juicio Ordinario Laboral, etapa en la cual no existe gran resentimiento entre ambos, lo que puede motivar que se llegue a un pronto acuerdo; contrario a lo que sucedería si las partes una vez llevado a cabo varias audiencias, y transcurrido varios meses sin que haber llegado a un arreglo, los ánimos para llegar a un acuerdo resultan muy negativos, y no son los propicios para poder llegar a la conciliación; por ello es indispensable que la persona que lleven a cabo la conciliación esté capacitada para desarrollarla, y que tenga conocimientos bastos tanto de la Ley Laboral, como la Seguridad Social, y tengan pleno conocimiento de las garantías constitucionales en materia de Trabajo, para de ésta manera poder llegar a conciliar a las partes de manera eficaz y apegada a derecho, de manera pronta, cumpliéndose así la garantía prevista en el artículo 17 de nuestra Carta Magna, es decir, más pronta y expedita la justicia, tener un manejo en las relaciones de las personas, porque ello será de gran importancia frente a las partes, pues en la conciliación, cada asunto representa desde el punto de vista jurídico el mismo Procedimiento y los derechos aplicables, pero en cuanto al fondo del litigio este puede ser diferente en cada caso por las partes contendientes, es de gran relevancia la conciliación y el conciliador frente al trabajador y al patrón y frente a la situación de cúmulo de trabajo que vive la junta en la actualidad.

*No obstante, quien conozca en la práctica la materia laboral, sabrá que la conciliación es una forma normal de concluir los juicios. A veces sólo hay que vencer prejuicios y resquemores de quienes están en conflicto: el patrón y el trabajador y que por cuestiones de amor propio, o de supuestos antecedentes perniciosos, no quieren o no pueden resolver las cosas de manera amigable. Sin embargo, el tiempo... y los salarios caídos, ayudan a lograrlo"³⁶

³⁶ DE BUEN L. Néstor, *Derecho Procesal del Trabajo*, Op. Cit., Pág. 546.

Es de hacer notar, que la persona que desempeñe la función de conciliador frente a las partes como se ha señalado, debe tener un gran manejo de las relaciones humanas, pues en principio este funcionario debe mostrar signos de imparcialidad a favor de alguna de ellas, además de tener un manejo pronto y práctico de la Legislación Laboral y frente a las partes debe tener un singular cuidado de no confrontarlas, haciendo más grande el conflicto, es decir, aprovechando la iniciativa de alguna de las partes para llegar a conciliar, para en ese momento tener una plática por separado con cada uno de los contendientes, haciéndole ver los puntos a favor como en contra de su posición que muestran, para tratar de llimar asperezas y conseguir un arreglo entre las partes antes de llegar a la etapa del Arbitraje.

Además, las Juntas de Conciliación deben acatar lo dispuesto en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, que señala:

Artículo 685. "El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso."

La junta tiene la obligación en cualquier etapa del juicio, de intentar conciliar a las partes para llegar a un acuerdo conciliatorio, respetándose ante todo los derechos de carácter irrenunciables, y los mínimos de garantías sociales.

2. Problemática del Trabajador frente a la Conciliación

El trabajador, durante el inicio del juicio ordinario laboral, como se señaló en los capítulos anteriores, en la primera etapa del juicio ordinario laboral que es la conciliación, debe este afrontar al patrón en la audiencia de conciliación,

en la cual la Junta se tratará avenirlos a resolver el juicio planteado por el trabajador.

Esta etapa entraña una serie de consideraciones y problemas que el trabajador debe sortear, como lo es que el patrón podrá, o bien no realizar ningún ofrecimiento de carácter económico al trabajador, el cual asesorado por su abogado debe de tomarlo en consideración, ya sea que el ofrecimiento que se le realiza sea adecuado a sus pretensiones económicas, o bien ver la viabilidad de la propuesta planteada.

También hay que señalar, que la mayoría de las ocasiones debido a que el trabajador al momento de ser injustamente despedido, carece de empleo, y por consiguiente los nulos recursos para hacerle frente a un procedimiento que en muchas ocasiones resulta lento y tortuoso para el trabajador, lo que motiva a aceptar cantidades inferiores a las que legalmente les corresponden, en notorio perjuicio a los derechos que como trabajadores les confieren las Leyes de Protección y Auxilio de los Trabajadores, renunciando a salarios devengados, a indemnizaciones por accidente de trabajo o enfermedad profesional, o por incumplimiento del contrato por el patrón.

Esto no sucedería en caso que en nuestro país existiera un seguro de desempleo, en el cual se formaría con cantidades que se les descuenten a los propios trabajadores de su salario semanal o de una pequeña parte que realice de las liquidaciones de otros trabajadores, y se constituiría éste fondo mediante las aportaciones de los trabajadores de un peso semanal o quincenal, así como la aportación de otro peso del patrón, para así poderle conceder éste beneficio, el cual sólo sería por seis meses, término en que cual les daría oportunidad para la obtención de otro empleo, también no motivar el desempleo con este seguro, y no verse en la desesperación de aceptar liquidaciones con renuncia de derechos irrenunciables.

La problemática resulta debido a que el patrón haya realizado un ofrecimiento de carácter económico, el cual no cubra las expectativas del trabajador, que al momento de realizar su demanda pretendía cantidades superiores, a las que le planteó el abogado del patrón o el representante legal, en muchas ocasiones mal asesorados, o bien porque en su desconocimiento de los derechos que les correspondan, por las pláticas que sostiene con otros trabajadores, señalándoles que en un caso similar obtuvieron mayores liquidaciones, sin embargo, es importante hacer mención que la etapa de conciliación, su manejo es diferente en cada caso de acuerdo a las disponibilidad de las partes a negociar o no, lo que redundará en la obtención en esta etapa de mejores condiciones de liquidación para el Trabajador.

Frecuentemente, y debido al desconocimiento del trabajador al tratar de buscar la mejor asesoría, se dirigen a las Juntas de Conciliación y Arbitraje directamente, en las que caen en las redes de los conocidos "coyotes de las juntas", quienes los contactan y se les impone a determinados abogados, con un serio riesgo de que nunca les señalen las prestaciones a que tiene derecho, poniéndoles en serio riesgo de contubernio con los abogados del patrón, en la etapa de conciliación puedan sufrir un serio revés para obtener indemnizaciones que no se ajustan a lo que legalmente debe de corresponderles o dejarlos a la mitad del juicio.

Otro factor importante es que al llevarse a cabo la conciliación, debido al cúmulo de asuntos que se tramitan ante la junta de conciliación, no se le da una debida atención, pues además únicamente las autoridades señalan que las partes se pongan a platicar, sin que algún representante de la Junta o conciliador, como lo prevé el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo intervenga; cabe puntualizar que algunas Juntas tiene el criterio de que al dictarse el auto de radicación, en el mismo se señala una audiencia de Conciliación, que las lleva la propia Presidente de la Junta, con el afán de dar por terminado el juicio laboral, que es una medida adecuada para dar por terminados los juicios laborales.

Por lo cual, el trabajador en esta etapa, debe afrontar los beneficios o perjuicios de negociar con el patrón, para tomar una decisión adecuada a sus intereses.

Como se señaló con antelación, el trabajador se enfrenta durante la etapa conciliatoria, ante una encrucijada, pues al tener el trabajador el carácter de parte más débil en el procedimiento, en razón que el patrón tiene los medios económicos a su alcance para poder enfrentar un juicio largo, por lo cual es que se ve en la necesidad de aceptar las negociaciones aun cuando le sean adversas, y contrarias a la Ley Federal del Trabajo, y a la propia Constitución.

Efectivamente, el trabajador, de acuerdo al artículo 123 en su fracción XXVII incisos g y h, así como el propio artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, son derechos irrenunciables, sin embargo que en la practica son omitidos por el patrón y la junta, debido a la situación en la que se encuentra el trabajador, pues el carecer de recursos para llevar un juicio laboral, el cual resulta en ocasiones tardado en su perjuicio, al no obtenerse de manera pronta y expedita justicia de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 17 de la Constitución General de la República, así como beneficios económicos para esté.

El trabajador, mas por las presiones de carácter económico, que por una principio de equidad, que se ha señalado "como el dar a cada quien lo que le corresponde" y que en materia laborar es el conseguir el equilibrio entre el trabajador y el patrón, sin embargo, como se ha planteado y teniendo en muchas ocasiones la presión familiar en lo económico, tiene que aceptar en la mayoría de las ocasiones liquidaciones que resultan en la realidad un menoscabo a su patrimonio, pues renuncian a salarios devengados, prima de antigüedad, pago de aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, etcétera, recibiendo cantidades que se entregan normalmente en los convenios, son a título de gratificación, en el ciatdo convenio no hay desglose de las prestaciones a que tiene derecho el trabajador, sin que ello resulte un verdadero convenio; es decir, sin que se cumpla por parte

de la Junta de Conciliación y Arbitraje con lo dispuesto en el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, en el cual se señala que los convenios deberán de contener una relación de los hechos que lo motivan, así como el derecho aplicable, y el cual debe ser ratificado ante la Junta, la cual lo aprueba sin cerciorarse de que en dicho convenio exista renuncia de derechos laborales por parte del trabajador, y que es su obligación observar, por lo cual, el papel de la Junta se utiliza como un simple medio de conveniencia del patrón más que ser un órgano que debe aplicar el derecho laboral, aún cuando se ha expresado opiniones en forma contraria:

"Se discute si la conciliación no implica de alguna manera, la renuncia de derecho irrenunciables. En rigor, no es así porque, en todo caso se trata de negocios no resueltos definitivamente, y consecuentemente, *sub iudice*; de manera que no habrá constancia de renuncia alguna, por más que pueda presumirse que la hubo con bastante fundamento fáctico."³⁹

Por lo tanto, el trabajador trata no de obtener Justicia, sino una cantidad de dinero que llene sus expectativas, aun cuando tal cantidad que se entregue no se complementa la totalidad de las prestaciones a que tiene derecho, con motivo de la relación de trabajo que se finiquita y que se han devengado.

Esta renuncia de derecho que tiene el carácter de Irrenunciables, se presenta a menudo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se da como se indica, pues el trabajador, por la enorme precisión económica que lleva, tiene la necesidad de llevar a su hogar dinero, y lo hace desistir de sus pretensiones; aquí resulta necesario detenerse un momento para hacer la siguiente cuestionamiento, normalmente ello sucederá en el noventa por ciento de los asuntos, cuando el trabajador es casado, por la necesidad como se indicó de llevar dinero a su hogar; pero debe considerarse que las personas que son solteras, sin ninguna obligación apremiante de llevar dinero a su hogar, en este caso resulta diferente, pues el trabajador podrá esperar un mayor tiempo para inclusive que el juicio se lleve

³⁹ DE BUEN L., Néstor, *Derecho Procesal del Trabajo*, Op. Cit., Pág. 535.

varios años, pues éste puede contar con el apoyo de su familia, o bien obtener con mayor rapidez un empleo sin tener la necesidad de renunciar a los derechos que se hubiesen adquirido por la relación laboral.

3. ¿ Es Aceptable el término “ Más vale un mal arreglo que un buen pleito” ?

Numerosos Tratadista, también abogados postulantes, consideran apropiado e incluso aceptable que en los juicios laborales, a fin de terminar la controversia y solucionar lo mas pronto posible el procedimiento, llegar a un acuerdo entre el patrón y el trabajador, aun cuando ello traiga aparejado consigo renuncia a derechos laborales, los cuales por ser derechos laborales tienen la característica de ser irrenunciables desde la base Constitucional, como podría ser renuncia de derechos adquiridos como prima de antigüedad, salarios devengados, aguinaldo, vacaciones, o el pago de la indemnización constitucional por el despido injustificado, los que no pueden ser motivo de transacción.

Sin embargo, el término de “más vale un mal arreglo que un buen pleito”, también lleva un principio de validez, pues el mismo se da en los procedimientos laborales, en razón de que el llegar a acuerdos con cierta rapidez, le trae beneficios para el trabajador, al recibir dinero en forma pronta, y esta suma de dinero es más o menos adecuada a sus pretensiones que tenía planeado el trabajador, al no estar a expensas de un Juicio que le puede repercutir en un proceso largo y tedioso, en el que se ha dictado laudo condenatorio al patrón, al momento de ejecutar el laudo, que el mismo debe realizarse en un periodo fatal de dos años, con el perjuicio de que el mismo prescriba su derecho en tal término desde el momento en que es legalmente ejecutable, es decir que ya no existan recurso alguno en contra del Laudo emitido por la Junta; Al llegar a tan anhelado momento por el trabajador, en el cual el patrón debe pagarle las prestaciones que por ley le corresponden y que debe ser conforme a lo marcado por la Ley Federal del Trabajo, la empresa ya no existe o se encuentra otra con

otra razón social, el abogado durante el procedimiento, no tomó la precaución de promover precautoriamente en la vía correspondiente un embargo en los bienes del patrón, o bien se trata de empresa diversa a la que fue demandado y tampoco se promovió la figura de patrón sustituto para enderezar la acción en contra del patrón sustituto, o que la empresa ha quebrado y el trabajador ya no pudo incluirse en el procedimiento de quiebra como acreedor, pues ya no existan bienes de la empresa demandada, aun cuando tenga mejor derecho a cobrar que cualquier acreedor, por lo cual es evidente que el término de "mas vale un mal arreglo que un buen pleito", le resulta aplicable el principio que se estudia, por lo cual y ante tal incertidumbre es importante negociar en la etapa conciliatoria, y obtener medianamente la cantidad que el pretende obtener.

Por lo cual es claro que existan opiniones a favor, así como en contra, y que a continuación se señalaran los puntos a favor:

A FAVOR

- ◆ Se obtiene con prontitud el pago en dinero, de las prestaciones a que tiene derecho el trabajador.
- ◆ Se beneficia a la empresa, pues no deben pagar laudos que le resultarían muy costosos.
- ◆ No se tienen que tramitar largos juicios laborales, para la obtención de un Laudo favorable.
- ◆ Al formularse el convenio entre las partes, y hasta en tanto no se de cumplimiento al convenio, el mismo ya puede ser ejecutable, y se establece en forma precautoria para el caso de incumplimiento, pena convencional, diaria para el caso de que el patrón deje de cumplir, con lo que se ha pactado en dicho convenio.
- ◆ no tiene que realizar más erogaciones económicas el trabajador, para que se continúe el procedimiento, y únicamente debe de pagarle los honorarios convenidos con el abogado que le tramitó el procedimiento laboral.

Ahora corresponde ver las **opiniones en contra.**

- ◆ La principal es que al celebrarse el convenio, se renuncia a derechos laborales, que el trabajador ya devengó con motivo de la relación laboral que son irrenunciables, como es salario, aguinaldo etc., indemnizaciones a que tiene derecho, las que se derivan de la relación del trabajo .
- ◆ No se obtienen cantidades que legalmente le corresponden al trabajador.
- ◆ La cantidad que se entrega con motivo de la liquidación de manera rápida es gastada por el trabajador, y no beneficia a la economía de su familia.

Es importante no darle un sentido de derrotismo al término " **más vale un mal arreglo que un buen pleito**". Para ello es necesario mejorar el procedimiento Laboral, con el propósito de que la conciliación se lleve a cabo por personal preparado, respetando los derechos de los trabajadores. Puede implementarse una reforma, a fin de que la etapa de la conciliación no forme parte de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, sino que la conciliación tome un papel de mayor importancia y jerarquía en el Juicio Ordinario Laboral. Es necesario implementar una etapa previa al juicio, en la que sea obligatoria la conciliación. De modo que, el trabajador tenga que comparecer de manera personal, y en caso del patrón, éste tratándose de persona física, deberá asistir de manera personal, o en caso de ser persona moral, por conducto de su representante legal. Esta obligatoriedad de comparecer en forma personal, se logrará mediante la imposición de multas en cantidades no simbólicas, sino realmente considerables, para que, principalmente la parte patronal comparezca en forma personal, pues resulta que el patrón le teme más a dejar de comparecer a una audiencia de la Procuraduría Federal del Consumidor, en razón de que se establecen multas equivalentes a los 100 ó 200 salarios mínimos, o tomando en cuenta el monto de la operación, para el caso de dejar de comparecer sin justa causa a la audiencia conciliatoria. Además de que los conciliadores deberán tener conocimiento basto de la materia, así como estudio en psicología y relaciones humanas, Así entonces, durante la conciliación se deberán de agotar todas las

alternativas para, en la medida de lo posible, evitar que las partes lleguen al arbitraje, y si en cambio, lleguen a un acuerdo conciliatorio.

Lo anterior es de suma importancia, debido a la gran demanda de los trabajadores que requieren justicia para el reclamo de sus derecho. Ante la situación que se está viviendo actualmente en nuestro país debido al gran número de despidos y cierres de empresas, es necesario la conciliación preventiva antes de llegar a el arbitraje. Por lo tanto proponemos la creación de un Consejo Tripartito formado por representantes de los trabajadores, del patrón y del gobierno, de modo que se genere confianza tanto de los trabajadores como de los patrones. Este Consejo se le encomendaría la tarea de conciliar los conflictos obrero patronales, sin que llegaran al arbitraje. Este Consejo actuaría a Instancia del trabajador, haciendo valer sus pretensiones, debido a la terminación de la relación de trabajo en forma injustificada. Esta actividad se otorgaría a funcionarios debidamente capacitados en el manejo de los asuntos obrero-patronales, con lo que ayudaría a desahogar la carga de trabajo de las juntas de conciliación. Además que la conciliación dejaría de ser parte de la audiencia de demanda y excepciones, (y como se señaló), ésta sería una etapa previa y obligatoria.

Por lo anterior, debe de reformarse los artículos 871, 875 y 876 de la Ley Federal del Trabajo, debiendo quedar, una vez aprobada la reforma, de la siguiente forma:

Artículo 871. "El procedimiento se iniciará con la presentación de solicitud ante el Consejo de Conciliación por el trabajador, dentro de los diez días siguientes a, que se haya separado o haya sido despedido en forma Injustificada; una vez agotada la conciliación y con las copias certificadas de las actuaciones, el trabajador presentará su escrito de demanda ante la oficialía de partes o la Unidad Receptora de la junta competente, la cual lo turnará al Pleno o la Junta Especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta.

Artículo 875. "La audiencia a que se refiere el artículo 873 constará de dos etapas:

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

La audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que concurren a la misma, las que estén ausentes podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre y cuando la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente.

Artículo 876. "La etapa de conciliación, ante el Consejo de Conciliación, se desarrollará en la siguiente forma:

- I. Se citará al patrón, para que comparezca personalmente si se trata de persona física y tratándose de persona moral por conducto de la persona que tenga la firma social de la empresa; apercibiéndolos, para el caso de dejar de comparecer sin justa causa, con imponerles con multa de 100 a 1000 días de salario mínimo general vigente, y en caso de reincidencia, con clausura de 15 días de la empresa.
- II. Si las partes comparecen, el conciliador designado por el Consejo sostendrá pláticas con ambos y separadamente; el patrón tendrán que manifestar sus pretensiones, para informales tanto de los beneficios como de los perjuicios de un juicio laboral.
- III. Por ningún motivo se podrá diferir la audiencia conciliatoria.

- IV. Si las partes llegarán a un acuerdo, el mismo se elevará a la categoría de laudo, el cual será aprobado siempre que no exista renuncia de derechos laborales, acatando lo dispuesto en el artículo 33 de ésta ley.

4. Iniciativa de Reformas de los Partidos Revolucionario Institucional, Verde Ecologista, y Acción Nacional. "Ley Abascal".

Esta reforma promovida por las fracciones parlamentarias de los partidos, Revolucionario Institucional, Verde Ecologista, y Acción Nacional, es también llamada Ley Abascal, pues la misma es a iniciativa del Gobierno Federal, del Presidente Vicente Fox Quesada y por el Secretario de Trabajo y Previsión Social, Carlos Abascal.

Tal iniciativa de reforma, ha creado un sin número de puntos de vista tanto favorables como en contra, pues la misma ataca principios de trascendencia en la materia Laboral, como lo relativo a la Jornada de trabajo, la cual como actualmente lo establece la constitución en el artículo 123 fracción I, es de ocho horas diarias, y con la iniciativa de reformas se establece que la jornada se establezca de manera convencional; es decir, puede ser superior a los máximos de la jornada laboral actual, pero además los patrones dejarían de cubrir el pago de la jornada extraordinaria, pues ya no existiría este límite en la jornada de trabajo, la que se prevé en la fracción XI del citado artículo 123 de nuestra carta magna, con lo cual dicha iniciativa de reformas violenta la Constitución General de la República de origen, pues la Iniciativa no se ajusta a la norma suprema, y la misma de origen está afectada de Inconstitucionalidad, y como tal condenada al fracaso, además de que pretende acabar con la estabilidad en el empleo, al aumentar los plazos en los contratos a prueba, pues con la iniciativa se pretende que sean de 90 a 180 días sin responsabilidad para el patrón, sin que deban de pagar la indemnización por despido injustificado, basándolo en el hecho

de que el trabajador no cumple con los requisitos para el puesto de trabajo que venía desempeñando.

En la opinión pública se han señalado diferentes puntos de vista respecto de la **reforma laboral** en comentario, de ésta manera se ha señalado lo siguiente:

“Mientras menor sea el costo laboral de las empresas, es decir de contratar y despedir personal, habrá mayor número de empleos”, explica Mariano Rulz-Funes Macedo, socio director de GEA Grupo de Economistas y Asociados”

“En esta última parte se refiere a dos propuestas que existen en la propuesta de reformas a la Ley Federal del Trabajo, que tiene que ver con la contratación de empleados en forma temporal y que sean legales los periodos de prueba y capacitación de trabajadores”⁴⁰

Contrario a lo que señala el periodista en su artículo, debemos de tomar en consideración que la propuesta va en contra de los principios sobre los que se ha cimentado el Derecho del trabajo, que es la estabilidad en el empleo, pues con comentarios demagógicos que no dejan ver el verdadero espíritu de la iniciativa de reformas, que es sólo el beneficiar a unos cuantos.

Esta Iniciativa de reformas, que se presentó en la Cámara de Diputados para su discusión el 3 de Enero del 2003, también establece reformas en lo relativo a la modificación de la terminología que se emplea para denominar al Patrón, y en la cual se le denomina como “**Empleador**”, que no establece modificación substancial a la denominación utilizada.

⁴⁰ AHUMADA KURTZ, Carlos, Reforma Laboral el héroe que crea empleos, El Independiente El Semanario (Periodismo que el país necesita) Lunes 28 de Julio de 2003, año1, Número 56, Pág. 3.

Por lo que hace al presente trabajo, la Iniciativa, en relación a la Conciliación, contiene una serie de reformas, que resultan de gran importancia que se ha transcrito el precepto que se pretende reformar, para poder realizar una serie de comentarios, señalando si la iniciativa de reformas que se proponen respecto de la conciliación, se ajustan a las necesidades que actualmente vivimos.

Pues la conciliación debe ser modificada con el objeto de que la justicia laboral, sea más pronta y expedita, para las partes que acuden a solicitarla. La conciliación no debe convertirse en una simple etapa procedimental, si no que debe ser un verdadero instrumento para la solución de los conflictos entre los trabajadores y patrones, por lo que a continuación se transcribe:

Artículo 875. "La audiencia a que se refiere el artículo 873 constará de dos etapas:

- a) De conciliación; y
- b) De demanda y excepciones.
- c) **Se suprime.**

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 que la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente.

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

- I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta y podrán ser asistidas por sus abogados patronos, asesores o apoderados. Si se trata de personas

morales, el representante o apoderado deberá tener facultades para asumir una solución conciliatoria que obligue a su representada;

II. La Junta, por conducto del funcionario conciliador o de su personal jurídico, intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y las exhortará para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio. Les propondrá opciones de solución justas y equitativas que, a su juicio, sean adecuadas para dar por terminada la controversia;

III. 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;

IV. Se suprime.

V. La Junta, por conducto del funcionario conciliador o de su personal jurídico, procurará, sin entorpecer el procedimiento y estando en contacto personal con las partes y hasta antes de que se declare cerrada la instrucción, que lleguen a un acuerdo conciliatorio, insistiendo siempre en opciones de solución justas y equitativas para ambas; y

VI. De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones."⁴¹

⁴¹ <http://gaceta.cddhcu.gob.mx/> 15 de Agosto de 2003.

Como es evidente, la Iniciativa de reformas al artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo vigente, establece de forma clara que las partes deberán de comparecer en forma personal, pero con la salvedad de que pueden estar asistidos de abogado patrono, y la persona que comparezca representando al Patrón, deberá de tener facultades dentro de su mandato para poder negociar con el trabajador. Esta Iniciativa resulta interesante en razón de que se negocia directamente con los representantes legales de las empresas, para así tratar de conciliarlos de manera rápida y eficaz, y no suceda como actualmente que mandan a los representantes del patrón de menor categoría los cuales sirven únicamente retrasan el procedimiento al no tener autorización del patrón para resolver el conflicto laboral; por otro lado, se suprime el que las parte en caso de entablar pláticas conciliatorias puedan diferir las audiencias, es de singular importancia lo anterior, pues actualmente existen despachos que se encargan de defender a los patrones, y tienen como encargo el retardar el procedimiento, pues comparecen únicamente a las audiencias para que se diferan las audiencias, aduciendo que platicaran con el patrón para hacerle el planteamiento sin que exista arreglo alguno.

En la reforma que se pretende realizar al artículo 876 se crea la figura del **Funcionario Conciliador**, el cual se encargará de establecer de manera justa y equitativa las propuestas que viertan las partes, sin embargo, en caso de que las partes no llegasen a un acuerdo conciliatorio, se pasará inmediatamente a la etapa de demanda, y excepciones, sin que ello obste al funcionario para hacer las intervenciones que considere convenientes, o bien al personal de la Junta para que lleguen a un acuerdo, esto hasta antes de que se cierre la instrucción; sin embargo, debe la reforma ser más insistente, en que el funcionario realice todo lo necesario y considere todos los elementos a su alcance para que sea una verdadera etapa conciliatoria en la que se pretende conciliar a las partes en el conflicto, habida cuenta de que siempre ha existido esta obligación por parte de las Juntas.

Sin embargo, tal reforma resulta limitada, pues se pudiera utilizar el procedimiento previsto en la ley de 1931, en el cual la etapa conciliatoria es una etapa previa al inicio de la demanda, pues las partes deben de agotar la etapa Conciliatoria, que se trata de un requisito sine qua non, para poder iniciar un juicio laboral, pues en caso de no haber llegado a un acuerdo, la actora presentará su demanda ante el Tribunal del Trabajo, y dentro de los documentos anexos deben exhibir las copias certificadas de la etapa Conciliatoria, con el apercibimiento que de no realizarlo al inicio, se les da un término de 10 días para realizarlo y de no efectuarlo se desechará de plano la demanda propuesta, también el tratamiento que les dan los conciliadores, en el sentido que se percatan que las partes no lo realicen simulando derechos para la obtención de renuncia de derechos del trabajador, con lo que no se aprobará el convenio, evitando estas actuaciones

Lo anterior resultaría de gran importancia, pues traería como consecuencia que las Juntas no se encontraran tan saturadas por el exceso de trabajo, debido a las demandas que actualmente en un 50 por ciento se arreglan en la etapa Conciliatoria, por lo cual si se pretende una reforma que sea debidamente estudiada, y no haciendo remedos que después se tengan que reformar de nueva cuenta

La reforma laboral que se pretende mediante la iniciativa presentada por los Partidos Políticos PRI, PAN, y PVEM, tiene como objetivo, de acuerdo a sus perspectivas la creación, de empleos. Pues el planteamiento es para flexibilizar, con la Reforma Laboral, las relaciones Obrero-Patronales, toda vez que dentro de ellas es la de crear el contrato a prueba para los trabajadores, con la reforma propuesta este sería de 3 a 6 meses dicho periodo de prueba, para el caso que consideren que no reúnen las cualidades para el empleo, este sin responsabilidad alguna para el patrón no lo volvería a emplear, como ya se ha señalado con antelación.

Lo anterior sería un notable perjuicio para el Principio de estabilidad en el empleo, pues los patrones ajustándose a esta reforma Laboral, contratarían a los trabajadores por éste espacio de tiempo de 3 a 6 meses, no volviéndolos a contratar aun cuando sean capaces para desempeñar el empleo, no obstante que persista la materia que dio lugar al empleo, de lo que se puede resumir es que se realiza para evitar el pago de indemnizaciones constitucionales, así como pago de prestaciones como es: aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, etc.; estamos de acuerdo que debido a la situación económica que vive el país se ha perjudicado a las empresas, y tratan de que su situación económica se beneficie; sin embargo, no debe sacrificarse como se ha venido haciendo a costa de los trabajadores, con salarios, que no sean remuneradores, esto no se reflejaría en el empresario nacional para su mejoría, sino que se está realizando para el beneficio de los empresarios extranjeros, que con sus capitales golondrinos han empobrecido a nuestro país, y lo que debe atacar el Gobierno Federal es la protección de la industria nacional, concediendo créditos baratos para el desarrollo industrial del país, así como propiciar la industria pesada en los empresarios nacionales, ello se puede lograr con el mejoramiento tecnológico y académico en las Universidades otorgándoles más presupuesto para la educación, y no simplemente técnico como se ha dado con los estudios técnicos, sino a nivel profesional para la creación de tecnología de punta; es decir, realizar una verdadera Revolución Cultural, Industrial, no tratar con creación de leyes que no combaten el problema de fondo del país; actualmente, nos asombramos del potencial de la economía China, pero ello se debe a que se vive en una dictadura de partido, en la cual se cumple con los planes del Gobierno Chino, pero además ellos surgieron a raíz de una Revolución Cultural tecnológica que ahora les permite tener este desarrollo tan espectacular a nivel mundial, y lo realizaron sin beneficiar a los extranjeros, pues además se trató de una economía cautiva, así como con los excesivos de subsidios a sus productos con prácticas desleales para otros países como el nuestro, y mano de obra barata, por lo cual si nuestro país no cuenta con la cantidad de mano de obra con la que cuenta éste, si cuenta con buenos recursos minerales y materias primas, que si se desarrollaran como

producto manufacturado produciría mayores beneficio económicos para nuestra nación, sin tener que sacrificar como siempre se ha hecho a la clase obrera.

5. Iniciativa de reformas del Partido de la Revolución Democrática Unión Nacional de Trabajadores.

En la iniciativa de Reformas presentada por el Partido de la revolución Democrática, y la Unión Nacional de Trabajadores, los aspectos fundamentales que se presentan en ésta iniciativa de reforma a la Ley federal del Trabajo, los son la creación de los Jueces de lo Laboral, así como hacer los procedimientos más rápidos y expeditos, dependientes del Poder Judicial, la designación en forma democrática de los miembros directos de los Sindicatos, la derogación de la cláusula de exclusión, el manejo de manera democrática de la elección de la directiva de los sindicatos.

De la iniciativa presentada, lo trascendental de la misma es la creación de un **Juzgador en materia laboral**, que no dependa del Ejecutivo en cuanto a la designación de los Presidentes de la Junta, pues como actualmente se encuentra ésta se da una invasión de competencias entre el Ejecutivo y Judicial, y como siempre se ha creído que las Juntas son tribunales especiales de los prohibidos por el artículo 13 de la Constitución Política, dándose un gran paso para la incorporación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje al Poder Judicial, actualmente como se encuentran resulta una contradicción que no formen parte del Poder Judicial, y las resoluciones que se emitan sean revisables no únicamente por la vía de amparo, por una autoridad de carácter Judicial.

Artículo 882. "La etapa de conciliación se desarrollará en la siguiente forma:

I.- Las partes comparecerán personalmente a la audiencia, sin abogado patrono ni asesores. Si la demandada es persona moral y comparece a través de apoderado legal, se permitirá que el actor lo asista su abogado;

II.- El juez intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio;

III.- Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por el juez laboral, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a una sentencia;

IV.- Las partes de común acuerdo podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y el juez laboral, 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; y

V.- Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones.⁴²

La transcrita iniciativa de reformas, que propone tanto la UNT y el PRD, como innovación que se establece es la creación de la figura del Juez, sin embargo, del texto actual no se encuentra modificación significativa en cuanto al fondo, por lo cual la reforma adolece de ser incompleta, dejando pasar una oportunidad de oro para poder dejar un legado a las generaciones subsecuentes de la clase trabajadora, la iniciativa de reforma se considera incompleta porque la conciliación la dejan casi intacta, y como se señala sólo se le adiciona lo referente al Juez, y al Licenciado, pero no entra a realizar una transformación de la etapa de conciliación, para que sea un elemento de gran importancia en la Justicia Laboral, respecto de la pronta y expedita solución de conflictos, y esta se realice con la mayor protección de la clase trabajadora, para que en los conflictos no exista

renuncia de derechos laborales, como cotidianamente se ha realizado en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Es importante señalar que no únicamente con reformas se mejoraran las condiciones de la economía nacional, con falsos discursos, lo cierto es que las iniciativas de reformas que actualmente se encuentran en discusión, las mismas solamente pretenden privilegiar a un grupo, pues las reformas son encaminadas a beneficiar a los patrones, ello se realiza porque con la actual legislación es sabida la protección de la clase trabajadora; sin embargo, con las iniciativas de reformas propuestas, lo que se pretende es acabar con la estabilidad en el empleo, y con el pago de las horas extraordinarias, con el establecimiento de contratos de prueba de 90 a 180 días sin responsabilidad para el patrón, y con la creación del pago por hora que ya existe en nuestra legislación, que obtusamente los grupos que promueven la reforma no se han querido dar cuenta, lo que en el trasfondo tiene es la violación a la jornada de 8 horas, y en caso de excederse de ese plazo se sigan pagando como normales, al mismo tiempo de volver a la etapa del porfiriato de establecer jornadas inhumanas para los trabajadores de 12, 14, 16 horas diarias por un solo trabajador, pagándolas a salario normal.

⁴² GRUPO PARLAMENTARIO DEL, PRD, Cámara de Diputados/ LVII Legislatura, Congreso de la Unión, Anteproyecto de reformas Laboral del Partido de la Revolución Democrática (En discusión) Pág. 332.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Es un hecho que dentro de la evolución del derecho resulta necesario actualizar las instituciones, y desde luego las laborales, para mejorar las relaciones obrero patronales, no obstante ello, en ocasiones nos hemos dado cuenta que se ha retrocedido como es el caso de la Conciliación, en donde a partir de la reforma de 1980, esta figura no se regula con la importancia debida.

SEGUNDA.- En la actualidad, Conciliación, dentro del proceso laboral, constituye una etapa procesal más, sin que se le dé la debida importancia como instrumento para la solución de los conflictos obrero-patronales que se ventilan en las Juntas.

TERCERA.- La necesidad de la Conciliación en las Juntas es que convierte en una renuncia de los derecho de los trabajadores, pues las Juntas no le dan la debida importancia para la solución de los conflictos individuales del trabajo, permitiendo convenios con renuncia de derechos de los trabajadores, violentando los principios del Derecho del trabajo, tales como la irrenunciabilidad de derechos, esto debido a no contar con el personal adecuado para ello.

CUARTA.- Al convertir la conciliación, en la práctica, en renuncia de los derechos, que tienen carácter de irrenunciables, y que debido a la necesidad de obtener ingresos en dinero medianamente adecuados, las cantidades no se adecuan a lo prescrito por la Ley Federal de Trabajo vigente, por concepto de pago de vacaciones, aguinaldo, prima de antigüedad, que debieron haberle pagado; es decir, dichas cantidades no coinciden con el pago por estos derechos.

QUINTA.- Por ello y ante la necesidad de mejorar la conciliación en el Juicio Ordinario Laboral, los Legisladores les compete realizar una reforma, en la cual, la Conciliación sea una etapa previa a el arbitraje, siendo un requisito sine qua non, para poder demandar para el caso de no alcanzar un acuerdo y así poder

establecer una verdadera etapa en la cual se les proponga las mejores soluciones a las partes y ésta se haga sin renuncia de los derechos de los trabajadores.

SEXTA.- La importancia de la Conciliación se da en razón que la misma se debe efectuar mediante el personal adecuado; es decir, con aquellas personas que demuestren tener amplio conocimiento de la ley, así como tener buen manejo de las relaciones humanas, pues uno de los factores que ha determinado la mala aplicación de la etapa conciliatoria ha sido la falta de personal jurídico especializado.

SEPTIMA.- Después de realizar el estudio de la Conciliación, podemos concluir que para mejorar esta etapa, como elemento para la solución de los conflictos individuales de trabajo, es necesario realizar una reforma en la cual sea obligatoria la comparecencia del patrón, con la imposición de multas severas para el caso de incomparecencia; y en relación al trabajador, que sea obligatorio llevar a cabo la conciliación, pues solo con las copias certificadas que se expidan de ella, será necesaria para iniciar su demanda en contra del patrón al no haber llegado a un acuerdo conciliatorio.

OCTAVA.- Las Iniciativas de reformas propuesta por la denominada Ley Abascal, así como por el PRD-UNT, en relación con la Conciliación, resultan insuficientes para mejorar la Conciliación en los Juicios Ordinarios Laborales, al dejar realizarla de manera revolucionaria, que sirva como instrumento para resolver los conflictos obrero-patronales.

NOVENA.- Para mejorar la conciliación, debe reformarse los artículos 871, 875 y 876 de la Ley Federal del Trabajo, para la creación del Consejo de Conciliación, el que se encargará de llevar a cabo la etapa conciliatoria previa al arbitraje, la que observará siempre los derechos de carácter irrenunciable de los trabajadores, haciendo más expedita la justicia laboral.

BIBLIOGRAFIA

BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho Procesal del Trabajo, Segunda Reimpresión, Trillas, México, 1994.

BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Harla, México, 1985.

DÁVALOS, José, Derecho del trabajo I, Segunda edición, Porrúa, México, 1988.

DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Decimaprimer Edición, Porrúa, México, 1988.

DE BUEN L., Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo Primero, Décima Edición Revisada y Actualizada, Porrúa, México, 1997.

DELGADO MOYA, Rubén, La Conciliación en las Relaciones Obrero- Patronales, UNAM, México, 1988.

GOMEZ LARA, Cipriano, Teoría general del Proceso, Séptima Edición, UNAM, México, 1987.

KENNETH TURNER, John, México Bárbaro, Décima Reimpresión, Quinto Sol, México, 1993.

TENA SUCK, Rafael, Hugo Ítalo Morales, Derecho Procesal del Trabajo, Primera Reimpresión, Trilla, México, 2002.

TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, (Teoría Integral), Sexta Edición Actualizada Integrada y Aumentada con las Reforma Procesal de 1980, Porrúa, México, 1982.

VALENCIA BARRAGAN, Jesús, Derecho Mexicano del Trabajo, Cárdenas Editores, México, 1979.

WEBER, Max, Economía y Sociedad, Séptima Reimpresión, Fondo de Cultura Económica, México, 1984.

LEGISLACIÓN

1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 142ª. Edición, Porrúa, México, 2002.

2.- Ley Federal del Trabajo, Agenda Laboral, Décima Primera Edición, Ediciones fiscales Isef, México, 2004.

3.- Ley Federal del Trabajo Reformada, Porrúa, Trigésimo Cuarta Edición, México, 1982, Pp. 210 y 211.

4.- Código Civil, Isef, Primera Edición, México, 1999, Pp. 184.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

DE PINA, Rafael, De Pina Vara Rafael, Diccionario de Derecho, Trigésima Primera Edición, Porrúa, México.

Diccionario de la lengua Española, Tomo I y II, Vigésima Primera Edición, Espasa, Madrid 1992, Pág. 2003.

OTRAS FUENTES

AHUMADA KURTZ, Carlos, Reforma Laboral el héroe que crea empleos, El Independiente El Semanario (Periodismo que el país necesita) Lunes 28 de Julio de 2003, año1, Número 56.

GRUPO PARLAMENTARIO DEL, PRD, Cámara de Diputados/ LVII Legislatura, Congreso de la Unión, Anteproyecto de reformas Laboral del Partido de la Revolución Democrática (En discusión) Pág. 332

<http://gaceta.cddhcu.gob.mx/> 15 de Agosto de 2003.

V. B.
9

A handwritten signature in black ink, consisting of several stylized, overlapping loops and lines. The signature is positioned to the right of the text 'V. B.' and the number '9'.