



# UNIVERSIDAD VILLA RICA

---

---

ESTUDIOS INCORPORADOS A LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

**FACULTAD DE DERECHO**

“REGULACIÓN DE LA ACTIVIDAD,  
RESPONSABILIDADES Y FUNCIONES DEL  
CONCILIADOR DENTRO DEL PROCESO  
LABORAL”

**TESIS**

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

**LICENCIADA EN DERECHO**

PRESENTA:

**YAZMÍN CRUZ SOLÍS**

**Director de Tesis:**

**Revisor de Tesis**

MTRO. ARTURO LANDA SÁNCHEZ LIC. EDNA DEL CARMEN MÁRQUEZ HERNÁNDEZ

**BOCA DEL RÍO, VER.**

**ENERO 2014.**



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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

## ÍNDICE

### CAPÍTULO I METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.2. JUSTIFICACIÓN.....	1
1.3. OBJETIVOS.....	4
1.3.1. Objetivo general.....	4
1.3.2. Objetivos específicos.....	4
1.4. HIPÓTESIS.....	4
1.5. VARIABLES.....	5
1.5.1. Variable independiente.....	5
1.5.2. Variable dependiente.....	5
1.6. DEFINICIÓN DE VARIABLES.....	5
1.7. TIPO DE ESTUDIO.....	5
1.8. DISEÑO.....	6
1.8.1. Investigación documental.....	6
1.8.1.1. Centros de acopio de información.....	6
1.8.1.1.1. Biblioteca pública.....	6

1.8.1.1.2. Biblioteca privada.....	6
1.8.1.1.3. Biblioteca particular.....	6
1.8.1.2. Técnicas empleadas para la recopilación de información.....	6
1.8.1.2.1. Fichas bibliográficas.....	6
1.8.1.2.2. Fichas de trabajo en las modalidades de transcripción y comentario. ....	6

## **CAPÍTULO II**

### **ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO LABORAL.**

2.1. ANTECEDENTES.....	7
2.1.1. El trabajo como hecho social y como objeto de análisis.....	7
2.1.2. Roma.....	9
2.1.3. Francia.....	11
2.1.4. Italia.....	14
2.1.5 Estados Unidos.....	16
2.1.6. México.....	19
2.1.6.1. Huelga de Cananea.....	22
2.1.6.2. Huelga de Río Blanco.....	24
2.1.6.3. Constitución de 1917.....	28
2.1.6.4. Surgimiento del artículo 123 constitucional.....	30
2.1.6.5. Surgimiento de la Ley Federal del Trabajo.....	33
2.1.6.6. Reforma Laboral.....	36

## **CAPÍTULO III**

### **AUTORIDADES DEL TRABAJO EN MÉXICO Y SUS FUNCIONES.**

3.1. DEFINICIÓN DE JURISDICCIÓN.....	44
3.1.1. Jurisdicción en materia Laboral.....	45

3.2. DEFINICIÓN DE COMPETENCIA.....	47
3.2.1. Competencia en materia Laboral. ....	47
3.3. AUTORIDADES DEL TRABAJO.....	50
3.3.1. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.....	52
3.3.2. Secretaria de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública.....	55
3.3.3. Direcciones Estatales del Trabajo.....	
3.3.4. Procuraduría de la Defensa del Trabajo.....	57
3.3.5. Servicio Nacional del Empleo.....	59
3.3.6. Inspección del trabajo. ....	60
3.3.7. Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. ....	64
3.3.8. Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa. ....	66
3.1.9. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. ....	69
3.1.10. Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje. ....	70
3.1.11. Jurado de Responsabilidades. ....	71

## **CAPÍTULO IV**

### **SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO**

4.1. RELACIÓN DEL TRABAJO. ....	74
4.2. TRABAJADOR.....	75
4.3. PATRÓN.....	77
4.4. SALARIO.....	78
4.5. TIPOS DE JORNADA DE TRABAJO.....	81

## **CAPÍTULO V**

### **ASPECTOS IMPORTANTES EN LA CONCILIACIÓN.**

5.1. CONCILIACIÓN EN LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO.....	85
5.2. LA TRANSACCIÓN.....	86
5.3. LA EQUIDAD EN MATERIA LABORAL. ....	88
5.4. EL ARBITRAJE EN MATERIA LABORAL.....	91

## **CAPÍTULO VI**

### **CONCILIACIÓN EN MÉXICO.**

6.1. ANTECEDENTES. ....	95
6.2. DEFINICIÓN DE CONCILIACIÓN.....	96
6.2.1. Tipos de conciliación que existen en México. ....	99
6.3. CONCEPTO DE CONCILIADOR. ....	103
6.3.1. Definición doctrinal de Conciliador. ....	103
6.3.2. Definición legal de Conciliador. ....	105
6.4. CONCILIADOR. ....	106
6.4.1. Funciones del Conciliador. ....	106
6.5. SANCIONES.....	107
6.6. PROPUESTA.....	110
 <b>CONCLUSIONES. ....</b>	 <b>114</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>118</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA. ....</b>	<b>120</b>
<b>LEGISGRAFÍA.....</b>	<b>122</b>
<b>LINKOGRAFÍA .....</b>	<b>123</b>

## **CAPÍTULO I**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.**

#### **1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.**

¿Cuál es la importancia de regular, dentro de la Ley Federal del Trabajo, la actividad, responsabilidades y funciones del conciliador dentro del proceso laboral?

#### **1.2 JUSTIFICACIÓN.**

El surgimiento del Derecho Laboral o del Trabajo marcó una pauta de gran importancia entre la época en la que los indígenas eran obligados a realizar trabajos forzados, sin límite de horario y sin recibir beneficio alguno por él, y la realidad que hoy en día se vive en nuestro país al dejar de lado la esclavitud proporcionándole a la clase subordinada el derecho de elegir la actividad productiva que más convenga a sus intereses, bajo horarios de trabajo preestablecidos y otorgándoles retribuciones por realizar el mismo todo esto protegido dentro de nuestra carta magna.

La evolución de este derecho ha tomado fuerza gracias a los movimientos sociales realizados en defensa del mismo, pues como lo sabemos toda sociedad es cambiante y en consecuencia sus necesidades e intereses cambian con ella, quedando obligado el Estado a través de sus gobernantes, por ser los procuradores del bien común, a darle forma a esas necesidades tomándolas en cuenta en nuestro Derecho Positivo.

Aunque se empezaba a tomar en cuenta los derechos de la clase obrera desde la época de la independencia, la defensa de este derecho queda en recesión, pues nuestro país cruzaba por una etapa de desigualdad entre clases sociales y la población se abocaba más a la búsqueda de la libertad e igualdad; por este hecho, no es sino hasta 1906 con la movilización obrera que estalla en Cananea, Sonora y la suscitada en 1907 en Río Blanco, Veracruz que se deja al descubierto la realidad de la situación laboral e industrial por la que pasaban los trabajadores y se retoma la lucha por obtener los beneficios que por derecho les correspondían.

A raíz de esto se da el surgimiento de La Ley Federal de Trabajo, herramienta que nos ayuda hasta nuestros días a regular las condiciones de trabajo, así como la relación que se da entre los dueños de los medios de producción y la clase subordinada, dentro de la misma se estipula en manos de quién recaerá la responsabilidad de administrar y distribuir el Derecho Laboral así como su procedimiento, pero la regulación laboral a pesar de sus reformas carece en gran medida de exactitud pues se compone de extractos de legislaciones que tomamos como ejemplos de nuestros países vecinos, la importancia de complementar y ampliar esta regulación es tal que se ha dedicado especial interés en el artículo 6 de la Ley Federal de Trabajo, mismo que estipula cómo serán aplicadas las leyes respectivas y los tratados internacionales en la materia.

De lo anterior no podemos concebir que en nuestra Ley Federal de Trabajo se enmarque el modo de aplicación de leyes y tratados sin estipular la

responsabilidad en la que incurrirían las autoridades conciliadoras al desacatar esta norma, por ello, consideramos que es de relevancia que en el mismo artículo se contemplen tanto las facultades como las funciones de manera explícita de los conciliadores dentro del procedimiento laboral, todo esto con la finalidad de que la clase obrera o subordinada quede plenamente convencida de que el Estado protege sus derechos laborales consagrados como garantías dentro del numeral 123 de nuestra carta magna, para que así, la situación tanto laboral como industrial en nuestro país pueda evolucionar conjuntamente con las necesidades de nuestra realidad social y llevar al desarrollo económico de nuestro país en ascenso, pues a mayor seguridad mayor producción y eficacia y por tanto mayor desarrollo, tomando en cuenta que no representa un beneficio para unos cuantos, sino que se trata de un beneficio o bien colectivo o de masa.

En cuanto a la figura del conciliador dentro del Derecho Laboral, dado que es la persona que sin un interés propio se encarga de dar solución al conflicto que surja entre los medios de producción y dueños del capital, resulta de suma importancia que sus funciones se desempeñen de manera eficaz y con apego a la ley debiendo tener esta la capacidad cognoscitiva y legal para desempeñar dicho cargo, sin embargo, ¿cómo podríamos saber cuáles son los requisitos que el conciliador debe cubrir para que desempeñe sus funciones como tal dentro de la Junta de Conciliación y Arbitraje si nuestra propia Legislación Laboral no lo contempla?, así mismo, si no se tiene claro qué es lo que necesita como funcionario mucho menos podríamos saber hasta dónde tienen alcance aquellas funciones que emanen de su cargo.

Esta laguna existente en la Ley Laboral nos conduce al pensar que mientras no estén delimitadas aquellas funciones y obligaciones del conciliador, así como el alcance de las mismas, nuestros derechos como trabajadores podrían vulnerarse de un momento a otro dejando nuestras garantías quebrantadas y por tanto se violaría nuestra ley fundamental que es nuestra Constitución Política; por tanto,

con la propuesta de la creación del Artículo 627-B.1 dentro de la Ley Federal del Trabajo se pretende estipular cuáles son las funciones que puede desempeñar en su cargo el conciliador de tal manera que, sabiendo el perfil obligatorio, así como hasta donde llega el alcance de sus funciones, se tenga la certeza de que nuestros derechos se están protegiendo y de la misma manera implementar los límites o alcances que estas funciones deben tener con la finalidad de que se actúe conforme a Derecho y evitar que se invadan tanto esferas de derecho como campos de competencia.

### **1.3. OBJETIVOS.**

#### **1.3.1. Objetivo general.**

Proponer la adición del Artículo 627-B.1 a la Ley Federal del Trabajo con el fin de delimitar las facultades y funciones del conciliador dentro del proceso laboral llevado a cabo en la Junta de Conciliación y Arbitraje

#### **1.3.2. Objetivos específicos.**

**1.3.2.1. Recordar la historia del surgimiento de Derecho Laboral en México.**

**1.3.2.2. Ubicar el momento y forma de la creación de la Ley Federal del Trabajo.**

**1.3.2.3. Demostrar la necesidad de crear un artículo denominado Artículo 627-B.1 en la Ley Federal del Trabajo.**

### **1.4. HIPÓTESIS.**

Es necesaria la regulación de las funciones y actividades del conciliador dentro del proceso laboral para garantizar la correcta aplicación de las normas que por derecho protegen a la clase obrera, protegiendo así la garantía consagrada en nuestra carta magna referente al debido proceso.

## **1.5. VARIABLES.**

### **1.5.1. Variable independiente.**

Protección parcial de la garantía del debido proceso en la Ley Federal de Trabajo.

### **1.5.2. Variable dependiente.**

Inclusión del Artículo 627-B.1 para regular las funciones y actividades de conciliador dentro del proceso laboral.

## **1.6. DEFINICION DE VARIABLES.**

Garantía de debido proceso.- Asegurar posibilidad de acceso a un proceso no desnaturalizado que pueda cumplir con su misión de satisfacer las pretensiones que se formulen.

Conciliador.- El conciliador es una persona natural idónea, capacitada de manera específica para orientar el proceso conciliatorio como un tercero imparcial y neutral frente a las partes, a las cuales insta a fin de que lleguen a un acuerdo que les permita solucionar el conflicto que los reúne. El conciliador es un particular que administra justicia de manera transitoria, no es un Juez de la República, ni parte interesada en el conflicto.

## **1.7. TIPO DE ESTUDIO.**

El presente trabajo responde a la estructura de los estudios descriptivos, que son con los que se pretende obtener un mayor conocimiento acerca del fenómeno de estudio, describiendo sus características más importantes tal y como se presentan en la realidad.

## **1.8. DISEÑO.**

### **1.8.1. Investigación documental.**

En virtud de la naturaleza propositiva del presente trabajo de investigación se acudió a diversos centros de acopio de información con el fin de localizar la que sirva para darle sustento.

#### **1.8.1.1. Centros de acopio de información.**

##### **1.8.1.1.1. Biblioteca pública visitada.**

Unidad de Servicios Bibliotecarios y de Información (USBI) de la Universidad Veracruzana, Juan Pablo II esquina Boulevard Adolfo Ruiz Cortines, Fraccionamiento Costa Verde, C.P. 94294, Boca del Río, Veracruz.

##### **1.8.1.1.2. Biblioteca Privada Visitada.**

De la Universidad Villa Rica –UVM: Progreso esquina Urano s/n, Fraccionamiento Jardines de Mocambo, Boca del Río, Veracruz.

##### **1.8.1.1.3. Biblioteca particular visitada.**

Del sustentante Yazmín Cruz Solís, Salvador González número 28, Colonia Adalberto Tejeda.

#### **1.8.1.2. Técnicas empleadas para la recopilación de información.**

##### **1.8.1.2.1. Fichas bibliográficas.**

Que contienen: nombre del autor, título de la obra, número de edición, editorial, lugar de edición y año de edición y total de páginas.

##### **1.8.1.2.2. Fichas de trabajo en las modalidades de transcripción, comentario y resumen.**

Que contienen: nombre del autor, título de la obra, número de edición, traductor, editorial, lugar de edición, año de edición página(s) consultada(s) y transcripción, comentario o resumen del material de interés.

## **CAPÍTULO II**

### **ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO LABORAL.**

#### **2.1. ANTECEDENTES.**

##### **2.1.1. El trabajo como hecho social y como objeto de análisis.**

Con la finalidad de ubicarnos dentro del tema que atañe este trabajo, comenzaremos con dar a conocer todos aquellos conceptos que de manera formal nos dirigirán al conocimiento del tema; para ello hacemos mención al concepto base de esta investigación dejando en claro que por TRABAJO debemos entender que es el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza.

Debido a que nuestro tema o ámbito de interés corresponde al que se desarrolla en la ciencia del Derecho, misma que estudia las leyes y su aplicación, a su vez está conformada por una serie de ramas que dividen las diferentes normas que nos rigen por materias y dentro de esta división podemos encontrar al Derecho Laboral, disciplina que aboca su estudio no solo en la obtención de los medios económicos como hace referencia en su denominación de trabajo El Diccionario de la Real Academia, sino que se encarga de enmarcar una regulación tendiente a

la creación y aplicación de normas que coadyuven a la relación que surge entre el trabajador y el empleador.

Una opinión más acertada en cuanto al concepto de Derecho laboral es la mencionada por Néstor de Buen en la que especifica que es... “una disciplina que va más allá de la prestación del trabajo... Procura la seguridad social, que intenta la protección integral al trabajador, defendiéndolo de los riesgos y estableciendo una responsabilidad también social, para poner remedio, en lo posible, a sus nefastas consecuencias, cuando se producen. El Derecho Laboral establece, además, las normas que permitirán proporcionar a los trabajadores cosas cómodas e higiénicas, trasladando esta obligación, en la esfera individual del patrón, a otra solución de responsabilidad colectiva.”<sup>1</sup>

Desde la antigüedad el trabajo y el hombre están unidos por un vínculo muy estrecho, sea cual fuere su grado de dificultad o técnica ha sido la razón y fruto de nuestra sobrevivencia, en dicha actividad el hombre ha demostrado tanto su fuerza como capacidades y aptitudes para desempeñar una tarea con la finalidad de obtener una retribución en especie que le ayudara a conseguir desde alimento hasta vivienda o facilidades para enfrentarse a las circunstancias que día con día debía enfrentar en su entorno dando pie a su desarrollo y evolución.

Con el transcurso del tiempo, y debido a la evolución de las civilizaciones humanas, el crecimiento de la sociedad como tal hace que las relaciones entre los individuos sean cada vez más necesarias y de esto se genera la necesidad de regular dicha actividad laboral conforme a los intereses sociales, económicos y políticos de las diferentes comunidades, culturas y países dando origen a las legislaciones que hoy en día regulan lo que denominamos el Derecho Laboral.

---

<sup>1</sup> De Buen, Néstor, *Derecho del Trabajo*, 20ª Ed., México, Porrúa, 2011, pp. 29-30.

Esta rama del Derecho mediante lleva un control estricto de todas aquellas relaciones que surgen entre los dueños de los medios de producción y la clase subordinada u obrera; si bien es cierto que en nuestra sociedad actual existe una protección del Derecho del Trabajo así como las relaciones colectivas individuales que emanan del mismo, no siempre fue así pues para obtener nuestro cuerpo jurídico basto de normas que nos regulen fue necesario una transición o evolución que sirviera de cuna para dar lugar al nacimiento de nuestro Derecho Laboral.

### **2.1.2. Roma.**

En la etapa antigua de Roma el desarrollo primordial de su cultura se basaba en la realización de artesanías y esta labor se consideraba una actividad digna y respetada entre la sociedad que se desenvolvía en esa época pues era la esencia de su historia.

A medida que esta do cultura empieza a formarse como un gran imperio se da la división de clases bajando a las personas que se dedicaban a la artesanía, el cuidado de la tierra y a la realización de trabajos subordinados a alguien se les da la categoría de COSA, lo que hoy en nuestros días conocemos como ESCLAVO, existiendo de esta manera dos tipos de clases; la primera denominada libertos que eran aquellas personas que gozaban de derechos tenían personalidad frente a la sociedad y podían ser consideradas personas pudientes; y la de los esclavos que eran todos aquellos que simplemente se encontraban en la calidad de una cosa que le pertenecía a otra persona y formaban parte del patrimonio de la misma.

Estos sujetos denominados esclavos carecían totalmente de derechos y por tanto no tenían personalidad alguna frente a la sociedad reduciendo sus funciones a realizar cualquier encomienda o trabajo forzado cuyo dueño le ordenaba realizar. La naturaleza del esclavo no era más que un tipo de degradación tanto personal como jurídica del individuo sometido bajo este régimen de subordinación, pues

además de realizar trabajos forzados, denigrantes e inhumanos eran considerados objeto de comercio, de diversión en los circos de esa época y hasta de arrendamiento.

Marta Morineau Iduarte y Román Iglesias González en su obra DERECHO ROMANO, señalan..."Esta degradación jurídica se da aun en la época justiniana, sin embargo, poco a poco se van dictando medidas tendientes a su protección para defenderlo de los abusos y la crueldad del amo, así se van estableciendo una serie de derechos... La Ley Cornelia de sicariis condena a deportación o pena de muerte a quien matase un esclavo ya fuese propio o ajeno"<sup>2</sup>

De esta manera surge la primera protección hacia la clase débil o trabajadora de la Roma antigua a modo de evitar el constante abuso que sufrían las personas que figuraban como esclavos dentro de la sociedad romana ya que debido a la expansión del territorio romano mediante las conquistas su situación emporea al extremo de que el estado tiene que intervenir para protegerlos redactando y castigando con determinadas imposiciones legales al amo o dueño, situación que se da no tanto por humanidad hacia la clase subordinada, sino que surge con tendencias políticas a evitar la inconformidad entre esta clase ocasionando un disturbio o una serie de levantamientos dando origen a la figura de la manumisión mediante la cual el esclavo podía obtener su libertad mediante la decisión voluntaria del propietario y realizándola de forma solemne o declarándolo vía testamentaria o por fideicomiso; de cualquiera que fuere la forma el esclavo obtenía su libertad convirtiéndose en libertino y automáticamente se reconocía como ciudadano de Roma capaz de adquirir derechos y propiedades.

---

<sup>2</sup> Morineau Iduarte, Marta e Iglesias González Román, *Derecho Romano*, 4ª Ed., México, Oxford, 1998, p. 42.

### **2.1.3. Francia.**

Para poder hablar del nacimiento del Derecho Laboral en México tenemos que remontarnos al continente europeo específicamente hacia el país de Francia en los que se da la creación del área de la industria en la que la utilización de máquinas empieza a dar una celeridad en la producción de bienes y por tanto la necesidad de prestación servicios que permitan tanto el desarrollo de la producción industrial como su estabilidad y su crecimiento. En esta época, y en consecuencia a la segunda guerra mundial, el sistema político y económico de Francia se anidaba en un enfoque capitalista, como modelo económico adoptado por las potencias vencedoras en la guerra, mismo que pretendía borrar la idea de la existencia de una diferencia de clases entre los dueños de los medios de producción y la clase trabajadora, no menos cierto es que el proletariado, dedicado a la labor de trabajo subordinado ante los dueños de capital, sufrían una serie de discriminaciones y no eran tratados como personas sino como medios para obtener la producción por parte de la clase de la burguesía quienes estaban totalmente conscientes del poder que ejercían sobre los obreros realizando actos monstruosos de explotación a los trabajadores, obligándolos desempeñar sus labores bajo jornadas de trabajo inhumanas sin mencionar el estado deplorable de las condiciones insalubres y peligrosas bajo las que se encontraban.

Es hasta la corriente Marxista que, junto con el pensamiento ideológico de Hegel, se lleva a cabo un estudio de los métodos que la burguesía, como dueña de los medios de producción, ejercía con la excusa de obtener una utopía en la que el país alcanzaran un desarrollo económico sustentable y creciente a fin de construir una potencia a nivel mundial y controlar las ramas tanto de comercio como de producción usando la fuerza y mano de obra de la clase del proletariado no como ayudante sino como un objeto desechable para alcanzar dicho fin.

Es de esta manera que Marx y Hegel tomando conciencia de todo lo que acontecía en el entorno económico y político del país crean su obra denominada

MANIFIESTO COMUNISTA que sirve como base para la concientización del proletariado y su revelación ante la clase burguesa. En dicha obra se contenía la necesidad fundada de que existiera una justicia social, así como una democracia en el ámbito económico con la finalidad de deshacer el constante monopolio que sostenían las cabezas políticas del capitalismo, se comienza a hablar y sostener la demarcación de la igualdad de derechos entre los hombres y mujeres tomando en cuenta su capacidad tanto física como intelectual y los temas de jubilación que atendiendo a la edad del personal ( hombres 60 y mujeres 55) tenían el derecho de retirarse de sus labores y obtener una retribución económica por sus años y esfuerzos dedicados al patrón y medio de producción.

De todo esto podemos destacar que la creación del manifiesto marca la pauta más importante para que se dé el surgimiento a la vida jurídica de los grupos de trabajadores que fungen como los representantes de toda la clase obrera cuya organización, reconocida ya por el gobierno después del triunfo del socialismo en 1981, se abocaba a la defensa de los derechos e intereses de la clase proletariado, lo que conocemos hoy en día como sindicatos. Si bien es cierto la política socialista había triunfado sobre el capitalismo, el gobierno mantenía un enfoque conservador sin perder de vista la necesidad de reformar la legislación pero sin perder de vista la tendencia capitalista lo que conduce al gobierno francés a una serie de cambios inestables dentro de su política económica y social lo que atañe la necesidad de enfocarse en lo estipulado por el Manifiesto y creando así el Congreso Extraordinario de Crétel por el partido socialista, el cual, tomando las bases de la obra de Hegel y Marx, adoptan y estipulan los nuevos lineamientos sobre los cuales deba versar la nueva política social del presidente que entraba a encabezar el gobierno en dicho año. Estos nuevos lineamientos contenían la nacionalización del crédito y los seguros, ampliación del sector público, la creación de contratos dentro de las empresas, la implementación de una jornada laboral consistente en 35 horas a la semana, estipulando un término de vacaciones a la

que por derecho debían gozar los trabajadores y todos aquellos puntos que en su naturaleza defendía el Manifiesto.

Aun ante la buena fe del movimiento socialista por proteger al trabajador del yugo opresor al que estaba sometido, no se salva del descontento entre el sector subordinado, pues, una vez creadas estas reformas y llevadas a su aplicación se genera una serie de baja en la economía del país, del poder adquisitivo y aunado a esto nace el problema de no poder cubrir con los salarios para los trabajadores, generando así un índice creciente y casi imparable de desempleo por todo el territorio y de la mano nace la inconformidad ante los miserables salarios que eran parados a aquellos que aún conservaban y gozaban de la posibilidad de tener un empleo .

Las reacciones que se desencadenan ante esta situación de creciente insatisfacción es la realización de movimientos de paro o huelga realizada por los trabajadores, que al no contar con un marco legal que regulara los alcances de las mismas así como sus requisitos y objetivos, se toma la decisión de sustituir al presidente socialista por un conservador que sin perder de vista las reformas mantiene el curso de la política económica y país hacia la tendencia de estabilidad, así la aplicación de las nuevas políticas sociales se harían a través de ordenanzas.

Según Néstor de Buen... “Las ordenanzas dictadas por el gobierno socialista han modificado las reglas relativas a la jornada de trabajo, vacaciones retribuidas, cheques- vacaciones, trabajo a tiempo parcial y trabajo voluntario, trabajo temporal, contrato de trabajo de duración determinada, jubilaciones, contrato de solidaridad, e inserción profesional de los jóvenes.”<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> De Buen, Néstor, Op cit Nota No. 1 p. 238

#### **2.1.4. Italia.**

En 1927 Italia se encontraba bajo un régimen de gobierno con pensamiento fascista que en su búsqueda por crear el sentimiento nacionalista entre sus gobernados se preocupa por mantener un estado de equilibrio y desarrollo dentro de su territorio a sabiendas de que la forma de obtener dicho desarrollo y poder competir económica y políticamente era mediante la clase trabajadora u obrera; Ante la existencia de “La carta del Llavoro”, documento dedicado a la protección y organización del sector económico y laboral, constituye el primer antecedente en este país de una legislación laboral, en dicho documento se tomaba en consideración la libertad tanto profesional como sindical de una manera restringida pues solo se respetaba aquellos sindicatos constituidos y reconocidos por el estado y que de igual manera se sometiera a subordinación con la finalidad de evitar un descontrol por exceso de libertad; la característica más importante de esta carta era que consideraba el trabajo como un deber puramente social.

Cuando Italia se proclama como una república permite la entrada de una amplia participación de los pensadores comunistas así como la de los partidos políticos que en conjunto, y con la diversidad de ideas tendientes a mejorar el país, se demarca lo que hoy llamamos democracia y se crea la constitución de la república italiana en cuyas declaraciones generales se estipula que Italia es una democracia que se funda íntegramente en el trabajo, abriendo el camino a legislar sobre el derecho individual que como Néstor de Buen claramente señala en su obra se conformaba de la siguiente manera:

...”b) Derecho individual del trabajo.

Los artículos del 35 al 38 consagran lo siguiente:

- 1) La formación y mejoría de los trabajadores.
- 2) La promoción de acuerdos internacionales para reglamentar el derecho del trabajo.
- 3) La libertad de emigración.

- 4) El pago de un salario proporcional a la cantidad y calidad de su trabajo y, en todo caso, suficiente para asegurar para sí y su familia una existencia libre y digna.
- 5) Duración máxima de la jornada de trabajo.
- 6) Descanso semanal y vacaciones anuales pagadas de carácter irrenunciable.
- 7) Igualdad entre el hombre y la mujer.
- 8) Respeto a la necesidad de que la mujer cumpla con sus funciones familiares esenciales y aseguramiento de una adecuada protección a la madre y al niño.
- 9) Límite mínimo de edad para trabajo asalariado.
- 10) Protección al menos, sobre la base del principio de igualdad.
- 11) Derecho al mantenimiento por conducto de la asistencia social, en caso de desempleo.
- 12) Seguro de accidente, enfermedad, invalidez y vejez y desocupación involuntaria.
- 13) Derecho de los incapaces y de los menores a la educación y a la preparación profesional.”<sup>4</sup>

Dentro del mismo se estipula lo relacionado al Derecho colectivo del trabajo en el que dentro de sus estatutos enmarca que la organización de los sindicatos ya no sería a potestad del estado si no que se llevaría a cabo de manera libre cuya única responsabilidad sobre la cual el estado podía tener injerencia sería en la obligación de registro de los mismos y mantenían la libertad de realizar sus estatutos internos con la condición de que en ellos se estipulara y demarcara la democracia y protección para todos aquellos que formaran parte de su estructura fungiendo esta figura como el representante de determinado sector laboral para el que fue creado con apego a la ley; también se detona el derecho que tiene la clase obrera de realizar huelga en caso de que sus derechos sean violentados por los dueños de los medios de producción o no se haga efectivo todo lo que se haya estipulado dentro de su contrato con la obviedad de que al realizar las mismas

---

<sup>4</sup> Ibídem pp. 239 - 240

debían dirigirse con total y estricto apego a la ley que se haya estipulado para su regulación.

Como evento más importante en la historia del Derecho Laboral en Italia se da la promulgación en el año de 1970 del Estatuto de los Trabajadores, legislación que por su naturaleza constituye el elemento normativo de mayor avance y protección a las libertades y derechos del trabajador dentro de la corporación denominada empresa; dicha legislación abrió las puertas para que se lograra un avance exhaustivo del sindicalismo que abocaba su desarrollo a llevar un control y planeación dentro del mercado del trabajo atendiendo los asuntos en orden de prelación en cuanto a importancia pero sin dejar de considerar todos aquellos asuntos que de ellos emanaren o que ante ellos se presentaran; se podría decir que la causa esencial de su rápido y sólido desarrollo se debía a la práctica de la democracia dentro de los mismos haciendo del voto libre y secreto su principal instrumento para la elección de los que fungirían como representantes formales del sindicato así como el desarrollo y práctica de las asambleas en las que se pretendía estudiar, discutir y aprobar todos aquellos recovecos y problemas que fueran de interés general, asumiendo de esta forma la actividad empresarial italiana una gran capacidad e importancia.

#### **2.1.5. Estados Unidos.**

El país estadounidense se integró bajo tres factores definitivos que permitieron su desarrollo en el ámbito laboral y la expedición de legislaciones de lo que hoy conforman su Derecho Laboral.

Como primer lugar debemos hacer mención de que el país Norte Americano integro su población en sus inicios con la presencia de personas inmigrantes que llegaban con la intención de residir permanentemente dentro de este territorio ya que contaba con una vasta cantidad de tierras libres lo que les permitió convertirse en terrateniente independientes, pues como sabemos, estos inmigrantes

provenían de otros países en los que estaban acostumbrados a trabajar arduamente en la tierra recibiendo un salario escaso y con la iniciativa de solo obedecer sin reproche alguno; al ser dueños de sus propias tierras les permite satisfacer sus necesidades tanto individuales como familiares por cuenta propia en lugar de enfrentarse directamente a la competencia comercial bajo el mando de un dueño del factor económico; en segundo lugar el país estadounidense se encontraba en un desarrollo creciente en materia industrial lo que da lugar a los terratenientes de crear sus negocios propios y así unirse a la competencia económica y comercial; en tercer término la diferencia de cultura, lenguaje y razas, llevo a propiciar entre la población una serie de dificultades provenientes desde el idioma hasta las creencias sociales y religiosas que hoy en día siguen siendo uno de los problemas fundamentales que enfrenta esta potencia mundial por lo que con la finalidad de evitar el constante choque entre los medios de producción los inmigrantes dueños de las tierras, los que trabajaban para algún factor empresarial y aquellos que contaban con sus negocios propios, empezaron a formar la figura del sindicato.

Los inmigrantes que tenían nivel de preparación suficiente para ocupar puestos como una directiva o ascender dentro de la empresa en la que desempeñaban sus labores se vieron restringidos por la marcada división de clases y la opresión y discriminación de la que eran objeto por lo que optaron por convertirse en líderes de movimientos obreros en busca de la igualdad entre los nativos del territorio y los inmigrantes con la finalidad de obtener las mismas oportunidades de crecimiento y superación industrial y profesional, creándose así los primeros sindicatos, cuya primer aparición tuvo lugar en el año de 1790 impulsada por el descubrimiento de oro en California lo que propicio un desarrollo significativo en la industria llevando de la mano una alza considerable en los precios de los productos de consumo, por lo que dichos movimientos obreros comienzan su lucha exigiendo el pago de mejores salarios así como la regulación de las jornadas laborales.

Durante la guerra civil en Filadelfia se crean diferentes sindicatos cuya naturaleza o característica principal es que eran sindicatos de oficio como sastres, zapateros, mineros y ferrocarriles; el movimiento obrero más impórtate de la época, es el sindicato denominado La Orden de los Caballeros del Trabajo.

Debido a que entre los obreros existían dos clases; aquellos que eran especializados y los que no lo eran se crean la Federación de Sindicatos de Obreros y Oficios organizados lo que más tarde se convertiría en la American Federation of Labor que coincidía con los ideales del movimiento socialista que pretendía desmembrar la discriminación de la clase obrera ante los dueños de los medios de producción y destruir la propiedad privada en materia de la industria.

De la lucha de este movimiento obrero se obtiene el reconocimiento por parte del gobierno estadounidense del derecho que tienen los trabajadores de formar uniones sindicales y realizar negociaciones mediante representantes electos por sus integrantes así como el pacto de que los sindicatos no podían ejercer presión sobre los obreros con la finalidad de obligarlos a formar parte del mismo y de igual manera no podían inducir a los empleadores a negociar con ellas.

Al concluir la segunda guerra mundial en el territorio se expiden normas importantes tendientes a regular las relaciones laborales; la Ley Nacional de Relaciones Laborales, Leu de Normas justas del Trabajo y la Ley de Contratos Públicos todas y cada una de estas mantenía la idea de una relación de colaboración entre las clases; es en 1946 cuando se crea una nueva ley denominada Ley Talft-Hartley, reglamento que otorgo la importante capacidad tanto a los patrones como obreros y sindicatos de demandar ante los Tribunales Federales todos aquellos casos de inconformidades que surgieran por el incumplimiento del contrato laboral por alguna de las partes.

### **2.1.6 México.**

Podría decirse que el Derecho Laboral en nuestro país surge de una forma muy particular, pues como sabemos la búsqueda por obtener la plena independencia de México atañe la combinación de factores no solo sociales, sino que conlleva un conjunto de intereses políticos y económicos cuyo objetivo principal es obtener el bienestar de aquella sociedad cambiante y evolutiva que, en afán de conseguir su soberanía, no sabe cómo conducirse por los caminos inestables de la libertad a la que por obvias razones no estaba acostumbrada. Es de esta manera que el sistema político y económico, que emergía en nuestro país, contempla la importancia de elevar a rango constitucional los Derechos Sociales a sabiendas de que no existía una clase trabajadora como tal y sin tener en puerta un sistema industrial estable que de la plena justificación de la creación y protección de dichos derechos haciendo imposible su fundamentación y ejercicio de los mismos.

Remontándonos al tiempo de la Colonia, en el que México se encontraba bajo el yugo opresor de la corona Española, con la intención de tener una forma de regular las actividades tanto sociales como económicas y políticas de la sociedad que conformaba la población del territorio que hoy es México, los monarcas españoles promulgan las LEYES DE LAS INDIAS que surgen de la preocupación de la corona por el constante maltrato y humillación que recibían los indígenas por parte de los dueños de las tierras de la parte americana de la monarquía española; dichas leyes son una recopilación de los distintos ordenamientos legales y vigentes que existían en las Indias durante el reinado de Carlos II en 1680, constituyen el instrumento que, sin ser propiamente una legislación laboral como tal, aluden a la limitación de la jornada laboral, establecen el principio del salario mínimo y contemplan una protección del trabajo para las mujeres y niños.

No es sino hasta el movimiento conocido como Revolución Mexicana en la que podemos hablar de la creación de una legislación que protege los derechos de los trabajadores propiamente dicho, pues en esta época solo existían dos clases

sociales, la primera que estaba conformada por aquellos que eran los dueños de las tierras o medios de producción, y la segunda que estaba formada por todos aquellos que prestaban sus servicios como trabajadores que abarcaban desde la realización de los quehaceres domésticos hasta los que se encargaban del mantenimiento y trabajo de la tierra.

En esta época bajo el gobierno del entonces presidente Porfirio Díaz se crea la ley denominada Ley Vicente Villada y una segunda de nombre Ley Bernardo Reyes; dichas normas tienen suma importancia y marcan una pauta fundamental en nuestra Legislación Laboral ya que contemplaban el riesgo profesional adoptando la teoría que se fundaba en no atribuirle la culpa al trabajador cuando sufría un accidente al momento de encontrarse desempeñando sus actividades laborales, sino que se basaba en una teoría que contemplaba el RIESGO PROFESIONAL como un hecho posible y natural dentro del desempeño de un trabajo; Estas normas contemplaban, como medio de reparación del daño, la responsabilidad de la empresa o patrón de pagar una indemnización al trabajador, obrero o campesino que sufriera un daño o accidente ocasionado por la realización de su trabajo, indemnización era consistente en cantidad líquida y apreciable en dinero o especie y dentro de su marco legal salvaguardaban no solo la posibilidad de un accidente sino también el riesgo de contraer una enfermedad derivada de trabajo a la que le atribuían de igual manera el derecho de ser indemnizada bajo el principio de que toda enfermedad o accidente se consideraba riesgo de trabajo siempre y cuando no se demostrara lo contrario, atribuyendo de esta manera la carga de la prueba al patrón o dueño de los medios de producción para hacer valer sus excepciones.

Si bien es cierto el gobierno de Porfirio Díaz trajo cosas buenas, no menos cierto es que ha sido muy criticado el modo en el que dicho presidente se mantuvo década tras década en el poder; En México durante este tiempo existía una clase de esclavitud moderna que se ejercía sobre la clase obrera, pues los dueños de

los medios de producción explotaban a los trabajadores sometiéndolos a horas inhumanas de trabajo y bajo condiciones insalubres, por obvias razones los trabajadores no eran denominados esclavos como tal, se referían a ellos como trabajadores que por medio de la obtención de deudas en favor del patrón prestaban sus servicios al mismo con el objetivo de saldar deudas y obtener una miserable paga que les ayudara a mantener a sus familias; los patronos tenían bajo su mando al obrero asignándoles trabajo excesivo día con día dentro de las labores de campo sin un horario de trabajo fijo pues sus actividades empezaban desde que salía el sol hasta que la llegada de la noche hacía imposible el trabajo en el campo y aquellos que prestaban sus servicios en fábricas extendían su jornada hasta altas horas de la noche.

El excesivo trabajo otorgado a los obreros los obligaba a llamar a sus esposas e hijos para que les ayudaran a cumplir con lo asignado haciendo de esta manera que tanto mujeres y niños ocuparan una parte de la jornada laboral sin recibir paga a cambio de esta y bajo condiciones deplorables haciendo así que el patrón tuviera más personal a su mando sin responsabilidad alguna excusándose bajo la figura de la deuda que el trabajador mantenía con él.

El hecho de que Porfirio Díaz mantuviera abierta la posibilidad de la inversión extranjera en nuestro país ayudaba a la economía, pero debemos saber que esta postura llevaba consigo fines particulares y meramente políticos pues Porfirio Díaz al dar facilidades a los gobiernos extranjeros para realizar actos de inversión dentro de nuestro territorio solo buscaba y obtenía la internacionalización de su gobierno lo que le ayudaba a mantenerse en el poder y evitaba que la población mexicana se levantara en armas con el temor de que la presencia y protección extranjera con la que contaba el entonces presidente le ayudara interviniendo en asuntos de orden interno con la intención de seguir conservando los privilegios que Díaz les otorgaba.

### **2.1.6.1. Huelga de Cananea.**

Como mayor consecuencia y expresión del descontento existente entre la población mexicana en contra del gobierno porfirista se dan dos movimientos de vital importancia que son la huelga de Cananea y la huelga de Río blanco.

En el año 1899 se creó la primera Compañía de Cananea dedicada a la extracción de minerales que se volvió uno de los centros mineros más importante del mundo. La Huelga de Cananea fue un movimiento obrero en el mineral de cobre en Cananea, Sonora, contra la empresa Cananea Consolidated Copper Company propiedad de un coronel estadounidense llamado William C. Greene, el 1 de junio de 1906 y se considera como precursor de la Revolución mexicana de 1910.

Es importante señalar que este acontecimiento surge con fines meramente políticos, es decir, se movilizó a la masa a través de provocaciones de aquellos que pretendían llegar al poder gubernamental con la intención de que aprovechándose de la inocencia e inconformidad de los trabajadores, los autores intelectuales de dicho plan obtuvieran crédito por la resolución del problema. Es claro que detrás de este movimiento obrero existía una dirección política de los grupos de influencia Magonista con la clara intervención de fuerzas norteamericanas que buscaban derrocar al gobierno porfirista.

La empresa minera en Cananea, Sonora estaba integrada por personal tanto mexicano como extranjero, siendo que la clase superior o dueños de producción eran los extranjeros y la clase subordinada era de nacionalidad mexicana, en esta empresa minera, aun cuando sus trabajadores mexicanos gozaban de un sueldo un poco más alto del que se otorgaba a los demás nacionales dentro del territorio, se vivían situaciones específicamente de discriminación, mal trato y explotación por parte de los capataces extranjeros hacia los trabajadores mexicanos pues estos eran expuestos a jornadas de trabajo más largas y labores de mayor

demanda física a cambio de un salario menor del que recibían los trabajadores de nacionalidad extranjera.

Ante tal situación y a raíz del descontento de los trabajadores el primero de junio de mil novecientos seis los trabajadores de la empresa minera se declaran en huelga suspendiendo de esta manera toda actividad laboral que desempeñaban dentro de la misma; el Comité de Huelga mediante las autoridades correspondientes presenta el documento que contenía todas y cada una de sus peticiones dentro de las cuales, como Néstor De Buen lo menciona en su obra, se estipulaban los siguientes términos.

...“1. Queda el pueblo obrero declarado en huelga.

“2. El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:

“I. La destitución del empleo del Mayordomo Luis Nivel (19).

“II. El mínimo sueldo del obrero, será cinco pesos con ocho horas de trabajo.

“III. En todos los trabajadores de la Cananea Consolited Cooper Co., se ocuparán el sesenta y cinco por ciento de mexicanos y el veinticinco por ciento de extranjeros, teniendo los primeros las mismas oportunidades que los segundos.

“IV. Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos para evitar toda clase de fricción.

“V. Todo mexicano, en los trabajos de esta negociación, tendrán derecho a ascenso, según se lo permitan sus aptitudes.”<sup>5</sup>

En atención a lo pedido por el Comité de Huelga de los trabajadores de la empresa minera de Cananea se puede resaltar como puntos importantes que probablemente es en este movimiento social donde por primera vez se reclama un límite de jornada laboral en término de ocho horas, lo que daba un contenido práctico a nuestras Leyes Laborales, y de igual manera se exige la igualdad entre los trabajadores nacionales frente a los extranjeros estableciendo un límite de

---

<sup>5</sup> Ibídem p. 319

veinticinco por ciento en el cuerpo laboral de extranjeros, lo cual tenía su razón en que si se trataba de una negociación dentro del territorio mexicano debía ser en su mayoría aprovechada para generar empleo para los nacionales.

Los mineros portaban la bandera de México y un estandarte con un billete de 5 pesos; realizaron una marcha por la población, asaltaron las casas de empeño para conseguir armas y municiones.

El dueño de la minería mandó un mensaje vía telégrafo las poblaciones estadounidenses cercanas solicitando ayuda provocando así que la mañana del dos de junio de mil novecientos seis, más de 250 soldados traídos de Estados Unidos, se enfrentaron contra los manifestantes mexicanos lo que ocasionó la huida de los manifestantes. Y la aprehensión de los dirigentes del movimiento obrero condenándolos a 15 años de cárcel.

El día 6 de junio de 1906 las actividades mineras regresarían a su normalidad pero aun cuando esta lucha social se perdió por la evidente intervención de fuerzas extranjeras, no debemos olvidar que no solo influyo en la conciencia de los trabajadores sino de todo un pueblo explotado y mal gobernado influyendo esta participación en el surgimiento de cambios jurídicos que propiciarían una nueva forma de pensar y de legislar en materia de Trabajo.

#### **2.1.6.2. Huelga de Río Blanco.**

Este movimiento presenta características especiales que la hacen diferente al suscitado en Cananea, Sonora, pues más que un movimiento obrero presenta un carácter de protesta social; esta rebelión también es considerada uno de los hechos importantes que dieron origen a la Revolución Mexicana de 1910 teniendo su origen en la fábrica de tejidos de Río Blanco, Veracruz, el día siete de enero de mil novecientos siente.

Como antecedente inicial tenemos que el día primero de junio de mil novecientos seis se crea el Gran Círculo de Obreros Libres promovido por José Neira Gómez y Juan Olivar, quienes pertenecían e inclinaban sus tendencias hacia el Partido Liberal Mexicano; Dentro de la constitución de dicho Círculo se estipulaba que se mantendrían relaciones secretas con la Junta Revolucionaria residente en Saint Louis, Missouri misma que estaba al mando de Ricardo Flores Magón.

En diciembre de 1906, obreros textiles de Tlaxcala y Puebla se declaran en huelga para exigir mejores condiciones laborales lo que alerta a todos los dueños de los medios de producción quienes toman medidas para frenar la creciente organización del movimiento obrero en la región realizando un paro patronal, el veinticuatro de diciembre del mismo año en toda la zona industrial, incluida entre ellas la fábrica de Río Blanco; ante tal actitud tomada por los patrones, los obreros solicitan al entonces presidente de México Porfirio Díaz que intervenga para dar solución a tal situación, éste favoreciendo a los empresarios, ordena la reanudación de labores en las fábricas el siete de enero de mil novecientos siete, no sólo sin satisfacer las demandas exigidas por los trabajadores sino que atentaban contra la libertad de asociación, afectando de esta manera a más de cincuenta mil trabajadores.

En consecuencia ante la opresión y desentendimiento del presidente Porfirio Díaz y su favoritismo y protección a la clase patronal, los obreros de Río Blanco se niegan a reanudar sus labores en la fábrica textilera y realizan un mitin frente a la puerta de las instalaciones laborales y tomando medidas drásticas fundadas en el coraje y descontento que se vivía en el momento proceden a marchar sobre Nogales y Santa Rosa quemando a su paso las tiendas de raya a las cuales eran obligados a consumir sus productos lo que marca una pauta fundamental para que el régimen revolucionario se ocupara de prohibir estas tienda que representaban una obligación al trabajador de gastar su miserable salario y al mismo tiempo

constituía el único lugar donde la clase obrera podía obtener sus productos de necesidad personal y de consumo necesario.

constituyendo de esta manera una huelga no con peticiones propiamente plasmadas sino como una reacción de inconformidad contra el gobierno dictador manifestándola en la simple y llana negativa de reanudar sus labores, teniendo gran impacto de manera que sirve a los precursores del partido liberal para tomarlo como uno de los motivos fundamentales para inicial la revolución mexicana.

La revolución mexicana, movimiento encabezado por Madero, no tenía la finalidad de cambiar o remodelar el país en cuanto a su sistema de gobierno, sino que se basaba específicamente en derrocar al gobierno dictador de Porfirio Díaz; dicho movimiento armado inicia el cinco de octubre de mil novecientos diez con la aparición del Plan de San Luis en el cual no se introduce propiamente una reforma en materia laboral, más bien se habla de la necesidad de derrocar el poder del porfirista hacia tendencias burguesas de obtener un nuevo presidente.

Como lo menciona Néstor de Buen... “El movimiento social de la Revolución mexicana y consecuentemente la promulgación de las leyes y decretos y dieron forma a las inquietudes de la clase trabajadora se inicia paralelamente al triunfo del movimiento constitucionalista que encabezaba Venustiano Carranza”...

En la primer etapa de la Revolución podemos hablar de que se da el renacimiento, aunque un poco inestable, del sindicalismo en México donde en el estado de Veracruz se llevaría a cabo uno de los más importantes actos sindicales que llevaron a la creación de la Confederación de Trabajadores de la Región Mexicana el catorce de marzo de mil novecientos dieciséis, en la cual se establecía como principio fundamental la lucha de clases y finalidad suprema para la movilización

del proletariado y la socialización de todos los medios de producción, misma que fundaba su tendencia a la CGT francesa.<sup>6</sup>

El trece de agosto de mil novecientos catorce se suscriben los tratados de Teoyocan por los generales revolucionarios en los que se establecieron que el Ejército Federal rendiría sus armas para dar paso a que el Ejército Constitucional se ocupara y se hiciera cargo del territorio de México.

En atención al movimiento de la Revolución se crea un proyecto preconstitucional que abarcaba todos aquellos aspectos importantes por los cuales el pueblo mexicano había venido peleando, por lo que en los distintos estados del territorio mexicano se originaron una serie de reformas tendientes a cambiar la situación social que se vivía dentro del país dentro de los cuales el gobierno del estado de San Luis Potosí decreta que el salario mínimo vigente para el estado sería de \$0.75 diarios y como punto fundamental e importante se declaran inembargables los salarios; de igual manera se establece una jornada laboral consistente en un máximo de nueve horas y se prohíben las tan opresivas tiendas de raya; En este decreto se establece por primera vez el principio de que son irrenunciables todos los derechos a los que por ley tenían los trabajadores, misma que serviría de base para la creación del artículo 123 que nos rige actualmente. En el estado de Tabasco se emplean decretos que más que de materia Laboral se encargaban de vigilar la materia Agraria, imponiendo una jornada laboral de ocho horas como máximo y establecía que todo aquel que se encontrara bajo la figura de sirviente sería libre al pisar el territorio de Tabasco de esta manera se consagra el derecho de la libertad para los trabajadores. En el estado de Jalisco se prevé el descanso dominical y un descanso de dos horas entre jornada laboral así como vacaciones de ocho días anuales y una sanción para todos aquellos que obligaran a sus subordinados a trabajar en estos días, acciones que también son tomadas en

---

<sup>6</sup> *Ibíd*em p. 237

cuenta en el estado de Veracruz salvo que en este último se establecía un salario mínimo consistente en \$1.00 que podría ser pagado por día, semana o mes.

Es en Veracruz donde se abarca uno de los puntos más importantes que también sirven de base específica para la creación del artículo 123 constitucional pues es aquí donde se da la protección obligada por parte del patrón hacia sus subordinados para responder por ellos en caso de que dentro del desempeño de sus labores o por consecuencia de los mismos pudieran tener un accidente o enfermedad salvo que esta sea ocasionada de forma voluntaria por el mismo trabajador, también se da la existencia de Tribunales de Trabajo denominadas JUNTAS DE ADMINISTRACION CIVIL.

### **2.1.6.3. Constitución de 1917.**

La primer señal de constitucionalismo del derecho del trabajo como tal, reconociendo no solo la libertad para realizar o dedicarse al trabajo que le acomode al gobernado en cuanto a su capacidad y aptitud sino también señalar la importancia y protección de los derechos económico-sociales que esta libertad conlleva, es la CONSTITUCIÓN DE 1917 creada como resultado de todos los movimientos realizados durante la Revolución Mexicana.

Dicha Carta Magna se caracteriza principalmente por contener una vasta cantidad de derechos sociales que al estar impuestos en ella les da un carácter de observancia obligatoria y se les otorga la protección ante posibles cambios legislativos que pudieran estar viciados o contengan malas interpretaciones.

Después de años de lucha el general Venustiano Carranza queda al frente como representante del Poder Ejecutivo de la nación.

El día 14 de septiembre de 1916 Carranza promulgo un decreto de reformas al plan de Guadalupe que tenía la finalidad de convocar a elecciones para formar lo

que se denominaría un CONGRESO CONSTITUYENTE, el cual se formaría por los diputados nombrados como representantes tanto en el Distrito Federal como en los Estados; de esta manera se nombraría un diputado propietario y un suplente por cada sesenta mil habitantes conforme al censo realizado en el año de 1910 para que el Día 20 de noviembre se diera lugar a la primer sesión preparatoria del CONGRESO CONSTITUYENTE en la que se trataría el tema principal de aprobar las credenciales que certificaban a aquellas personas que de manera legal quedarían como diputados en función del COLEGIO ELECTORAL y del 2 de diciembre de 1916 hasta el 31 de enero del siguiente año se llevaron a cabo las sesiones ordinarias del Congreso Constituyente, en las cuales los diputados discutieron todo lo relacionado con las reformas que se harían a la Constitución vigente en ese momento y cuyo resultado sería la Carta Magna que rige los destinos de nuestro país en la actualidad.

El día 1° de diciembre de 1916 Venustiano Carranza encabeza la asamblea del poder constituyente teniendo como tema principal un proyecto de reformas a la CONSTITUCIÓN de la cual se pretendía conservar el espíritu liberal; Por consiguiente y como resultado de la asamblea se da la reforma al artículo 72 fracción XX, mismo en el cual se le daba facultades al congreso para legislar en materia Laboral, implantando como puntos primordiales la limitación del número de horas de trabajo, días de descanso para el obrero, responsabilidad de los dueños de los medios de producción frente a los trabajadores en caso de accidentes, seguros por enfermedad y vejez, salarios mínimos.

En la misma asamblea se da la reforma al artículo 5° que establecía que el contrato de trabajo tendría poder obligatorio para las partes por un tiempo máximo de un año y se consideraría nula toda renuncia a los derechos que por ley le correspondían al trabajador. Este artículo constituye la pauta para la creación del artículo 123.

Si bien es cierto se tomó como base de creación de nuestra actual Carta Magna la Constitución de 1857, el nuevo documento era expresión distinta de la misma, ya que en esta se materializaba el liberalismo del siglo XIX, con la introducción de los derechos sociales.

La nueva Constitución se promulga el 5 de febrero de 1917 y tuvo vigencia a partir del primero de mayo de ese mismo año.

#### **2.1.6.4. Surgimiento del artículo 123 constitucional.**

El surgimiento del importante artículo 123 constitucional, base de la legislación laboral en nuestros tiempos, se deriva de las reformas y actualizaciones implementadas a artículo 5° constitucional que se contemplaba en la CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1857 la cual estipulaba:

... “5. Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida ó el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación ó de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción ó destierro”.<sup>7</sup>

Reformado por el diputado José Natividad Macías quien propuso un extenso análisis y reglamentación del mismo con la intención y exclusiva finalidad de terminar con las laceraciones que sufrían la clase obrera ante los dueños de industrias o factores de producción, obligando a todos los legisladores a crear un capítulo de protección para las garantías sociales.

Actualmente el artículo 5° constitucional que contempla nuestra Carta Magna vigente, es decir la CONSTITUCION DE 1917 estipula lo siguiente:

---

<sup>7</sup> <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio.htm>.

...” Artículo 5o. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La Ley determinará en cada Estado, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.<sup>8</sup>

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

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

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

---

<sup>8</sup> *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, México, UNAM, 2013.

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

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

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

Para culminar en la creación y surgimiento del artículo 123 constitucional del cual se desprenden no sólo la protección de los derechos socio- económicos como lo menciono anteriormente si no que se encarga de regular en su totalidad las relaciones obrero- patronales expresando la base de nuestra evolución jurídica en materia Laboral.

Como lo enmarca Santiago Barajas Montes de Oca este nuevo artículo enmarca como herramientas fundamentales para defensa y protección de los derechos sociales:

...”1. La distribución entre el Congreso de la Unión y los gobiernos de los estados, de la facultad para expedir leyes sobre trabajo fundadas en las necesidades de cada región, a efecto de regir las actividades de obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de manera general todo contrato de trabajo.

“2. Una enumeración de las principales condiciones de trabajo: a) la jornada (fracs. I y II); b) los descansos (fracs. IV y V); c) el salario (fraccs. VI a XI y XXIV); d) la

vivienda (fracs. XII y XIII); e) la higiene y la seguridad en el trabajo (fracs. II, XIV y XVI); f) la rescisión y terminación de los contratos de trabajo; las indemnizaciones (fracs. XXI y XXII), y g) contrataciones irregulares o especiales (fracc. XVIII).

“3. Lo relacionado con huelga y paros (fracs. XVII, XVII y XVIII).

“4. Tribunales del trabajo (juntas de conciliación y juntas de concilian y arbitraje, fracc XX).

“5. Normas de protección al salario (fracs. XXIII, XXIV y XXVIII).

“6. Trabajo en el país extranjero, normas en materia de contratos; protección a trabajadores migrantes (fracc. XXVI).

“7. Cajas de seguros populares y agencias de colocación; medidas protectoras del empleo (fracs. XXV y XXIX).

“8. Formación de cooperativas para la construcción de habitaciones y defensa del patrimonio familiar (fracs. XXVIII y XXX).

El artículo 123 constitucional a su vez se subdivide en dos apartados, el apartado “A” que establece los derechos y obligaciones que al iniciar una relación laboral tanto trabajadores como patrones deben cumplir y acatar con rigor; y el apartado “B” el cual regula la relación que sostiene el Estado tomando la calidad de patrón y los trabajadores que prestan sus servicios a éste.<sup>9</sup>

#### **2.1.6.5. Surgimiento de la Ley Federal del Trabajo**

Como se mencionó con anterioridad al federalizarse la legislación del trabajo, se estipula claramente que se le otorga al Congreso de la Unión la facultad y

---

<sup>9</sup> Barajas Montes de Oca, Santiago, *Panorama del Derecho Mexicano*, México, UNAM, 1917, pp. 1-2.

jurisdicción para legislar en ésta materia y en cuanto al tema de su aplicación correspondería tanto a las entidades locales como a la federación. Aún cuando se contaba con la base que fundamentaba la creación y contenido del artículo 123 constitucional, no existía un código o ley específico que contuviera las normas bajo las cuales se regiría el Derecho Laboral en nuestro país; de esta manera, en el año de 1928 la Secretaría de Gobierno convocó una asamblea obrero-patronal misma en la cual se discutiría la creación del Código Federal del Trabajo, código que sería la primer representación de una legislación propiamente dicha abocada única y exclusivamente a regular en materia Laboral, constituyendo así el primer antecedente de nuestra Ley Federal del Trabajo vigente.

En el año de 1931 la Secretaría de la Industria, Comercio y Trabajo, elabora un proyecto que constaba en un cuerpo jurídico de contenido muy evolucionado para su época y de igual manera elaborado de forma inteligente y cautelosa en el cual se contemplaban varios aspectos en materia laboral que no se encontraban presentes en el Código Federal del Trabajo; tras discutirlo con el Consejo de Ministros y de forma consecutiva con el Congreso de la Unión se crea el 18 de Agosto de 1931 la LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Ésta ley estaba tan bien elaborada que con ella se podía apreciar y llevar a cabo los principios constitucionales que nuestra carta magna enmarcaba y protegía en dicha materia y sirvió como modelo para realizar legislaciones laborales en algunos países de América Latina.

Aún cuando la recién creada legislación Laboral representó un gran aporte a la vida jurídica y ayudó al eficaz desahogo de la relación obrero patronal, como es de suponerse necesitó de reformas y ampliaciones que le dieran mayor peso y protección a la clase obrera y encontrar así un mejor equilibrio entre los dueños del capital y los medios de producción, para evitar de ésta manera que se cayera en la situación de abuso contra la cual había peleado tan constante e incansablemente la clase proletaria.

En el año 1933 la Ley Federal del Trabajo sufre un cambio como consecuencia de la reforma al artículo 123 constitucional fracción IX en la cual se contempla el derecho a los trabajadores a obtener reparto de utilidades obtenidas por la empresa a la que prestan sus servicios de forma subordinada; de igual manera en el año de 1936 se reforma el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, artículo en el cual se impone la obligación al patrón de proporcionar al trabajador el pago del salario del día de descanso semanal; en 1941 se reforman varios aspectos referentes al capítulo de huelga.

Con la finalidad de proporcionar una mejor justicia en materia Laboral junto a estas reformas a la Ley Federal del Trabajo se realizan reglamentos correspondientes a la competencia y atribuciones de cada autoridad con jurisdicción Laboral dentro de los cuales se pueden mencionar:

Reglamento Interno de la Secretaria de Trabajo y Previsión Social

Reglamento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo

Reglamento de Policía Minera y Seguridad en los Trabajos de las Minas

Reglamento de Inspección de Calderas de vapor

Reglamento de Higiene del Trabajo

Reglamento de Higiene Industrial

Reglamento de Labores Peligrosas e Insalubres

Reglamento de Habitaciones para Obrero

Y en el año de 1942 se implementa la LEY DE SEGURO SOCIAL.

Con el transcurso del tiempo la población del país creció y nuestra sociedad evolucionó surgiendo así nuevas necesidades que deben ser satisfechas; la tecnología se torna cada vez más avanzada y por consecuencia surgen nuevos sistemas de trabajo; la concentración de la población en los medios urbanos ocasionó el crecimiento considerable de la prestación de servicios y esto, sumado con lo anteriormente mencionado recalcó de manera evidente que la legislación Laboral implementada en el año 1933 dejara de ser suficiente para resolver de manera eficaz los problemas que todos éstos factores acarrearán, por ello a cuarenta años de su creación se deja sin vigencia para abrirle paso en el año de 1970 a Ley Federal del Trabajo, cuerpo jurídico que consta de 1010 artículos divididos en 16 capítulos dedicados a la protección y búsqueda del equilibrio entre la relación obrero-patronal, regulando tanto el derecho sustantivo como el derecho procesal.

#### **2.1.6.6. La nueva Reforma Laboral.**

En el año 2012 durante el sexenio del presidente Felipe Calderón, el Partido Acción Nacional, a escasos meses de terminar el mandato del entonces presidente y haciendo uso de su denominado derecho preferencial, remite al Congreso de la Unión una iniciativa de ley consistente en una reforma a varios aspectos contemplados en la Ley Federal del Trabajo.

Los argumentos utilizados para crear dicha reforma son los mismos en los cuales se basaron para derogar la legislación Laboral de 1933 e implementar en su lugar la Ley Federal del Trabajo de 1970; el incremento de la población en nuestro país, la creación de nuevas formas de prestación de servicios, el surgimiento de nuevas tecnologías tendientes a la realización de trabajo o industria, la necesidad de competencia en materia laboral que fomente una economía sustentable en el país son todos los motivos que nos demuestran que el marco jurídico Laboral ha

quedado rezagado en cuanto a la satisfacción de las necesidades económicas, sociales y demográficas ante las que nos enfrentamos hoy en día. La Ley Federal del Trabajo que nos regía desde 1970 se queda escasa y no puede combatir la urgencia de sostener relaciones laborales que nos permitan acelerar, y cuidar la productividad empresarial para así poder formar parte del campo competitivo y por tanto poder obtener la creación de nuevos empleos manteniendo así una economía sustentable.

Con la intención de formar un cambio que procure las nuevas necesidades de nuestra sociedad cambiante, también prevalece la prioridad de proteger todos aquellos principios laborales que nuestra Carta Magna estipula como lo son el principio de equidad, igualdad y no discriminación, así como la libertad de dedicarte a la profesión u oficio que más convenga y se adapte a tus intereses y capacidades pero el hecho de que la Legislación Laboral del año 1970 no haya tenido cambios desde que se creó hasta nuestros tiempos genera una inestabilidad e ineficacia en la impartición de justicia Laboral, pues no es posible concebir que sabiendo que nuestra sociedad evoluciona no le demos la misma modernización a nuestras legislaciones, pues surge el problema de que al no estar actualizadas nuestras leyes no prevén los nuevos abusos, delitos u omisiones tanto de autoridades como de patronos o los realizados por los trabajadores por tanto no pueden ser combatidos.

Se sostiene de esta reforma que sólo se realizará con la única y exclusiva finalidad de poder abrirle paso al país en el ámbito de competencia y creación de empleos, de esta manera se asegura que no se violara ningún derecho que por ley le corresponde a los trabajadores ni se corromperá lo estipulado en el artículo 123 de nuestra Carta Magna.

Después de exponer los puntos del por qué se consideraba necesaria la realización de dicha reforma y de una vez discutida y estudiada punto por punto

tanto por la Cámara de Diputados como por la Cámara de Senadores, el día 1° de Diciembre de 2012 se publica en el Diario Oficial de la Federación así como la fecha en la que entrará en vigor.

Los puntos más importantes de las reformas realizadas a la Ley Federal del Trabajo contemplan por un lado la importancia de sostener la efectiva protección de los derechos de los trabajadores y, por el otro, el legítimo interés de los patrones por encontrar mecanismos que favorezcan la competitividad y productividad de los centros de trabajo.

Esta reforma comienza con la base de que los elementos que deben imperar en cualquier relación laboral sean el respeto a la dignidad del trabajador, no discriminación por razón de género, preferencia sexual, discapacidad, raza o religión; el acceso del trabajador a la Seguridad Social; el salario remunerador; la capacitación continua de la clase subordinada que permita el incremento de la productividad en las empresas; la seguridad e higiene en el trabajo; la libertad de asociación; la autonomía y democracia sindical; el derecho de huelga, y la contratación colectiva. Enmarcando y resaltando que todos estos derechos ya eran protegidos en primer lugar por la legislación laboral y el artículo 123 Constitucional.

Se crean nuevas formas de contratar trabajadores dentro de las cuales se encuentran:

1.- Los periodos de prueba: ésta modificación le permite al patrón conocer la aptitud, actitud y competencia de los trabajadores que está por contratar en un breve tiempo, y a éstos, identificar si ese empleo solicitado cumple con sus expectativas; esto queda fundamentado en el artículo 39 inciso A de la Ley Federal del Trabajo dentro del cual se estipula:

“Artículo 39-A. En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita....”

...”Durante el período de prueba el trabajador disfrutará del salario y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe...”

2.- La contratación mediante la realización de una capacitación inicial que asegure su buen desempeño en las funciones y romper de esta manera con el círculo vicioso de argumentar que no se puede emplear a una determinada persona por falta de capacitación. Teniendo esto dentro del artículo 39 apartado B de la Ley Federal del Trabajo el cual estipula:

... “Artículo 39-B. Se entiende por relación de trabajo para capacitación inicial, aquella por virtud de la cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado...”<sup>10</sup>

Este tipo de contratación no podrá exceder el tiempo de tres meses salvo cuando se trate de trabajadores para el puesto de dirección, gerencia o administración, para este caso el tiempo podrá extenderse hasta seis meses.

3.- La contratación de manera definida o indefinida como lo contempla el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo el cual estipula:

---

<sup>10</sup> *Ley Federal del Trabajo*, México, PAC, 2013., p. 24.

“Artículo 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.”<sup>11</sup>

Debiendo hacerse estos contratos por escrito y en cuanto a las capacitaciones y periodos de prueba serán de manera improrrogables con la finalidad de evitar cualquier abuso por parte del contratante.

Aparece la figura denominada OUTSOURISING o subcontratación la cual consiste en que una empresa contrata a otra agencia o firma externa especializada para hacer algo en lo que la empresa central no está especializada, con esta nueva figura se generan nuevos empleos y se evita la evasión del patrón en el cumplimiento de sus obligaciones en materia de pago de salarios y otorgamiento de seguridad social para sus subordinados.

Se lucha por la protección hacia los menores de edad tipificando como delito el trabajo realizado por menores de 14 años fuera del círculo familiar, entendiendo por círculo familiar a los parientes del menor por consanguinidad ascendencia o colaterales hasta el segundo grado; además otorgan facultades a las autoridades, a efecto de que puedan ordenar la terminación de las labores de aquéllos e impone la obligación de resarcir las diferencias salariales, en caso de que percibieran ingresos menores a los de otros trabajadores que realicen las mismas actividades que éstos; todo lo anterior queda protegido y fundamentado en el artículo 24 Bis. de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice

”Artículo 22 Bis. Cuando las autoridades del trabajo detecten trabajando a un menor de 14 años fuera del círculo familiar, ordenará que de inmediato cese en

---

<sup>11</sup> Ibídem p. 21

sus labores. Al patrón que incurra en esta conducta se le sancionará con la pena establecida en el artículo 995 Bis de esta Ley.<sup>12</sup>

En caso de que el menor no estuviere devengando el salario que perciba un trabajador que preste los mismos servicios, el patrón deberá resarcirle las diferencias”...

Mediante esta reforma se les otorga mayor protección en sus derechos laborales a todos los trabajadores mexicanos que presten sus servicios a empresas en el extranjero imponiendo que todos los que estén bajo esta situación, sus contratos como prestaciones y derechos se regirán bajo las normas de la Legislación Laboral Mexicana; De igual manera se protege a la mujer trabajadora prohibiendo de manera rotunda cualquier tipo de discriminación por género, castigando a aquellos que ejerzan actos acoso sexual u hostigamiento en contra de éstas, se les da el derecho de distribuir las semanas pre y pos natales a las que tienen derecho por ley.

En cuanto a los salarios, con la finalidad de evitar la práctica de alargar juicios con el único propósito de recibir mayor cantidad por concepto de salarios caídos, se implementa un tope máximo de doce meses contados a partir de la fecha del despido y en caso de que terminado este tiempo el juicio aún no se haya resuelto sólo generará un interés, eso con la intención de que prevalezca el principio de inmediatez en el Juicio Laboral; así como Establecer como nueva obligación patronal la relativa a afiliar el centro de trabajo al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, lo que propiciará que los trabajadores puedan ser sujetos del crédito que proporciona dicha entidad.

Contar con más y mejores mecanismos que permitan a las autoridades laborales responder de manera eficaz y oportuna ante situaciones de contingencias Dotando

---

<sup>12</sup> Ibídem p. 20

a la autoridad de herramientas para que pueda reaccionar con mayor contundencia y eficacia ante las emergencias, fortaleciendo la coordinación institucional para proteger la seguridad y salud de los trabajadores, imponiendo la prohibición de la utilización del trabajo de menores y mujeres en estado de gestación o lactancia, durante las contingencias sanitarias, fomentar la cultura de la prevención, definir las consecuencias jurídicas que una situación de este tipo puede generar en las relaciones de trabajo.<sup>13</sup>

El tema más importante por discutir en esta reforma es la aplicada a la productividad de los trabajadores como el principal criterio para acceder a las plazas vacantes definitivas o provisionales y a puestos de nueva creación, en lugar de la antigüedad. Además se prevén criterios de desempate, para el caso de que dos o más trabajadores tengan los mismos méritos. Esto genera con la finalidad de que los trabajadores vean reconocido el fruto de su esfuerzo al prestar sus servicios para la empresa que laboren y de esta forma poder mejorar la productividad empresarial, a mayor trabajo, mayor producción y por tanto mayor ganancia y crecimiento económico. Preocupados no sólo por los trabajadores empresariales sino también por los que realizan trabajo en campo se establecen medidas mediante las cuales se pretende establecer un registro especial de los trabajadores eventuales o de temporada, se incluye como obligación patronal, la expedición de constancias de labores y percepciones a los trabajadores eventuales, al final de la temporada, establecer el pago proporcional de prestaciones devengadas al final de cada temporada, proporcionar agua potable a los trabajadores durante su jornada de trabajo proporcionar en forma gratuita a los trabajadores, transporte cómodo y seguro desde las zonas habitacionales hasta los lugares de trabajo y viceversa. Se prevé que el patrón pueda emplear sus propios medios o pagar la cuota correspondiente, para que el trabajador haga uso de un transporte público adecuado.

---

<sup>13</sup> Ibídem p. 13

Basados en el derecho que tienen los trabajadores y patrones de unirse formando sindicatos con la finalidad de defender sus derechos laborales y proteger la productividad de la empresa, se prevé el voto libre, directo y secreto en la elección de la directiva sindical. Esta medida reconoce los criterios establecidos por el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, en el sentido de que el hecho de que la autoridad establezca por vía legislativa el voto directo, secreto y universal para elegir a los dirigentes sindicales no plantea problemas de conformidad con los principios de la libertad sindical; con la misma idea se impone la obligación a la directiva de los sindicatos de rendir cuentas entregándole a todos los trabajadores sindicalizados un resumen de todo lo realizado y de los resultados de la administración del patrimonio sindical, debiendo contener la situación de ingresos, egresos y su destino así como las cuotas sindicales pagadas.

## **CAPÍTULO III**

### **AUTORIDADES DEL TRABAJO EN MÉXICO Y SUS FUNCIONES.**

#### **3.1. DEFINICION DE JURISDICCIÓN.**

Dentro de las funciones primordiales del Estado existe una que es de vital importancia y que de ella emana toda la base de nuestro sistema normativo, dicha función es la de encargarse de impartir justicia que definida por el Derecho Romano que es el antecedente directo de nuestro Derecho especifica que debemos entender por esta la constante y perpetua voluntad de dar a cada quien lo que le corresponde.

De esta manera encontramos que la función jurisdiccional del Estado está conformada por tres aspectos

a) FORMA la cual atañe la existencia de partes en conflicto y un tribunal que está destinado a resolverlo mediante el estudio y observancia de un procedimiento adecuado que sirva de base para llegar a la mejor solución y de manera equitativa.

B) CONTENIDO que se refiere a todo aquel instrumento normativo que es utilizado dentro del proceso de solución de controversias con la finalidad exclusiva de realizar todo con apego a Derecho.

C) FUNCION la cual se deriva de prestar atención principal a los valores de justicia y paz social para así mantener el equilibrio y orden.

Miguel Bermúdez Cisneros citando al jurista Couture menciona dentro de su obra DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO que atendiendo a estos elementos debemos entender por jurisdicción a la... “función pública realizada por órganos competentes del Estado, con las formas requeridas por la ley, en virtud de la cual por actos de juicio se determina el derecho de las partes, con el objeto de dirimir sus conflictos y controversias de relevancia jurídica mediante decisiones con autoridad de cosa juzgada, eventualmente factibles de ejecución...”<sup>14</sup>

Pudiendo destacar como característica principal de la misma el hecho de que solo el Estado puede realizarla.

### **3.1.1. Jurisdicción en materia Laboral.**

En nuestro país la jurisdicción en materia de trabajo o Laboral está conformada por representantes de los trabajadores, representante de los patrones o representantes del capital y por el Estado generando así una estructura tripartita para la impartición de justicia en el ámbito de Derecho Laboral.

Los tribunales creados y dedicados especialmente para la solución de controversias surgidas entre los trabajadores y patrones poseen una singular característica que es la AUTONOMIA, esto quiere decir que están totalmente deslindados del Poder Judicial que es ante el cual se llevaran a cabo y ventilaran todos los demás conflictos que no sean de orden Laboral, como muestra de esto

---

<sup>14</sup> Bermúdez Cisneros, Miguel, *Derecho del Trabajo, 13ª Ed., México, Oxford, 2000, p. 358.*

podemos observar que dentro del texto de nuestra Carta Magna en su artículo 94 el cual establece en manos de quien se depositara el Poder Judicial nunca hace referencia a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Como fundamento de esta autonomía el artículo 123 en su fracción XX establece que las diferencias y conflictos entre el capital y el trabajo se sujetaran a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

De la misma manera dentro de la Ley Federal del Trabajo se determina que la Justicia Laboral se impartirá mediante Juntas Federales y Locales de Conciliación y Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje las cuales a su vez estarán integradas por un presidente quien será un representante del Estado, un secretario, un vocal del trabajador y un vocal del patrón y cuya ubicación obedecerá a su grado de competencia, atendiendo al hecho de que la jurisdicción también conlleva límites en su ejercicio.

De lo anterior podemos rescatar que la función jurisdiccional es:

I.- Una función del Estado

II.- Sólo se activa a instancia de las partes que tengan intereses particulares o motivos para que el poder jurisdiccional actúe.

III.- Procura la relación entre los medios de producción y el capital, en cuanto surge un desacuerdo entre éstos comienza su actuación para proteger los derechos particulares de cada una de las partes consagrados en nuestras legislaciones.

IV.- Tiene como objeto principal dar solución rápida y eficaz obedeciendo a los principios rectores de nuestro Derecho Procesal, salvaguardando los derechos del trabajador y patrón.

En síntesis la jurisdicción en materia Laboral es la potestad que constitucionalmente se le otorga a las autoridades laborales, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para resolver los conflictos que se pudieran suscitar entre trabajadores y patrones, con autonomía suficiente para dictar laudos y hacer efectivo su cumplimiento aplicando medidas coercitivas en caso de que no se lleve a cabo su ejecución.

### **3.2. DEFINICIÓN DE COMPETENCIA.**

Entendemos por COMPETENCIA al campo dentro del cual una autoridad puede ejercer válidamente las funciones que por ley se le han encomendado, dejando en claro que a dichas funciones que la ley le ha conferido a determinada autoridad es la que denominamos JURISDICCIÓN. Por tanto podemos entender que la competencia viene siendo parte de aquella jurisdicción que la autoridad pública puede desempeñar.

Ésta a su vez se divide en cuanto a su materia, territorio, grado y cuantía; pero en cuanto al Derecho Procesal Laboral Mexicano sólo se contempla para cuestiones de competencia el territorio y la materia.

#### **3.2.1. Competencia en materia Laboral.**

En México podemos identificar que la competencia se ostenta en cuanto a materia, territorio, grado y cuantía; de esta manera tomando como base lo señalado en la Ley Federal del Trabajo donde previamente expusimos que corresponderá a las Juntas de Conciliación y Arbitraje resolver cualquier tipo de conflicto que se suscite en materia Laboral.

En cuanto al territorio la competencia en Derecho Laboral se dividirá en FEDERAL y LOCAL dependiendo de la rama a la que vaya encaminada la controversia que se trate; dentro del sistema LOCAL nuestra Constitución Mexicana de 1917 así como la Ley Federal del Trabajo enmarcan que será de competencia de cada estado resolver todos los asuntos en materia laboral que dentro de su territorio surjan, sin embargo existe una importante limitación dentro de esto ya que la misma Constitución y Ley Federal del Trabajo en su capítulo II denominado competencia constitucional de las Autoridades del Trabajo, numeral 527 estipula que ramas pertenecen al ámbito de competencia federal las cuales son:

... “Artículo 527. La aplicación de las normas de trabajo corresponden a las autoridades federales, cuando se trate de:

I. Ramas Industriales:

1. Textil;

2. Eléctrica;

3. Cinematográfica;

4. Hulera;

5. Azucarera;

6. Minera

7. Metalúrgica y Siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención del hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;

8. De hidrocarburos;
9. Petroquímica;
10. Cementera;
11. Calera;
12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
14. De celulosa y papel;
15. De aceites y grasas vegetales;
16. Productos de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a sello;
17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a sello;
18. Ferrocarrilera;
19. Madera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;
20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y

21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco;

## II. Empresas:

1. Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;

2. Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas; y

3. Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo su jurisdicción, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; y, obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo.”...<sup>15</sup>

### **3.3. AUTORIDADES DEL TRABAJO.**

En cuanto a la materia laboral en nuestro país la jurisdicción de resolver cualquier controversia surgida entre la clase obrera y la patronal le corresponde a diferentes tribunales que con estipulación de la Ley Federal de Trabajo que rige dicha materia actualmente en su Título XI denominado AUTORIDADES DEL TRABAJO Y SERVICIOS SOCIALES, Capítulo primero, Artículo 523 establece:

---

<sup>15</sup> *Ley Federal del Trabajo*, México, PAC, 2013., p. 298- 300.

...”Artículo 523.- La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;

II. A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;

III. A las autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;

IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;

V. Al Servicio Nacional de Empleo;

VI. A la Inspección del Trabajo;

VII. A la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos;

VIII. A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;

IX. Se deroga;

X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;

XI. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, y

XXII. Al Jurado de Responsabilidades

Por lo que con motivo de esta tesis y para brindar un mejor entendimiento procederemos a especificar el funcionamiento y responsabilidades de cada una de

las mencionadas dependencias para estudiar cómo opera nuestro sistema Laboral.<sup>16</sup>

En cuanto a las funciones de las autoridades de trabajo podemos distinguir dos en particular que desde el punto de vista administrativo son de vital importancia, refiriéndonos así a las funciones de INSPECCION Y REGISTRO.

En cuanto a las funciones de inspección, la autoridad laboral se ve obligada a llevar a cabo VISITAS DE INSPECCION con la intención de VIGILAR el correcto funcionamiento de las condiciones generales de trabajo para así hacer cumplir la ley, evitar y sancionar cualquier tipo de irregularidades o acciones que se lleven a cabo con desapego a las Normas Laborales; de esta función de inspección también se desprende la vigilancia técnica por parte de las autoridades del trabajo para cerciorarse de que las condiciones de higiene y seguridad industrial cumplen con lo estipulado en la legislación y de igual manera, en caso de encontrar irregularidades, están facultados para aplicar las medidas necesarias para asegurarse de mantener la seguridad en el sistema y buen ambiente laboral.

En cuanto a la función de REGISTRO nos encontramos ante la figura de los Sindicatos, pues es el registro que la autoridad laboral realiza de los mismos para que puedan existir y ser reconocidos como tales, de igual manera, ante esta función se lleva a cabo el registro de reglamentos internos del trabajo, contratos colectivos, Etc.

### **3.3.1. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.**

Esta secretaria es una dependencia del Poder Ejecutivo Federal, cuyas facultades le son atribuidas por la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y la Ley Federal del Trabajo, así como los reglamentos, decretos, acuerdos y órdenes del Presidente de la República y contará con órganos administrativos

---

<sup>16</sup> *Ley Federal del Trabajo*, México, PAC, 2013., p. 297.

desconcentrados con autonomía técnica y administrativa, que le estarán jerárquicamente subordinados.

Su función principal radica en fortalecer la política Laboral a partir de la promoción de inversiones, a través de una economía cada vez más competitiva que permita generar más empleos de calidad y construir relaciones laborales basadas en la productividad y equidad en cuanto a la distribución del producto del trabajo y privilegiar la conciliación de intereses entre los factores de la producción en las revisiones contractuales, salariales y en la atención de los conflictos colectivos, a fin de mantener la paz laboral.

Originalmente y por decreto del 13 de diciembre de 1911 existía una oficina del trabajo dentro del órgano de la Secretaria de Fomento; consecutivamente el 26 de noviembre de 1917 la Ley Orgánica de Secretarías del Estado traslada dicha oficina a la Secretaria Industrial, Comercio y Trabajo y en 1940 se crea formalmente lo que hoy conocemos como SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL cuya función principal consiste en vigilar, estudiar y preparar el cumplimiento de las legislaciones en materia Laboral.

Como señala Miguel Bermúdez Cisneros, en su obra Derecho del Trabajo, dentro de las funciones de la Secretaria se encuentran dentro de su competencia las siguientes:

... “a) Vigilar la observancia y la aplicación de las disposiciones contenidas en el art. 123 y demás relativos de la Constitución Federal y de la Ley Federal del Trabajo y sus reglamentos.

b) procurar el equilibrio entre los factores de producción de conformidad con las disposiciones legales relativas.

- c) Intervenir en los contratos de trabajo de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero en cooperación con la Secretaría de Gobernación, Industria y Comercio y Relaciones Exteriores.
- d) Intervenir en la formulación y promulgación de los contratos- ley de trabajo.
- e) Establecer bolsas federales de trabajo y vigilar su funcionamiento.
- f) Vigilar el funcionamiento administrativo de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje; y de las asociaciones obrero-patronales y profesionales.
- g) Estudiar y ordenar las medidas de seguridad e higiene industrial para la protección de los trabajadores y vigilar su cumplimiento.
- h) Manejar la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajador.
- i) Organizar y patrocinar exposiciones, museos de trabajo y previsión social.
- j) Intervenir en los Congresos y reuniones de trabajo de acuerdo con la Secretaría de Relaciones Exteriores.
- k) Presentar las estadísticas generales correspondientes a la materia de trabajo.
- l) Intervenir en los asuntos relacionados con el Seguro Social.
- m) Estudiar y proyectar planes para impulsar la ocupación del país.
- n) Las demás que le fijen expresamente las leyes.”...

También se ha encargado de establecer para cada una de las entidades federativas una Delegación Federal del Trabajo y Juntas Especiales de La Federal Conciliación y Arbitraje con la intención de que en caso de existir controversias o

gestiones que son objeto de atención por parte de esta Secretaria se lleven a cabo en las mencionadas dependencias para que la carga del trabajo en la capital no se vea saturada y así poder ofrecer un mejor servicio y de manera eficiente.<sup>17</sup>

### **3.3.2. Secretaria de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública.**

Siendo la Secretaria de Hacienda y Crédito Público una autoridad Laboral precisada dentro de la Ley Federal del Trabajo abocaremos nuestro estudio en las ramas que en cuanto a materia Laboral le concierne.

Tomando en cuenta que es un órgano estatal de orden fiscalizador y de control ante esta se llevara a cabo todo lo relativo a la partición de las utilidades que generen las empresas como derecho de los trabajadores; esta dependencia debe tiene sus atribuciones claramente señaladas en el artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo en el cual se encuadra el supuesto de que en caso de que el trabajador pretenda realizar objeciones ante la declaración de partición realizada por el patrón, este deberá acudir ante dicha secretaria para exponer lo que a su derecho convenga; de igual manera, dentro del numeral 122 de la misma ley que versa sobre la forma en la que deberá realizarse la declaración del reparto de utilidades así como su cuantía gravable.

En cuanto a lo que concierne a la Secretaria de Educación, sus funciones dentro de la materia como autoridad laboral se limitan a la estricta vigilancia de que se cumplan todas y cada una de las obligaciones del patrón al proporcionar capacitación y adiestramiento a todos los subordinados que tenga a su cargo y que así lo requieran, cerciorándose de que estas se lleven a cabo con apego a la ley.

---

<sup>17</sup> Bermúdez Cisneros, Miguel, Op cit Nota No. 14 p 216

### **3.3.3. Direcciones Estatales del Trabajo.**

Estas direcciones se consideran auxiliares de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ya que, tal y como se ha venido mencionando, dicha secretaria está encargada de vigilar, controlar y velar por que se dé el cumplimiento con apego a las normas laborales fungiendo como representante directo del Poder Ejecutivo del Estado en materia de trabajo, así pues las Direcciones Estatales del Trabajo tienen como función principal vigilar la estricta aplicación de lo estipulado dentro del artículo 123 constitucional, así como de lo establecido dentro de la Ley Federal del Trabajo y demás reglamentos aplicables en la materia, asegurándose de esta manera que se cumpla con la garantía tan protegida por nuestra carta magna que es la aplicación del debido proceso para que con ello se tenga la seguridad de que exista equidad y equilibrio entre la clase trabajadora y los dueños de los medios de producción.

Por mencionar algunas direcciones nos encontramos ante las siguientes:

DIRECCION GENERAL DE ASUNTOS JURIDICOS, dentro de cuyas funciones principales se encuentran las de representar legalmente al secretario ante los órganos jurisdiccionales, aprobación de las iniciativas de proyectos de ley, reglamentos y decretos que de materia laboral se pretendan realizar e imponer sanciones por las violaciones que se cometan a la Legislación Laboral.

DERECION GENERAL DE REGISTROS DE ASOCIACIONES, esta dirección fue creada con la exacta finalidad de llevar un adecuado, riguroso y ordenado registro de todas aquellas asociaciones profesionales que los trabajadores realicen así como de las organizaciones creadas por la parte del capital o los patrones; es decir, es aquella que se aboca al observar y realizar que el registro de los sindicatos que surjan a la vida jurídica cumplan estrictamente con lo que nuestra normatividad laboral que se exige en ellos artículos 365, 366, 367, 368 y 369 de la Ley Federal del Trabajo.

Como facultad primordial se puede señalar la de la cancelación de los registros de sindicatos que se llevaron a cabo con anterioridad por considerar que no cumplen con los requisitos legales pertinentes. De la mano a esta se encuentra la DIRECCION GENERAL DE ENLACE LEGISLATIVO Y VINCULACION SOCIAL quien funge como orientadora sindical y se dedica a fomentar una nueva cultura y estudio sobre modernización y actualización de la Legislación Laboral.

No menos importante es aquella dirección encargada de coordinar y vigilar que se realicen programas endientes al fomento y creación de políticas laborales que impulsen la igualdad de oportunidades entre los trabajadores que intensifiquen la lucha contra la discriminación ante género, edad o discapacidad de la clase obrera, refiriéndonos de esta forma a la DIRECCION GENERAL DE EQUIDAD Y GENERO, llevando consigo la protección y defensa a los derechos del trabajador que a nivel constitucional se han estipulado.

Sin dejar de mencionar que estas son sólo unas cuantas que sirven como apoyo a la defensa, control y vigilancia de nuestras Normas Laborales.

#### **3.3.4. Procuraduría de la Defensa del Trabajo.**

Surge como un órgano desconcentrado de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, aparte de contar con el fundamento en cuanto a su jurisdicción y competencia dentro de la Ley Federal del Trabajo, esta dependencia cuenta con su propio reglamento interno, tiene injerencia federal y su equivalente a nivel local lo cual por la carga de asuntos que se ventilan ante ella evita su saturación y permite que las resoluciones de controversias puedan llevarse y estudiarse de la mejor manera acelerando una proximidad entre el proceso y la solución.

La función principal de este órgano radica primordialmente en representar o patrocinar y asesorar de manera gratuita a los trabajadores y sindicatos cuando estos soliciten de su intervención para dar solución a una controversia en cuanto a

la incorrecta aplicación de las normas laborales que ponga en peligro el equilibrio entre los factores de producción y la clase obrera o cuando estos sientan que sus derechos estén siendo violentados de alguna manera; de la misma forma está facultada para interponer los recurso que por ley le ayuden a los trabajadores u organizaciones de estos a luchar por su derecho, buscando como principio rector una conciliación entre las partes en litigio para que formulen convenios que los ayuden a resolver su conflicto evitando así la necesidad de llegar a iniciar un proceso jurisdiccional.

Atendiendo a su estructura interna, la Ley Federal del Trabajo estipula que estará formada por un Procurador General quien será ayudado por Procuradores Auxiliares, la cantidad de estos últimos se observara en atención a los que se estimen necesarios tomando en cuenta la población y cantidad de asuntos que se ventilen cotidianamente; en cuanto a los requisitos para ocupar cualquiera de estos cargos la legislación laboral es exacta en precisarlos dentro de su numeral 532 para la figura del Procurador General y 533 para los Procuradores Auxiliares.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 532 estipula que el Procurador General deberá satisfacer los requisitos siguientes:

- ...“I. Ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
  
- II. Tener título legalmente expedido de licenciado en derecho y una práctica profesional no menor de tres años;
  
- III. Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social;
  
- IV. No ser ministro de culto; y

V. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal<sup>18</sup>

### **3.3.5. Servicio Nacional del Empleo.**

Desde 1914 la Secretaria del Trabajo y Previsión Social la cual en ese entonces se denominaba Departamento del Trabajo contaba con un sistema llamado bolsa de trabajo, denominación que se le daba al departamento en el cual las personas que deseaban obtener empleo, ya fuera dentro o fuera del país, se registraban para poder ser colocados de acuerdo a las exigencias del empleo y aptitudes y capacidades que ostentaban tener. Y es hasta la publicación del artículo 123 fracción XXV de la constitución de 1917 cuando este servicio se hace de manera gratuita.

En la evolución de este departamento en la Ley del Trabajo del año 1931 estipula que de manera obligatoria el representante del Poder Ejecutivo, los Gobernadores de los Estados y el Jefe del Departamento del Distrito federal deberían establecer, dentro de su territorio de jurisdicción y atendiendo a su competencia, agencias destinadas a la colocación de personas que desearan desempeñar funciones laborales, mismas que, como ya se había mencionado, por disposición constitucional deberían de ser de forma gratuita y tomando como base estas disposiciones en 1971 surge a la vida jurídica la DIRECCION GENERAL DEL SERVICIO PÚBLICO DEL EMPLEO misma que tres años después cambiaría su nombre a la DIRECCION GENERAL DE EMPLEO, cuya función primordial seria colocar a todas las personas desempleadas dentro de un lugar laboral acorde a sus capacidades.

A raíz de esto nace como organismo desconcentrado de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social la Unidad de Coordinadora del Empleo, Capacitación y

---

<sup>18</sup> *Ley Federal del Trabajo*, México, PAC, 2013., p. 303.

Adiestramiento cuya finalidad se encuentra prevista en el artículo 537 de la Ley Federal del Trabajo dentro de las que se mencionan:

... “I. Estudia y promover la generación de empleos;

II. Promover y supervisar la colocación de los trabajadores;

III. Organizar, promover y supervisar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores; y

IV. Registrar las constancias de las habilidades laborales.”...<sup>19</sup>

### **3.3.6. Inspección del trabajo.**

Ésta autoridad laboral tiene como principal antecedente de su creación la Moral and Health Act de 1802 cuya creación se dio en el país de Inglaterra y otorgaba funciones facultativas al estado para intervenir en conflictos relacionados con la materia laboral; en 1833 debido a las condiciones en las que se encontraba Inglaterra, con el rápido crecimiento y desarrollo industrial se establece de manera definitiva la vigilancia en las fábricas lo que propició que en la ley del 6 de junio de 1944 se establezca de manera permanente y clara las funciones que tendrían los inspectores del trabajo, elevándolos a la calidad de funcionarios administrativos.

Con el crecimiento de las relaciones entre países se volvió de importancia internacional el hecho de regular a los inspectores del trabajo así como de delimitar sus funciones y competencia, por éste hecho es que en el año 1923 la Organización Internacional del Trabajo da a conocer que se aprueba la creación de la Organización de la Inspección del Trabajo, representando la base para nuestra legislación en cuanto a cómo se llevarían a cabo los diferentes servicios de inspección dentro de nuestro territorio.

---

<sup>19</sup> *Ley Federal del Trabajo*, México, PAC, 2013., pp. 304- 305.

Es hasta el año de 1946 que la Organización Internacional del Trabajo en una conferencia llevada a cabo en México, aprueba una recomendación en la que se fortalece y supera la recién creada Organización de la Inspección del Trabajo generando así un sustento legal que ampara a dicha autoridad Laboral y delimita específicamente la función de los inspectores.

La Inspección del Trabajo es aquella función estatal cuyo principal objetivo es vigilar que se cumpla lo estipulado en la Ley federal del Trabajo, así como proteger los derechos que le asisten al trabajador contenidos en la misma mediante tres funciones fundamentales que bien señala Bermúdez en su obra Derecho Procesal del Trabajo las cuales son:

...”a) Control del cumplimiento de la Ley Laboral.

b) Labor de asesoramiento.

c) Tarea de información.”...

El control del cumplimiento de la Ley Laboral es una función que consiste básicamente en acudir a los centros de trabajo, y mediante una observación detallada de la forma de laborar dentro del mismo se realiza una investigación minuciosa para asegurarse de que las condiciones en las que se labora son las marcadas en la Ley Federal del Trabajo, así como aseverar que los derechos de los trabajadores, contenidos de igual manera en la Ley Federal del Trabajo y ordenamientos acordes a la materia, no estén siendo violentados.

La labor de asesoramiento es una extensión de las facultadas a las cuales por ley se le asignan a los inspectores del trabajo, ya que no sólo son facultados para sancionar en caso de que se estén transgrediendo normas Laborales, sino que pueden proporcionar asesorías a las partes interesadas en lo concerniente a sus

obligaciones y derechos Laborales, instruirlos en materia salarial, reparto de utilidades, seguridad, e higiene industrial, jornada de trabajo, entre otras, por lo que un inspector de trabajo deberá ser una persona verdaderamente capacitada en la materia Laboral para que se tenga la certeza de que se están cumpliendo todos y cada uno de los puntos de nuestra legislación Laboral.

El trabajo de observación e investigación realizado en los centros de trabajo, así como el contacto continuo con las partes y el conocimiento pleno de la ley, son tareas que le facilitan a los inspectores del trabajo detectar alguna falla, contradicción o laguna que pudiera existir dentro de los artículos contenidos en las legislaciones en materia Laboral y de esta manera poder infirmar a las autoridades pertinentes para llevar a cabo reformas o adiciones a los reglamentos y la política Laboral; de aquí nace la tercer función que es la de tarea de información.<sup>20</sup>

Las funciones de la inspección del trabajo se encuentran contenidas dentro del artículo 540 de nuestra Ley Federal del Trabajo mismas que son:

“Artículo 540.- La Inspección del Trabajo tiene las funciones siguientes:

- I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo;
- II. Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo;
- III. Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos;<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> Bermúdez Cisneros, Miguel, Op cit Nota No.14 p. 220

<sup>21</sup> *Ley Federal del Trabajo*, México, PAC, 2013., pp. 314-315.

Y dentro de la misma legislación, en el artículo 542 se mencionan expresamente las obligaciones que los inspectores del trabajo como funcionarios administrativos deben cumplir de manera puntual teniendo la facultad de realizar inspecciones en los centros de trabajo no sólo de manera ordinaria, sino también de forma extraordinaria en caso de ser necesario.

“Artículo 542.- Los Inspectores del Trabajo tienen las obligaciones siguientes:

I. Identificarse con credencial debidamente autorizada, ante los trabajadores y los patronos;

II. Inspeccionar periódicamente las empresas y establecimientos;

III. Practicar inspecciones extraordinarias cuando sean requeridos por sus superiores o cuando reciban alguna denuncia respecto de violaciones a las normas de trabajo;

IV. Levantar acta de cada inspección que practiquen, con intervención de los trabajadores y del patrón, haciendo constar las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo, entregar una copia a las partes que hayan intervenido y turnarla a la autoridad que corresponda; y

V. Las demás que les impongan las leyes.”

IV. Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patronos; y

V. Las demás que le confieran las leyes.”

### **3.3.7. Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.**

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos es un órgano jurisdiccional que se integra de forma tripartita, esto es, que su estructura está conformada por representación del Estado, los trabajadores y de los patronos.

Es un organismo público descentralizado creado mediante la reforma a la Fracción VI, apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos el 21 de noviembre de 1962 y a la Ley Federal del Trabajo el 31 de diciembre de ese mismo año.

Artículo 123, apartado A fracción VI:

... “VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.”<sup>22</sup>

Tiene como objetivo principal cumplir con lo establecido en el artículo 94 de la Ley Federal del Trabajo:

“Artículo 94.- Los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, la cual podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.”

Ésta comisión lleva a cabo la fijación de los salarios mínimos legales, procurando asegurar que se cumpla con lo estipulado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos atendiendo a las condiciones económicas y sociales del país, proporcionando y protegiendo la equidad y la justicia entre los factores de

---

<sup>22</sup> *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, México, UNAM, 2013.

la producción, fomentando el respeto a la dignidad del trabajador y las funciones que desempeña.<sup>23</sup>

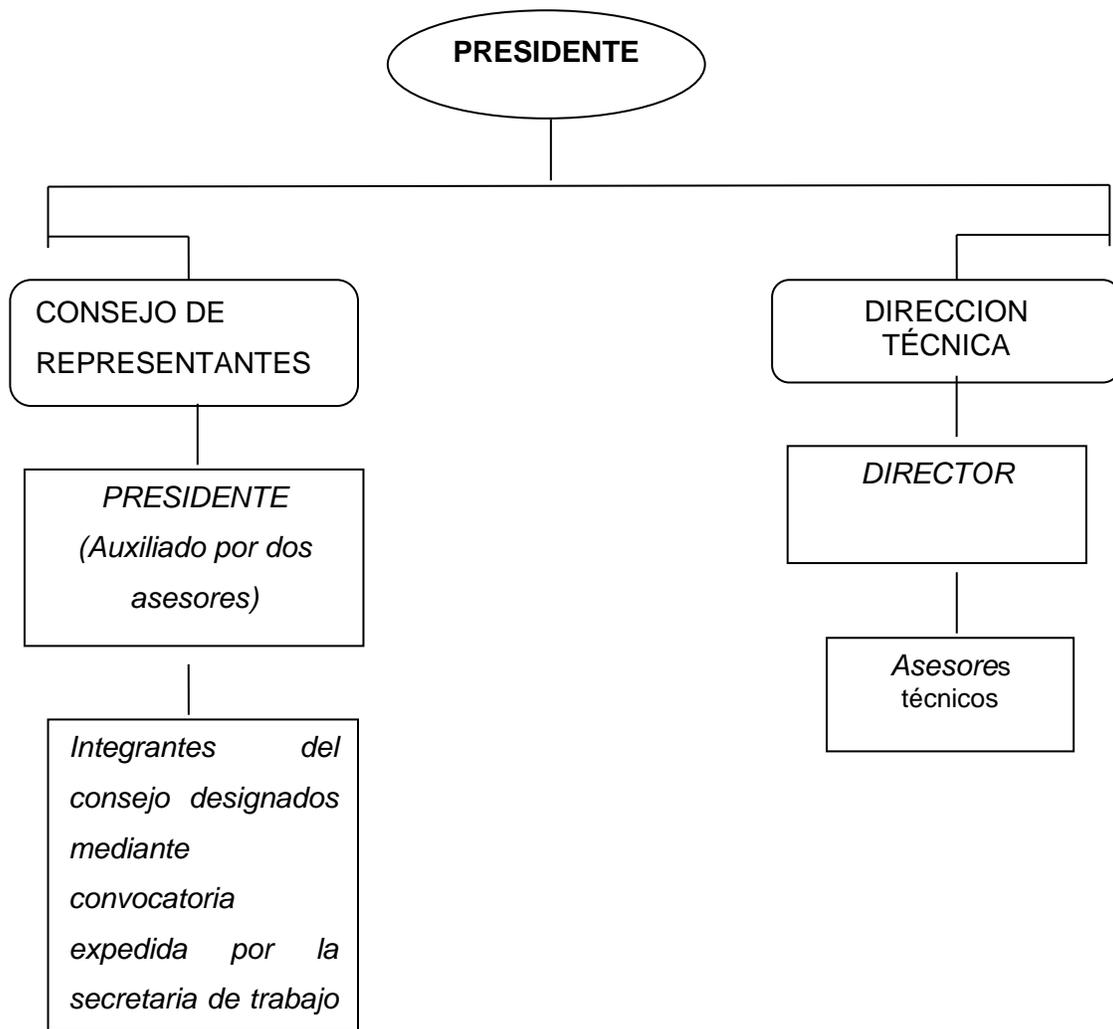
Como la propia comisión señala, dentro de sus objetivos principales se encuentran:

1. Fortalecer el sistema de salarios mínimos, procurando asegurar la congruencia entre los atributos que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece al salario mínimo y las condiciones económicas y sociales del país.
2. Actualizar la integración municipal de las áreas geográficas en que está dividido el país a efecto de la aplicación de los salarios mínimos.
3. Revisar el sistema de salarios mínimos profesionales para incluir o excluir profesiones, oficios o trabajos especiales según lo justifiquen los elementos que deriven del análisis efectuado para cada caso específico.
4. Coadyuvar a la generación de un diálogo franco y transparente entre trabajadores, patrones y gobierno para la toma de decisiones relativas a la fijación o revisión de los salarios mínimos.
5. Contribuir a elevar el nivel de vida de los trabajadores y a abatir los niveles de pobreza, para apoyar el logro de los objetivos del nuevo modelo de crecimiento con calidad.

Dentro de su estructura interna se encuentra conformada por un presidente que es electo a criterio del presidente de la república, un consejo de representantes y una dirección técnica.

---

<sup>23</sup> *Ley Federal del Trabajo*, México, PAC, 2013., p. 46.



### 3.3.8. Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

Es mediante éste sistema que los patrones o empleadores de los centros de trabajo proporcionan a los trabajadores el derecho de participar en todo los beneficios obtenidos en la empresa, ya que tomando en cuenta que los trabajadores son el sustento de producción de la misma, suena lógico que se les de reconocimiento mediante el disfrute de esta prestación independiente del salario que por ley les corresponde por su trabajo diario.

Existen dos maneras por medio de las cuales se les hace llegar ésta prestación a los empleados; la primera es la vía voluntaria que consiste básicamente en un acuerdo, ya sea de manera tácita o expresa, realizado entre el patrón y el trabajador o grupo de trabajadores mediante el cual se estipula que el trabajador recibirá cierta cantidad en efectivo otorgado en una sola exhibición o de manera diferida misma que podrá variar dependiendo del desarrollo productivo de la empresa; la segunda es la legal y es ésta la que nuestro país adopta como obligatoria, consiste en que la propia legislación demarca la obligación de los patronos hacia los trabajadores y de igual manera señala el porcentaje mínimo que se cubrirá por concepto de participación en la utilidades. El fundamento se encuentra contenido dentro de nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 575 que a la letra dice:

“Artículo 575.- La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas se integrará y funcionará para determinar el porcentaje correspondiente y para proceder a su revisión, de conformidad con lo dispuesto en este capítulo.”<sup>24</sup>

También se puede encontrar su sustento en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos dentro de su artículo 123 en su fracción IX el cual estipula que:

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

a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;

---

<sup>24</sup> *Ley Federal del Trabajo*, México, PAC, 2013., p. 332.

b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del País, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;

c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen.

d) La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares;

e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la Oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley;

f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

En síntesis el objetivo principal de la Comisión Nacional para la Partición de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas es la d mantener un estándar de porcentaje de lo que se le otorgara a los trabajadores de las empresas manteniendo un equilibrio justo entre lo que se produce y se reinvierte manteniendo el principio de desarrollo industrial y competencia que nos permitirá tener un desarrollo económico próspero y sustentable.

### **3.1.9. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.**

Como lo mencionamos a l inicio del capítulo, el poder constituyente se encarga de elaborar lo que sería hoy nuestra norma fundamental, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos dentro de la cual se empieza a proteger de manera exhaustiva los derechos sociales y es dentro de su artículo 123 en sus diferentes apartados y fracciones que consagra todos aquellos aspectos y derechos que le corresponden a la clase trabajadora.

La creación de este artículo dio pauta para que se crearan una serie de legislaciones especializadas en la impartición de justicia dentro de cada uno de los estados que componen el territorio respetando su soberanía; la realidad de esto es que a pesar de que cada estado resolviera sus asuntos conforme a su criterio, competencia y capacidad era algo generalmente bueno, no menos cierto es que existían conflictos laborales que por su naturaleza e importancia eran de interés nacional y por ello se estipulan dentro de la constitución así como de la Ley Federal del Trabajo todos aquellos asuntos o materias que se elevarían a competencia federal y es de ésta manera que se crea en el año 1920 el Departamento Especial de Trabajo pues los problemas que implicaran rango federal no podrían ser ventilados en órganos de jurisdicción estatal pues estarían rebasando sus límites de competencia y jurisdicción; esté ultimo tendría la facultad de resolver conflictos que abarcaran más de una entidad federativa.

Con la creación del Departamento Especial del Trabajo queda a jurisdicción de tres organismos la facultad de resolver conflictos laborales a nivel federal que serían, el Departamento del Trabajo, Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo y el Departamento Especial del Trabajo; a raíz de esto comienzan a originarse ciertos problemas por múltiple competencia como por ejemplo en las ramas, textil, ferrocarrilera, petrolera, entre otras, en las que los conflictos surgidos se resolvían de forma muy distinta y variaba de un estado a otro, es por ello que en 1927 se crea la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tiene su fundamento en el artículo 123 Constitucional apartado A fracción XXXI, así como en el artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo; Se trata de un órgano con plena jurisdicción para resolver controversias en materia laboral y dictar laudos que le pongan fin a los conflictos que se susciten entre los patrones, trabajadores o entre las relaciones de trabajo; puede operar en pleno o juntas especiales, la primera forma de ejercer sus funciones se conforma por el presidente del pleno, representante de los trabajadores y representante del capital; mientras que las juntas especiales van destinadas a las ramas industriales que competen jurisdicción federal. Es válido que en un estado se establezca más de una junta atendiendo a su división municipal en cuanto a su territorio y número de población que habite dentro del mismo.

#### **3.1.10. Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.**

Así como a nivel federal existe un órgano con jurisdicción para tratar todos aquellos asuntos en los que exista conflictos que impliquen a más de una entidad federativa y/o traten asuntos de competencia federal, y respetando la autonomía que los Estados tienen para decidir en cuanto a su impartición de justicia, se crean las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje mismas que se encargaran de resolver los asuntos laborales que no sean de competencia Federal.

Podríamos definir las como el órgano jurisdiccional que se encarga de dirimir controversias suscitadas entre obreros y patrones que adquieren su carácter de locales atendiendo a su competencia en cuanto a territorio; su principal objetivo es conciliar y resolver los conflictos de orden tanto colectivo como individual en materia laboral que puedan surgir en las relaciones obrero-patronales y procurar una solución pronta y eficaz en la impartición de la justicia laboral, teniendo como base de su existencia el artículo 123, Apartado A de nuestra Carta Magna.

En cada Entidad Federativa se implementaran dichas juntas para resolver cualquier discordancia que surja entre los medios de producción y los dueños del capital cuyo interés no sobre pase la jurisdicción para la cual fueron creada, aun cuando hablemos de que fueron creadas para resolver conflictos en los estados y sin agraviar a lo dispuesto por nuestra Constitución Política para los Estados Unidos Mexicanos, también se crea una concerniente al Distrito Federal pues este es tomado como una Entidad Federativa más y como nuestra legislación Laboral lo demarca, podrán crearse más de una si la carga de trabajo así lo requiere, y éstas tienen su fundamento en el artículo 621 al 624 de la Ley Federal del Trabajo.

### **3.1.11. Jurado de Responsabilidades.**

Éste órgano jurisdiccional en materia Laboral se encarga principalmente de sancionar todas y cada una de las faltas cometidas por los representantes de los trabajadores y/o por los representantes de los patrones; dichas faltas serán denunciadas por el presidente de la junta en la cual se realizó el juicio, informando al Jurado todas las faltas cometidas y quien las realizó; el Jurado tendrá las facultades más amplias para investigar los hechos ocurridos y así llamar a las partes e interesados en la negociación para llevar a cabo las diligencias correspondientes.

El Jurado de Responsabilidades fue creado con la intención de que la garantía de debido proceso quede salvada en cada paso del juicio, procurando así que cada una de las etapas del Proceso Laboral se realice conforme a derecho y las garantías individuales tanto de patrón como del trabajador queden salvaguardadas castigando las faltas procesales en las que pudieran incurrir las autoridades Laborales así como los representantes de los trabajadores y por los representantes de los patrones, según sea el caso; dicho órgano tiene su fundamento en los artículos 674 y 675 de la Ley Federal del Trabajo, misma en la que enmarca sus respectivas funciones.

Artículo 674.- Las sanciones a los representantes de los trabajadores y de los patrones se impondrán por el Jurado de Responsabilidades de los Representantes, que se integrará:

I. Con un representante del Secretario del Trabajo y Previsión Social, del Gobernador del Estado o del Jefe de Gobierno del Distrito Federal, y

II. Con un representante propietario de los trabajadores y otro de los patrones, y sus respectivos suplentes, elegidos cada seis años en las convenciones a que se refiere este capítulo.<sup>25</sup>

Artículo 675.- En los procedimientos ante el Jurado se observarán las normas siguientes:

I. El Presidente de la Junta y los Presidentes de las Juntas Especiales deberán denunciar ante el Jurado las faltas de que tengan conocimiento;

II. Las personas que tengan interés en el negocio podrán asimismo denunciar las faltas de que tengan conocimiento;

III. Se pondrán los hechos denunciados en conocimiento del acusado y se le oirá en defensa por sí, por persona de su confianza, o por ambos;

IV. El Jurado tendrá las más amplias facultades para investigar los hechos, debiendo citar al acusado para la práctica de las diligencias;

V. El acusado podrá ofrecer las pruebas que juzgue conveniente; y

---

<sup>25</sup> *Ley Federal del Trabajo*, México, PAC, 2013., p. 372.

VI. Terminada la recepción de las pruebas, el Jurado escuchará los alegatos y dictará resolución, comunicándola, si fuese condenatoria, a la Autoridad a la que corresponda decretar la destitución.

## **CAPÍTULO IV**

### **SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.**

#### **4.1. RELACIÓN DE TRABAJO.**

Una de las principales problemáticas que enfrentamos en nuestro sistema de Derecho Laboral es el cómo identificar cuándo nos encontramos frente a una relación laboral y cuándo se trata de sólo una prestación de algún servicio.

Para determinar de manera exacta una relación de trabajo podemos decir que es aquella en la que intervienen dos sujetos como mínimo, dentro de la cual uno de ellos hará las veces de empleador o patrón, mismo que podrá ser persona física o moral; y la segunda que se conformará por una persona física que realizará un trabajo para el patrón de manera subordinada, tal y como lo señala el artículo 8 de nuestra Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

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

Al respecto han surgido muchas confusiones en el tema pues es difícil identificar una relación Laboral como tal debido a que en la prestación de servicio también nos encontramos ante dos sujetos; uno que realiza un trabajo para otro a cambio de una paga; si bien es cierto al prestar un servicio estamos realizando un trabajo para otro que nos remunerará por el mismo, no menos cierto es que en la relación Laboral imperan dos puntos de suma importancia, la primera de ellas es la presencia de la figura de la SUBORDINACIÓN, es decir, aquella persona que realiza el trabajo debe hacerlo a favor de otra respecto de la cual es dependiente jerárquicamente; y la segunda diferencia es que, como bien lo marca nuestra Ley Federal del Trabajo, el sujeto subordinado, denominado trabajador, sólo puede ser una persona física mientras que en la prestación de algún servicio, quien realiza el trabajo puede tratarse de una persona moral o física.<sup>26</sup>

En cuando esto Euquerio Guerrero nos proporciona la definición de relación laboral indicando que es:

... “el nexo jurídico o vínculo que se establece entre el hombre que ofrece su capacidad de trabajo y aquel que va a aprovecharla o a cuya autoridad quedará sometido para el desarrollo de la labor que va a emprender.”...

#### **4.2. TRABAJADOR.**

Cuando hablamos de trabajador nos referimos a uno de los elementos de la relación laboral; específicamente al sujeto que presta a otro de mayor nivel, jerárquicamente hablando, un servicio o trabajo personal de forma subordinada.

La condición de trabajador se adquiere en el momento mismo de la celebración del contrato que da origen a la relación laboral, pero aun sin haber contrato de por medio, con el simple hecho de que exista la subordinación entre un sujeto y otro

---

<sup>26</sup> *Ley Federal del Trabajo*, México, PAC, 2013., p. 8.

se presume que estamos en presencia de una relación Laboral puesto que no se adquiere la categoría jurídica de trabajador por el simple hecho de la existencia de un contrato que le dé el carácter como tal, sino que éste carácter se adquiere al momento en el que el sujeto realice un trabajo para otro con la finalidad de obtener una retribución por el mismo y lo desempeñe de manera tal que se entienda, aun sin estar plasmado en papel, el hecho de que depende jerárquicamente del segundo sujeto que se denominará empleador o patrón.

A razón de lo antes mencionado podemos definir Legalmente lo que es un TRABAJADOR, ya que en nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 8 nos dice que trabajador es... “la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.”...

Con esto nuestro cuerpo normativo Laboral deja bien en claro que la condición de trabajador obedece a dos aspectos importantes; en primer lugar se está hablando de que debe existir la relación subordinada entre el que realiza el trabajo y quien adquiere el beneficio por el mismo, y en segundo lugar al no marcar con exactitud que para ser nombrado trabajador o adquirir el carácter como tal, es necesario la presencia o la existencia de un contrato que lo indique, nos deja la interpretación legal abierta a que si se comprueban los elementos de subordinación y que el trabajo que se preste es de forma personal, son razones suficientes para presumir que nos encontramos ante una relación Laboral donde la persona física que se encuentre bajo el mandato de otro ya sea persona física o moral, será denominado TRABAJADOR.<sup>27</sup>

En conclusión para acreditar la relación obrero patronal y por tanto denominar como trabajador a un sujeto es necesario:

---

<sup>27</sup> *Ley Federal del Trabajo*, México, PAC, 2013., p.8.

- 1.- Que exista la obligación una persona física (trabajador) de prestar un servicio material o intelectual, o ambos, a otra de mayor jerarquía.
- 2.- La obligación de la persona física o moral a la que se le esté dando el servicio (patrón) de pagar cierta cantidad como retribución por la realización del mismo.
- 3.- La existencia de la relación de dirección y dependencia en la que se encuentre el trabajador con relación al patrón.

#### **4.3. PATRÓN.**

Al hablar de patrón nos podemos dar cuenta que nos estamos refiriendo a aquel sujeto que es dueño del capital, y que jerárquicamente ocupa un puesto mayor en relación a la clase obrera o trabajadores.

Cuando se habló de la problemática que se podía suscitar para identificar cuándo nos encontrábamos ante la presencia de un trabajador y cuándo se hablaba de un prestador de servicio por el hecho de que esta figura no obedece a lo estipulado en un contrato como lo asegura la teoría civilista, son que se identifica por cumplir con las características esenciales que le dan la naturaleza jurídica de ser Trabajador; En éste punto no nos encontramos ante dicha discordancia, pues la naturaleza jurídica del patrón no depende de la existencia del contrato o de características propias del mismo, pues con el simple hecho de ser la persona dueña o propietaria de alguna empresa, explotación industrial o materia, o de alguna negociación sea cual fuere su actividad legal, y teniendo a su mando a una persona o grupo de individuos que realicen para él determinadas actividades, podemos afirmar de manera lógica que nos encontramos ante la presencia de la figura jurídica del PATRÓN.

La Ley Federal del Trabajo nos delimita específicamente lo que debemos entender por patrón en lo estipulado en su artículo 10 que citando dice:

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

#### **4.4. SALARIO.**

El salario ampliamente dicho, es toda remuneración que obtiene el trabajador por el trabajo realizado a favor del patrón, constituye un pago en dinero por sus servicios prestados ya sea material o intelectualmente; el concepto de salario propiamente dicho es aquella retribución que debe pagar el patrón por su trabajo, dicho salario deberá de estar integrado por una cuota diaria, prestaciones, comisiones, primas, ya sea en dinero o en especie.

En general el salario representa el patrimonio material que el trabajador adquiere por la realización de sus servicios, por ley deberá estar plasmado en el contrato o convenio que hayan celebrado el patrón y el trabajador, y deberá ser proporcionalmente equitativo a la función que desempeña y de igual la cantidad que se perciba por concepto del mismo deberá ser suficiente para que el trabajador pueda subsistir de forma digna, pudiendo a la vez cubrir de manera satisfactoria todas las necesidades básicas que él y su familia pudieren tener.

A lo largo de la historia del nacimiento de nuestro Derecho Laboral, lo que se buscó desde un inicio fue que se terminara con la figura del esclavismo en la cual se obligaba a realizar trabajos forzosos sin una jornada Laboral delimitada y sin una retribución a cambio del mismo; Por ello a raíz de la creación del artículo 5 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se salvaguarda el derecho de recibir un pago a cambio del trabajo realizado estipulando que ...  
“Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y

sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial”..., dando pie a la abolición de cualquier forma de esclavitud y dando la oportunidad de que la clase obrera pueda satisfacer sus necesidades básicas mediante la realización de su trabajo propiciando una forma de vida honesta.<sup>28</sup>

Al contemplar la obligación que tenían los patronos o dueños del capital de proporcionar un salario como pago al trabajador por los servicios personales que realizaba a favor del mismo, nuestra misma Carta Magna en el artículo 123 otorga las facultades al Congreso de la Unión para que legisle en materia Laboral ya que el simple hecho de estipular que se necesitaba el pago de un salario a cambio de un trabajo no era suficiente, pues no se sabía de qué forma debería de ser pagado, es por ello que en la fracción X del mismo artículo se deja claro en qué consistiría el pago de un salario y citando el precepto dice:

“El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.”...

Pero en este precepto legal no contempla el tiempo durante el cual debe ser pagado dicho salario, y de igual manera se crea la confusión de que por salario sólo debemos entender que es el pago en moneda que se proporcione al trabajador, pero si analizamos, los trabajadores tienen prestaciones que no solo se contemplan de manera monetaria y que también deben ser tomadas en cuenta como su respectivo salario, están aquellos vales que se le otorgan de manera periódica como ayuda para comprar despensa, las prestaciones en materiales que constituyen ventajas económicas pero que se desprenden del mismo salario.

De esta manera la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos junto con el artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo demarcan que el salario debe ser pagado de

---

<sup>28</sup> *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, México, UNAM, 2013.

manera periódica quedando libre la voluntad de las partes para pactar sobre el tiempo, dando lugar a que el pago puede ser otorgado de manera catorcenal, quincenal o mensual; se implementa una tabla que delimitará el salario mínimo que debe percibir una persona conforme al grado de dificultad ya sea material o intelectualmente respondiendo al principio de justicia, base de nuestro sistema de Derecho; se explica que aquellas ventajas económicas que el trabajador recibe de manera material o en especie deben considerarse como parte del salario mismo.<sup>29</sup>

En efecto los artículos 85 y 86 de la Ley Federal del Trabajo estipulan lo siguiente:

“Artículo 85.- El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.”...

“Artículo 86.- A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.”...<sup>30</sup>

Existen diferentes tipos de salarios; en primer lugar podemos encontrar el salario mínimo, que es aquella remuneración mínima establecida en la Ley de un determinado país o territorio abarcando periodos laborales, que los patrones deben pagar a los trabajadores por sus labores realizadas a favor de éstos, debiendo ser suficientes para satisfacer la necesidades básicas del trabajador y su familia. La Ley Federal del Trabajo dentro de su artículo 90 lo define de la siguiente manera:

---

<sup>29</sup> *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, México, UNAM, 2013

<sup>30</sup> *Ley Federal del Trabajo*, México, PAC, 2013., p.44.

... “es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.”...

De lo expuesto con anterioridad podemos definir al salario como la suma de dinero y otros pagos en especie que recibe de forma periódica un trabajador por parte de su patrón durante un tiempo determinado por la realización de una tarea específica de forma personal, cuyo pago puede ser mensual, semanal o diario en cuyo caso recibe el nombre de jornal.<sup>31</sup>

#### **4.5. TIPOS DE JORNADAS DE TRABAJO.**

Comenzaremos con dar la definición legal de lo que es la jornada laboral, dicha definición se encuentra incluida dentro del precepto legal número 58 de nuestra Ley Federal del Trabajo que exactamente estipula lo siguiente.

“Artículo 58.- Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.”...<sup>32</sup>

Como lo hemos venido mencionando desde el inicio de la presente tesis, la necesidad de reglamentar las jornadas laborales era de vital importancia, pues en los primeros tiempos aquellos sujetos que realizaban trabajos para otros no eran llamados obreros, estos eran marcados socialmente como esclavos y no tenían derecho alguno; de igual manera eran forzados a trabajar bajo condiciones inhumanas y extrema insalubridad, imponiéndoles cargas de trabajo excesivas sin

---

<sup>31</sup> *Ley Federal del Trabajo*, México, PAC, 2013., p. 45.

<sup>32</sup> *Ley Federal del Trabajo*, México, PAC, 2013., p. 38.

descanso y sin límite de tiempo que le permitieran recobrar fuerzas y sin recibir pago alguno por lo realizado impidiéndole así vivir de manera digna y satisfacer de manera correcta tanto sus necesidades básicas como las de sus familias.

Al evolucionar nuestro Derecho Laboral con la creación de la Ley Federal del Trabajo y a tendiendo a la problemática existente entre la clase trabajadora y los dueños de los medios de producción se reglamentan las jornadas laborales a modo de evitar que los trabajadores sufrieran abusos por parte de los dueños del capital y que invirtieran más de lo necesario en la realización de un trabajo bajo condiciones denigrantes.

Con el paso del tiempo y mediante el levantamiento en armas de la clase subordinada, se crea una nueva corriente ideología que da como resultado el surgimiento del estatuto de la LIBRE CONTRATACIÓN, inmersa en ésta se enmarcaba que si bien se respetaba la voluntad de las partes (patrón-trabajador) para realizar el contrato, intrínsecamente se dejaba a su libre decisión el tiempo durante el cual el trabajador realizaría el trabajo de forma subordinada.

Para tal efecto el artículo 59 de nuestra Ley Federal del Trabajo en su primer párrafo sigue consagrando tal principio.

“Artículo 59.- El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales.”...

Por otra parte el artículo 123 constitucional apartado A en su fracción segunda, estipula que la jornada Laboral será de máximo 8 horas, sin imponer la obligación de que dicha jornada tenga que durar exactamente las 8 horas, sino que deja abierta la posibilidad de que, obedeciendo al principio de la autonomía de la voluntad de las partes, se pacten jornadas de trabajo de menor cantidad de horas,

la finalidad primordial de este precepto es evitar el abuso al que eran sometidos con anterioridad los trabajadores y evitar una forma de esclavitud.<sup>33</sup>

Ya que el mencionado artículo sólo protegía el número máximo de horas, se empezó a observar que adolecía de una buena interpretación, ya que tampoco especificaba si las horas de trabajo deberían tener lapsos de descanso o no, y como se dividirían las mismas; tomando en cuenta que el trabajo continuo durante 7 u ocho horas seguidas no representaba un punto de salubridad para el trabajador ya que se implicaba un constante desgaste tanto físico como mental, se empezó a emplear un sistema de repartición de las horas de la jornada laboral denominado “SEMANA INGLESA” la cual proporcionaba al trabajador la distribución de las horas laborales de tal suerte que se generara un descanso de mínimo un día y medio de descanso, todo esto consagrado actualmente en el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo en su segundo párrafo:

... “Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.”...

Actualmente en nuestro sistema Laboral existen tres tipos de jornadas de trabajo:

A) Jornada diurna.

B) Jornada nocturna.

c) Jornada mixta.

En el artículo 123 en su apartado A fracciones I y II estipula que la jornada diurna consistirá en la realización de un trabajo subordinado que no rebase las ocho

---

<sup>33</sup> *Ley Federal del Trabajo*, México, PAC, 2013., p. 38.

horas de labor y la jornada nocturna no deberá sobre pasar las 7 horas; si bien es cierto que impone un límite máximo de horas, no menos cierto es que nuevamente deja a libre interpretación el inicio y el final de cada jornada por lo que hace posible la creación de la jornada mixta cuyo tiempo de duración se fijaría en el precepto legal número 61 de nuestra Ley Federal del Trabajo:

“Artículo 61.- La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.”...<sup>34</sup>

Una vez al saber el tiempo máximo de duración entre cada uno de los tipos de jornada laboral, el artículo 60 de la Ley Federal del Trabajo delimitara y precisará de que hora a qué hora se realizará cada una de éstas:

“Artículo 60.- Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

Jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.”...

El propósito primordial de la repartición de las horas en las jornadas laborales es asegurar que cada trabajador cuente con un total de 16 horas como tiempo libre que le permitirán recuperar toda la energía que hubiera gastado en el ejercicio de sus labores, convivir con su familia, realizar actividades de distracción o diversión que le ayuden a conservar una buena actitud.

---

<sup>34</sup> *Ley Federal del Trabajo*, México, PAC, 2013., p 38.

## **CAPÍTULO V**

### **ASPECTOS IMPORTANTES EN LA CONCILIACIÓN.**

#### **5.1. CONCILIACIÓN EN LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO.**

Alberto Trueba Urbina en su obra *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo* nos menciona que la conciliación son “los actos de las partes que por sí mismas, o con intervención del órgano jurisdiccional del Estado, previenen un conflicto mediante arreglo amistoso que no lesione derechos sociales consagrados en la leyes de protección y auxilio de los trabajadores.”...<sup>35</sup>

Dentro de nuestro Proceso Laboral la etapa conciliatoria es de vital importancia y su trámite es previo al proceso de forma obligatoria; entendiendo que tanto nuestra Ley Federal del Trabajo como nuestra doctrina señalan que la resolución de los conflictos suscitados entre los trabajadores y los dueños de capital se ventilarán en las Juntas tanto Locales como Federales según corresponda conforme a su competencia, estas tienen la obligación de exhortar a las partes a llegar a un arreglo antes de iniciar el proceso, con la finalidad de que mediante una avenencia puedan encontrar la solución que más convenga a sus intereses.

---

<sup>35</sup> Trueba- Urbina, Alberto, *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*, 5ª Ed., México, Porrúa, 1980, p. 190.

“Artículo 698.- Será competencia de las Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje de las Entidades Federativas, conocer de los conflictos que se susciten dentro de su jurisdicción, que no sean de la competencia de las Juntas Federales.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje conocerá de los conflictos de trabajo cuando se trate de las ramas industriales, empresas o materias contenidas en los artículos 123, apartado A, fracción XXXI, de la Constitución Política y 527 de esta Ley.” ...<sup>36</sup>

La conciliación, como lo hemos mencionado a lo largo de éste trabajo, tiene la finalidad principal de dirimir las controversias suscitadas entre los medios de producción y los dueños de capital sin que exista necesidad de llegar a iniciar el proceso; todo esto ayuda a que en nuestro sistema jurisdiccional no exista la acumulación de trabajo que, sin discriminar a las partes, puedan ser resueltas mediante la conciliación de manera más rápida y de forma eficaz, para así dedicar el tiempo y esfuerzo de un proceso a los asuntos que requieran mayor atención.

Por tanto los trabajadores como los patrones están obligados a someterse a la conciliación como primera instancia al proceso Laboral, pues aún cuando se haya iniciado el mismo en cada etapa el personal jurídico de las juntas estará obligado a invitar a las partes a llegar a un acuerdo conciliatorio.

## **5.2. LA TRANSACCIÓN.**

En nuestro derecho existe la figura de la transacción la cual consiste en que al existir dos sujetos, ambos con intereses encontrados, ceden ante algún punto que consideran en injusto o con el que simplemente no están de acuerdo por ir contra

---

<sup>36</sup> *Ley Federal del Trabajo*, México, PAC, 2013., p. 381.

sus ideales o no favorecer a sus intereses, con la única finalidad de evitar que surja un conflicto o habiendo uno evitar que el mismo crezca.

Mario de la Cueva menciona en su libro *El Nuevo Derecho Mexicano* que... “Según el Diccionario de la Academia, el verbo transigir quiere decir: “consentir en parte con lo que no se cree justo, razonable o verdadero, a fin de llegar a un ajuste o concordia, evitar algún mal, o por mero espíritu de condescendencia.”...<sup>37</sup>

Según el Código Civil Veracruzano define a la transacción en su artículo 2877 como:

#### ARTICULO 2877

La transacción es un contrato por el cual las partes haciéndose recíprocas concesiones, terminan una controversia presente o previenen una futura.

Esta figura es generalmente utilizada en el Derecho Civil cuando las partes renuncian a algún derecho o circunstancia que les favorezca como solución en un acuerdo con su contra parte, podríamos llegar a decir que en cierto modo, en la transacción las partes podrían llegar al punto de conformarse con un mal arreglo que con un pleito que probablemente no culmine en una solución favorable. Debemos tomar en cuenta que el término concesión trae aparejado una presunción de que al hacer la renuncia o concesión de derechos, no se tiene derecho a lo que se está reclamando por tanto no tendría materia el litigio pues no puedes reclamar o pelear algo a lo que no se te reconoce la personalidad para iniciar un proceso y esto nos deja en estado de indefensión.<sup>38</sup>

Todo esto en materia laboral llega a causar un conflicto ya que si bien es cierto que se maneja el arreglo entre las partes para solucionar un conflicto de intereses,

---

<sup>37</sup> De la Cueva, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, 21ª Ed., México, Porrúa 2007, p. 382.

<sup>38</sup> H. Cámara de diputados, *Código Civil de Veracruz*, México, 2013.

no menos cierto es que el término de TRANSACCIÓN implica que las partes realicen una renuncia de derechos que les permita encontrar una solución al conflicto, y esto no es posible en lo que concierne a nuestro Derecho Laboral ya que según nuestra Ley Federal del Trabajo toda renuncia que hagan los trabajadores a los derechos que le son otorgados por la misma se refutara nula.

La existencia de la transacción en materia Laboral para ser admitida debe contemplar el hecho de que existe un principio de irrenunciabilidad dentro de nuestra doctrina así como de nuestra Legislación, por lo tanto, para que esta pueda tener grado de validez dentro de nuestro sistema Procesal Laboral debe en primer lugar existir un litigio que se encuentre pendiente o se esté llevando a cabo; en segundo lugar debe de existir una reciprocidad o igualdad de derecho entre las partes al momento de realizarse y en ningún momento obligarse a las partes a renunciar a algún derecho social no personal que menoscabe su esfera de garantías, por tal motivo el litigio debe estar referido a derechos en duda; en tercer y último lugar el Proceso de Transacción debe estar en todo momento asesorado por personal capacitado y que tengan conocimiento especial sobre el tema que se esté tratando, con la finalidad de asegurarse que ninguna de las partes en pugna quede en estado de indefensión o se aproveche de las circunstancias de inferioridad jerárquica o abusé de la ignorancia o falta de experiencia del oponente.

### **5.3. EQUIDAD.**

El término equidad es utilizado como sinónimo de igualdad, siendo ésta la base de la fundación de nuestro derecho tomando en cuenta que por el simple hecho de ser seres humanos somos acreedores de derechos naturales, mismos que serán protegidos por nuestras normas legales sin importar nuestras ideas, condición económica, religión, etc., todo esto podemos observarlo dentro del artículo primero de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que expresa en su párrafo primero y cuarto de manera más específica:

“Artículo 1o. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.”...<sup>39</sup>

... “Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.”...

EQUIDAD es una palabra de gran peso e importancia que lleva consigo años de lucha y esfuerzo de la sociedad, y en el tema que ocupa ésta tesis específicamente de la clase obrera, para llevarlas a formar parte de los principios de nuestro Derecho Laboral.

La EQUIDAD proviene del vocablo latín *aequitas* que significa IGUAL, y es de saberse, que nuestro Derecho Laboral como parte del Derecho Social, está encaminado a llevar a cabo el proceso de manera tal que ponga a las partes en igualdad de circunstancias obteniendo resoluciones justas que no dañen esferas de derecho.

Aparte de ver a la equidad como el principio rector de nuestro Derecho Procesal Laboral, también es tema de interés en los movimientos sociales que se vienen dando a lo largo de la historia con la finalidad de que tanto hombres como mujeres gocen de cierta igualdad de forma material y en todos los aspectos que surjan de una relación contractual; a todo esto lo podríamos denominar EQUIDAD DE GENERO, teniendo esto que ver no sólo con la posibilidad de que se contraten

---

<sup>39</sup> *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, México, UNAM, 2013.

trabajadores del sexo femenino, sino que, exista la posibilidad de llegar a puestos realmente efectivos en función de su desarrollo profesional, además de percibir un salario acorde a su profesión.

Se han creado varias reformas tanto en lo Laboral como en lo Constitucional que han permitido que los derechos de las mujeres sean respetados y observados, teniendo como principio fundamental un trato equitativo al que recibe un hombre en la realización de su trabajo, teniendo la misma oportunidad profesional de crecer dentro de la empresa mediante el sistema de escalafón. En atención a esto nuestra Ley Federal de Trabajo un capítulo dedicado a la protección de los Derechos Sociales de la mujer, específicamente en su capítulo V, título V que comprende los artículos del 164 al 172.

Estipulando dentro del artículo 164 del mismo cuerpo normativo podemos observar de manera clara y precisa como nuestro Derecho Laboral protege el principio de la equidad:

“ARTICULO 164. LAS MUJERES DISFRUTAN DE LOS MISMOS DERECHOS Y TIENEN LAS MISMAS OBLIGACIONES QUE LOS HOMBRES.”...

#### **5.4. EL ARBITRAJE EN EL DERECHO LABORAL**

Para hablar del arbitraje en materia Laboral debemos entender primero lo que es un arbitraje; entendemos éste como un medio alternativo de solución de controversias, mediante el cual se busca la intervención de un tercero, ajeno a las partes en conflicto, para que les ayude a encontrar una solución de dicha pugna sin la necesidad de llegar a la movilización de la acción jurisdiccional, es decir iniciar un proceso propiamente dicho.

Los términos CONCILIACION y ARBITRAJE podrían confundirse entre sí, ya que, si bien es cierto ambos constituyen medios alternativos de solución de controversias y tienen como finalidad principal el que las partes en controversia puedan arreglar su situación fuera de un proceso jurisdiccional, no debemos dejar de señalar que el modo de desenvolverse de los sujetos conciliadores y de los árbitros es totalmente distinto; mientras el conciliador está presente dentro de la audiencia como solo una figura que encamina a las partes, que sin proporcionar una solución como tal al problema, ayuda a las partes manteniendo un ambiente de comunicación constante para que estas por si solas encuentren el equilibrio o punto medio a sus intereses y puedan realizar un arreglo conciliatorio; el arbitraje por otra parte se desarrolla mediante la aportación de puntos directos u opciones de soluciones que a las partes podrían servirles para dar fin a su conflicto y respetando la autonomía de las partes, estas podrán o no aceptar una de las soluciones propuestas por el árbitro o sólo despejar sus puntos de vista y así encontrar una solución ellos los cuales serán obligados mediante una clausula compromisoria a llevar a cabo exactamente lo acordado y resuelto como laudo arbitral.

Alberto Trueba Urbina nos define al arbitraje como “la facultad jurisdiccional que las partes confieren por su propia voluntad a simples particulares, con el fin de que juzguen determinados conflictos.”...

Mientras que la conciliación es una tentativa de arreglo amigable, en la que interviene un tercero que sólo se aboca a encaminar a las partes a llegar a un conflicto sin proporcionar la solución como tal.

Medio Alternativo de Solución de Controversia	CONCILIACIÓN	ARBITRAJE
Toma de decisiones	Las partes	El árbitro puede intervenir
Tipo de proceso	Autocompositivo, ya que las partes por sí solas encuentran la solución.	Heterocomposición, ya que el árbitro puede aportar su punto de vista y proponer soluciones.
Tipo de resultado	En el proceso de conciliación se obtienen resultados del tipo “gano yo –ganas tú”, es decir ganan ambas partes.	Hay resultado “gana-pierde”, es decir gana una de las partes y la otra pierde.
Clima de desarrollo	La conciliación se desarrolla satisfactoriamente en un clima no adversarial, limpio de conflictividad.	El arbitraje es esencialmente adversarial, confrontativo y adjudicativo.
Obligatoriedad	Es un procedimiento de carácter obligatorio en ciertas materias civiles y se solicitará por una o las dos partes ante un Centro de Conciliación	Es eminentemente voluntario por que se requiere el acuerdo de voluntad de las partes que se manifiesta en el convenio arbitral sea como cláusula incluida en un contrato o bajo la forma de un acuerdo independiente por el que las partes deciden someterse a arbitraje
Resolución	Acuerdo inteligente que satisface a ambas partes, que no es apelable.	resultado es un laudo arbitral obligatorio, impuesto por el arbitro

No obstante, no podemos confundir el arbitraje particular al utilizado en nuestro Derecho Laboral ya que el arbitraje Laboral no presenta una opción sino una obligación de accionar la instancia conciliatoria durante o antes del proceso, pues las autoridades laborales tienen la estricta obligación de exhortar a las partes a llevar a cabo un acuerdo conciliatorio siempre respetando la autonomía de éstas de llegar a una solución o seguir adelante con el proceso.

Los conflictos o pugnas que se susciten entre la clase obrera y los dueños del capital, para su solución requieren de ciertas formalidades legales para llevarlas al campo jurisdiccional, cuya solución quedará a cargo de autoridades Laborales que cumplen sus funciones dentro de Tribunales de Trabajo denominadas dentro de nuestro Sistema Jurídico como JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, que cuentan con normas jurídicas específicas que ayudan a llevar a cabo un proceso digno y la pronta y eficaz resolución de conflictos de carácter Laboral.

De 1917 a 1923 el arbitraje en nuestro sistema laboral no se contemplaba de forma obligatoria, es decir, las partes no tenían que agotar la instancia conciliatoria para que se llevara un proceso jurisdiccional que resolviera su conflicto; sin embargo, a partir de 1924 por resolución de la Suprema Corte de Justicia el arbitraje se vuelve obligatorio en el Proceso Laboral tanto para conflictos colectivos como para los conflictos individuales quedando el artículo 123 Constitucional apartado A, fracción XX de la siguiente manera:

“XX. LAS DIFERENCIAS O LOS CONFLICTOS ENTRE EL CAPITAL Y EL TRABAJO SE SUJETARAN A LA DECISION DE UNA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, FORMADA POR IGUAL NUMERO DE REPRESENTANTES DE LOS OBREROS Y DE LOS PATRONOS, Y UNO DEL GOBIERNO”...

De la ley de 1931 a la de 1970 se torna la evolución del arbitraje dentro de nuestro Proceso Laboral en la que estipula que después de llevarse a cabo el periodo de

conciliación y de no haberse llegado a un acuerdo conciliatorio se abrirá la etapa de demanda y excepciones, tal y como lo menciona en el artículo 866 de La Ley Federal del Trabajo citado a continuación:

ARTICULO 866. TERMINADO EL PROCEDIMIENTO DE CONCILIACION, LAS PARTES DEBERAN SEÑALAR DOMICILIO PARA RECIBIR NOTIFICACIONES, EN EL LUGAR DE RESIDENCIA DE LA JUNTA FEDERAL, LOCAL O ESPECIAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE A LA QUE DEBA REMITIRSE EL EXPEDIENTE; SI NO HACEN EL SEÑALAMIENTO, LAS SUBSECUENTES NOTIFICACIONES, AUN LAS PERSONALES, SE HARAN EN EL BOLETIN O ESTRADOS DE LA JUNTA CORRESPONDIENTE.<sup>40</sup>

De lo anterior podemos deducir que la función primordial de las Juntas de Conciliación y Arbitraje es mantener el orden tanto jurídico como económico en el ámbito Laboral y, a su vez, tutelar los derechos de los trabajadores frente a los dueños de los medios de producción sin substituir la voluntad de las partes en la toma de sus decisiones al momento de llegar a la solución del conflicto.

---

<sup>40</sup> *Ley Federal del Trabajo*, México, PAC, 2013., p. 95.

## **CAPÍTULO VI CONCILIACIÓN EN MÉXICO.**

### **6.1. ANTECEDENTES.**

En la antigua Roma y Grecia con los llamados jueces de avenencia la conciliación era usada de manera cotidiana como una forma de juicio y dio un gran impulso en el cristianismo como forma de resolución de conflictos y dictaminar sentencias extendiéndose a todo el continente Europeo llegando a España con la aparición de los amigables componedores dentro del *furo juzgo* en el nacimiento de las siete partidas durante los siglos XVII y XIX; al ser España nuestro colonizador trae consigo una nueva cultura y son ello su ideología política, social y legislativa, causando que en nuestro sistema jurídico adoptáramos la forma de la amigable composición y conforme evolucionaba nuestra sociedad se introdujo en nuestro sistema jurídico como un requisito obligatorio previo a la realización de un juicio, conteniendo éste aspecto en nuestra Constitución de Cádiz en 1812.

Posteriormente en el año de 1857 se crea la Ley para el Arreglo de los Procedimientos Judiciales ante Tribunales y Juzgados de Distrito y Territorio, donde se obligaba a las partes a someter sus diferencias a una amigable

composición y anteponiendo una instancia de conciliación antes de iniciar cualquier tipo de juicio, lo que significaba que antes de acudir a un órgano jurisdiccional para dirimir una controversia ya fuera civil o penal en la que se involucraran injurias meramente personales a interponer una demanda, esta no se recibiría sin antes haber agotado la instancia conciliatoria.

En el Código de Procedimientos Civiles Federal de 1932 exhortaba a todos los jueces a que al inicio de cada controversia alentara a las partes a llegar a un común acuerdo o una amigable composición con la finalidad de evitar la acumulación de trabajo en los órganos jurisdiccionales y posteriormente se crea un artículo dentro del mismo código que obliga a las partes a asistir a una audiencia de conciliación previa a la iniciación de un juicio.

## **6.2. DEFINICIÓN DE CONCILIACIÓN.**

La acción de conciliar es aquella en la que habiendo dos partes con intereses encontrados buscan llegar a la solución de su conflicto sin que se dé precisamente la iniciación de un juicio, por tanto podríamos decir que es el acto preliminar realizado previo a un juicio.

Mediante esta vía las partes buscan principalmente encontrar una solución pronta y eficaz, buscando la ayuda de un tercero que, sin tener interés propio dentro de la negociación, intenta lograr que los interesados encuentren el equilibrio entre lo que se exige y lo que se está dispuesto a dar; este tipo de método dentro de nuestro derecho es tomado como un medio alternativo de solución de controversia que ayuda a la función jurisdiccional principalmente a evitar la carga de trabajo, permitiendo resolver asuntos del orden Laboral dentro de los cuales no sea de suma necesidad que exista la realización de un juicio, de igual manera dentro de las etapas de todo el proceso Laboral se encuentra inmerso el principio de conciliación con la finalidad de acortar las negociaciones y satisfacer las

pretensiones que se ventilen dentro del mismo, pudiendo resolver todos los conflictos laborales tanto individuales como colectivos.<sup>41</sup>

Al estar contemplada como forma de evitar un juicio se le da el carácter de preventivo pero no menos cierto es que también podemos decir que forma parte de un proceso jurisdiccional ya que, como lo enmarca nuestra Ley Federal del Trabajo, la conciliación se da al inicio de cada una de las etapas del proceso laboral por tanto podríamos decir que aparte de tener la característica de prevenir, también es aleatorio del mismo tomando el carácter equivalente del allanamiento o bien un acuerdo extraprocesal.

Se denomina medio alternativo de solución de controversias ya que por sus características se le da el carácter de equivalencia procesal, puesto que su finalidad principal es dar solución a conflictos entre las partes llegando a decisiones acordadas que encuentren un punto medio entre los intereses encontrados; la solución tomada por las partes y el sujeto conciliador adquiere fuerza legal y por tanto obliga a las partes a cumplir con lo pactado.

De igual manera este tipo de solución no busca disminuir los derechos que le corresponden por ley a los trabajadores o a los patrones, sino que busca un completo y total equilibrio entre los medios de producción y el capital buscando un punto de apoyo que permita que los conflictos suscitados entre ellos se resuelvan de tal manera que ninguno sufra el más mínimo menoscabo en su esfera de derechos, todo esto mediante la realización de propuestas que encuentren un punto en común fortaleciéndolo en materia legal y dándole la importancia que acredite la certidumbre jurídica.

---

<sup>41</sup> Kurczyn Villalobos, Patricia, et al., *Justicia Laboral: Administración e Impartición*, México, UNAM, 2005, p. 101.

Las principales características de una buena conciliación es que se lleve a cabo de buena fe y siempre apegada al principio de legalidad, que si bien es cierto no es una instancia obligatoria una vez solicitada o habiendo acordado someterse a esta, todas las resoluciones obtenidas dentro de la misma adquieren el carácter de obligatoriedad; promoviendo el habito de justicia y equidad, es decir, sin tener que obligar a las partes a renunciar a los derechos que por ley le corresponden y sin incumplir las reglas legales.

Tenemos dos ventajas importantes dentro del medio alternativo de solución de controversias denominado CONCILIACIÓN, la primer ventaja es en cuanto el ámbito económico ya que todos aquellos gastos que corresponderían a las partes desembolsar si decidieran iniciar un juicio en lugar de someterse a la conciliación como la contratación de abogados, peritos, pruebas y demás podrían evitarse; y la segunda ventaja es en cuanto al beneficio social pues al encontrar una forma más rápida de solucionar los problemas laborales se evita la contingencia procesal y de igual manera la saturación administrativa de los órganos jurisdiccionales.

Atendiendo a todo lo anterior podríamos decir que CONCILIACIÓN es un medio alternativo de solución de controversias, mediante el cual se solicita la intervención de un tercero, que no tiene interés propio dentro de la negociación, quien busca que las partes en conflicto lleguen a un acuerdo que suscite un punto medio entre las pretensiones de ambos pero sin proporcionar directamente la solución entre los mismos.

Patricia kurczyn Villalobos, Carlos Reynoso Castillo y Alfredo Sánchez Castañeda en su obra la justicia laboral: administración e impartición menciona que:

...”Por conciliar ahora se entiende un acuerdo entre partes de una disputa o conflicto de cualquier naturaleza que bien puede alcanzarse con la intervención de un tercero, con independencia de la naturaleza de éste último.”...<sup>42</sup>

De igual manera Fernando Estavillo Castro en su obra *medios alternativos de solución de controversias* menciona que “Gramaticalmente el vocablo conciliación significa la “acción efecto de conciliar”, lo cual, a su vez, significa “componer y ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí”, “conformar dos o más proposiciones o doctrinas al parecer contrarias” y “granjear o ganar los ánimos o la benevolencia.”...<sup>43</sup>

Francisco Ross Gómez expresa que la Conciliación es: ... “un acto complejo en el que concurren anímicamente las voluntades de las partes, con o sin la intervención de un tercero, para lograr un objetivo concreto y determinado que satisfaga sus respectivos intereses.”...

Por otra parte Alberto Trueba Urbina dentro de su libro titulado *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo* nos define la conciliación como:

... “la avenencia que sin necesidad de juicio, tiene lugar entre partes que discuten acerca de sus derechos en un caso concreto, y de las cuales una trata de entablar un pleito contra otra.”...<sup>44</sup>

### **6.2.1. Tipos de conciliación que existen en México.**

Dentro de nuestro sistema jurídico existen distintas clases de conciliación:

La primera de ellas es la CONCILIACION EXTRAJUDICIAL que es aquella en la que las partes deciden llegar a un acuerdo sin la necesidad de iniciar un juicio, aquí los interesados en la negociación buscan intervención de un tercero ajeno a

<sup>42</sup> Estavillo Castro, Fernando, *Medios Alternativos de Solución de Controversias*, México, UNAM, p. 386.

<sup>43</sup> Ross Gamez, Francisco, *Derecho Procesal del Trabajo*, 3ª Ed., México, Cárdenas Velazco, 2005, p. 286.

<sup>44</sup> Trueba Urbina, Alberto, *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*, 5ª Ed., México, Porrúa, 1980, p. 190.

la controversia que puede ser cualquier persona que esté especializada en el tema o técnica de que se trate, caracterizándose por ser un medio de solución flexible en el cual las mismas partes en conflicto pueden decidir en qué reglamento o normas legales se basará su negociación o poner ellos las reglas que se seguirán para la misma; ésta podría tomarse como un medio alternativo al proceso.

La conciliación extrajudicial debe atender como principal finalidad la neutralidad al momento de llevarse a cabo la conciliación, busca que las partes logren el dialogo que permita encontrar la solución al problema que los atañe, mantener la equidad y equilibrio en el derecho que los sujetos en litigio legalmente poseen, confidencialidad, buena fe y veracidad en todo lo actuado para que de esta manera pueda reforzarse el principio de los medios alternativos de solución de controversias que es minimizar, evitar o mejorar la carga de trabajo y participación del sistema judicial y obtener así soluciones prontas que satisfagan las necesidades de las partes.

La segunda corresponde a la CONCILIACIÓN JUDICIAL que es en la que ya iniciado un juicio las partes deciden realizarla con la intención de darle celeridad al proceso y encontrar una pronta y eficaz solución a su conflicto, al contrario de la conciliación extrajudicial que es alternativa al proceso, este tipo de conciliación es alternativa a la sentencia pues interrumpe o finaliza el proceso judicial antes de llegar a la etapa de dictar sentencia; el tercero encargado de dar las veces de un conciliador en este tipo es el juez quien, aparte de buscar un punto de concordancia entre las partes, al resolver el conflicto éste adquiere la calidad de cosa juzgada.

Como diferencia entre ambos tipos de conciliación podemos encontrar que en tanto la conciliación extrajudicial se compone por mera voluntad entre las partes en litigio, la conciliación judicial en lo general se inicia como instancia forzosa; mientras que en la conciliación judicial se enfoca a las exigencias y pretensiones

de las partes buscando la solución aplicando una norma legal al caso en concreto, la conciliación extrajudicial se torna más flexible al contemplar un amplio marco de normas o reglamentos en los cuales las partes podrán encontrar la solución a su conflicto.

De igual manera atendiendo a la voluntad entre las partes de someterse a este tipo de medio alternativo de solución de controversias se puede clasificar en:

**VOLUNTARIA:** que es aquella en la que las partes en contraposición deciden por iniciativa propia someter su controversia ante un tercero que tenga conocimientos específicos o especiales en la materia del asunto a tratar.

**OBLIGATORIA:** en este tipo la legislación determina como instancia obligatoria que las partes se sometan a conciliación antes de ventilar el asunto que los ocupa ante un órgano jurisdiccional; como ejemplo, en nuestro Derecho Laboral en cada una de las etapas del proceso exhorta a los jueces a invitar a las partes a llegar a un acuerdo conciliatorio.

Tomando en cuenta al número de conciliadores que intervienen dentro de la etapa conciliatoria en materia laboral podemos dividirla en dos clases:

La primera se denomina **CONCILIACIÓN INDIVIDUAL**, que es aquella en la que la clase trabajadora y los empleadores acuden de manera voluntaria ante un único funcionario público encargado de propiciar la solución entre ambas partes con la finalidad de evitar la iniciación de la acción jurisdiccional o evitar que avance una vez empezada la misma; y en segundo lugar se encuentra la **CONCILIACIÓN LABORAL COLECTIVA**, misma en la que interviene un órgano colegiado de conciliadores, es decir un grupo compuesto de dos a máximo cinco conciliadores que llevarán a cabo la audiencia conciliatoria y dirimir las diferencias suscitadas entre las partes en pugna.

CON APERCIBIMIENTO Y SIN APERCIBIMIENTO; Las citas CON APERCIBIMIENTO, esto es, aquellas en las cuales se pueden hacer valer respaldándose en lo establecido por el artículo 731 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra nos dice:

Artículo 731.- El Presidente de la Junta, los de las Juntas Especiales y los Auxiliares podrán emplear conjunta e indistintamente, cualquiera de los medios de apremio necesarios, para que las personas concurren a las audiencias en las que su presencia es indispensable o para asegurar el cumplimiento de sus resoluciones.

Los medios de apremio que pueden emplearse son:

I. Multa, que no podrá exceder de 100 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal en el tiempo en que se cometió el desacato. Tratándose de trabajadores, la multa no podrá exceder del importe de su jornal o salario de un día. Para los efectos de este artículo, no se considerará trabajadores a los apoderados;

II. Presentación de la persona con auxilio de la fuerza pública; y

III. Arresto hasta por treinta y seis horas.

SIN APERCIBIMIENTO, son aquellas que se emiten sin plasmar en las mismas ninguna medida disciplinaria, obligatoria o coercitiva, en donde lo más importante es de que exista la voluntad de las partes, para acudir al llamamiento de las mismas.<sup>45</sup>

---

<sup>45</sup> <http://info4.juridicas.unam.mx/justlab/leylab/123/741.htm>.

### **6.3. CONCEPTO DE CONCILIADOR.**

#### **6.3.1. Definición doctrinal de Conciliador.**

No existe como tal un concepto que nos pueda definir de manera exacta lo que es un conciliador pero tomando en cuenta que el acto de conciliar refiere a la intervención de un tercero dentro de un choque de intereses existente entre las partes podemos crear una definición tomando en cuenta las características que éste sujeto debe de cumplir, por lo que diremos que un conciliador en la materia de derecho que se trate es:

UN TERCERO AJENO A LA CONTROVERSIA SUCITADA ENTRE DOS O MAS PARTES, QUE INTERVINE DE MANERA OBJETIVA E IMPARCIAL, CUYO OBJETIVO O FUNCION PRINCIPAL CONSISTE EN DAR IMPULSO A FORMULAS DE SOLUCION AL PROBLEMA PLANTEADO POR LAS PARTES, SIN DAR LA SOLUCION DIRECTA FOMENTA LA COMUNICACIÓN ENTRE LAS MISMAS QUE LES AYUDARÁ A ENCONTRAR UN PUNTO DE EQUILIBRIO ANTE EL CHOQUE DE VOLUNTADES.

El conciliador es un tercero imparcial y neutral, especializado en técnicas de comunicación que dirige el proceso con ética y moral; juega un papel de gran importancia dentro del proceso conciliatorio al ser un facilitador de la comunicación puesto que ayuda a las partes a ubicar e identificar sus intereses, estableciendo una comunicación abierta que ayudará a la solución del conflicto sin intervenir directamente al no dar la respuesta como tal a las partes sino que sólo encamina a las mismas para que éstas por si solas puedan llegar a un arreglo.

En cuanto a lo expuesto con anterioridad destacamos las características más importantes del conciliador que son:

Neutralidad e imparcialidad.- pues asume en todo momento de la conciliación, un comportamiento igual ante ambas partes en litigio. Su comunicación, expresión, congruencia y actuar debe inspirar confianza y seguridad en las partes.

Es un tercero.- ya que se trata de una persona que no tiene ninguna relación con las partes controversia, ni tiene interés personal en el conflicto.

Conocedor, Orientador y Dirigente del Conflicto.- debe contar con un conocimiento previo del tema o bien ser un experto sobre la materia de que se trate, explorando las causas que originan el desacuerdo para así proporcionar argumentos, opciones o planteando la dirección que conduzca a las partes a una posible solución.

Experto.- Esto significa que tiene conocimientos teóricos y prácticos sobre el tema dentro del cual gira el conflicto, lo cual le permite identificar el punto de conflicto y modificar o pulir las posturas sobre las cuales las partes establecen sus puntos de discordancia y encontrar el punto medio sobre los mismos.

Tomando en cuenta que la figura del Funcionario Conciliador es la encargada de mostrar a las partes el camino que deben seguir para que por sí solas logren encontrar el punto medio a su litigio y obtener la solución que más convenga a sus intereses, debe contar con ciertas cualidades que le permitan mantener un ambiente estable y de comunicación continua; no es necesario mencionar que para que el sujeto que surta las veces de Conciliador pueda llevar a cabo la audiencia debe contar con conocimientos específicos y especiales en el tema de Derecho Laboral, ya sea que se peleen prestaciones no pagadas, sueldos o salarios etc.; pues el conocimiento previo del tema le ayudará a conducirse de la mejor manera, puesto que no podemos concebir la idea de que alguien que no maneje un estudio previo pueda resolver un conflicto en concreto.

Si el conocimiento del tema es la base de la pirámide que el conciliador debe construir junto con las partes para finalmente culminar con la resolución del conflicto, el simple poder cognoscitivo del Funcionario Conciliador no lo llevará a ningún lado si éste no es capaz de transmitir dicho conocimiento a las partes, de manera tal que, aun cuando éste no pueda otorgar la solución concreta, empleando sutileza y sensibilidad transfiera dicho conocimiento a los sujetos en litigio, y usando un poco de psicología en las partes en pugna logré cambiar el ambiente de choque de voluntades en uno donde exista comunicación y respeto que les permita encontrar el equilibrio entre sus intereses.

Para esto el Conciliador debe fomentar el respeto entre las partes sin tomar partido o inclinación hacia alguna de éstas, poniendo su actuar en igualdad de circunstancias y expresando su argumentos de la forma más parcial posible sin proporcionar solución directa al conflicto ni imponer su punto de vista, dejando que las partes por sí solas decidan qué es lo que mejor les conviene.

### **6.3.2. Definición legal de Conciliador.**

Atendiendo a lo que demarca nuestra Legislación Laboral dentro de su artículo 627-A podemos asumir que el conciliador es un SERVIDOR PÚBLICO ESPECIALIZADO EN LA FUNCIÓN CONCILIATORIA.

“Artículo 627-A. El servicio público de conciliación se prestará a través de servidores públicos especializados en la función conciliatoria, denominados funcionarios conciliadores”...<sup>46</sup>

Pero como sabemos, para realizar esta tarea en materia Laboral es menester cumplir con ciertos requisitos, para los cuales la Ley Federal del Trabajo nos ha instruido dentro de su artículo 627-B y nos señala específicamente cuales son éstos:

---

<sup>46</sup> <http://info4.juridicas.unam.mx/justlab/leylab/123/636.htm>.

“Artículo 627-B. Los funcionarios conciliadores deberán satisfacer los requisitos siguientes:

I. Ser mexicanos, mayores de treinta años de edad, y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

II. Tener título legalmente expedido de abogado o licenciado en derecho y haber obtenido de la autoridad competente la patente de ejercicio;

III. Tener dos años de ejercicio profesional en materia laboral, posteriores a la obtención del título de licenciado en derecho, haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y haberse capacitado en materia de conciliación;

IV. No ser ministro de culto; y

V. No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena privativa de la libertad.”...

## **6.4. CONCILIADOR.**

### **6.4.1. Funciones.**

Como figura primordial dentro del Proceso Laboral, el conciliador adquiere funciones tales como ayudar a que las partes en litigio puedan dar una solución pronta a su conflicto de intereses, para así poder disminuir la carga de trabajo a los órganos jurisdiccionales y que la contienda no siga un juicio largo y que pudiera llegar a ser tedioso para los interesados; es por ello que la junta invita o exhorta a las partes para que lleguen a un acuerdo conciliatorio, el cual de llevarse a cabo fungirá las veces de un laudo y se dará por terminado el proceso si es que se hubiere iniciado uno.

Todo esto respaldado por nuestra Ley Federal del Trabajo:  
Artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo.

... “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;”...

Atendiendo a esto y conforme a los artículos 876 en su fracción II y V, y el artículo 878 en su fracción I, podemos esclarecer que la figura del conciliador dentro del Proceso Laboral cumple con la función primordial de invitar a las partes a llevar a cabo una negociación antes de iniciar la acción jurisdiccional, o una vez comenzado la misma con la finalidad de que resuelvan sus conflictos de manera pacífica y mediante el dialogo, permitiéndoles encontrar un punto medio o de equilibrio que convenga a los intereses de ambos y así poder dar una pronta solución al conflicto en materia.<sup>47</sup>

En conclusión las funciones básicas del conciliador son las de ser una persona capacitada y acreditada por la ley, quien propicia el proceso de comunicación entre las partes y eventualmente propone fórmulas conciliatorias mediante las cuales guiará a las partes para llegar al fin principal del proceso que es obtener una eficaz solución y un equitativo acuerdo entre las mismas; de igual manera conduce la audiencia de conciliación con cierta libertad de acción, siguiendo los principios establecidos en las normas legales que regulen su actuar y participación dentro del mismo proceso.

---

<sup>47</sup> <http://info4.juridicas.unam.mx/justlab/leylab/123/886.htm>

## **6.5. SANCIONES.**

El Conciliador, ya sea a nivel Federal o a nivel Local, al ser un Funcionario Público debe velar por que las garantías a las que por ley tienen derecho las partes que acuden ante él con el fin de dirimir un conflicto, y al estar reguladas sus funciones y actuaciones dentro de nuestra Ley Federal del Trabajo, dicho sujeto debe observar de manera obligatoria todos los límites y alcances a los que la Ley le da derecho para realizar su actuación como autoridad y como todo Funcionario al Servicio del Estado debe cumplir cabalmente con lo dictaminado por la ley en su esfera de jurisdicción y competencia, de lo contrario el Estado, en su carácter de autoridad con característica coercitiva, puede castigar a todo Funcionario Público que abuse en el ejercicio de sus facultades o que no las realice de manera satisfactoria o deficientemente; por ello, dentro de nuestro cuerpo normativo Laboral podemos encontrar inmerso en sus artículos, todas y cada una de las sanciones a las que se harán acreedores aquellos Funcionarios Conciliadores que no desarrollen sus facultades con apego a Derecho.

La Ley Federal del Trabajo que rige nuestro sistema Procesal Laboral menciona las SANCIONES siguientes:

..."Artículo 637.- En la imposición de las sanciones a que se refiere el artículo anterior se observarán las normas siguientes: <sup>48</sup>

I. El Presidente de la Junta practicará una investigación con audiencia del interesado e impondrá la sanción que corresponda a los Actuarios, Secretarios, Auxiliares y Funcionarios Conciliadores; y

II. Cuando se trate de los Secretarios Generales, Secretarios Auxiliares y Presidentes de las Juntas Especiales, el Presidente de la Junta dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o al Jefe de

---

<sup>48</sup> <http://info4.juridicas.unam.mx/justlab/leylab/123/646.htm>.

Gobierno del Distrito Federal, quienes, después de oír al interesado, dictarán la resolución correspondiente.<sup>49</sup>

Artículo 638.- Para imponer las sanciones se tomarán en consideración las circunstancias del caso y los antecedentes del funcionario.<sup>50</sup>

Artículo 639.- La imposición de una sanción produce el efecto de inhibir al funcionario en el conocimiento del negocio en que se hubiese cometido la falta.”...

Tal y como sabemos, al formar parte de una Junta, independientemente que sea a nivel Local o a nivel Federal, se cuenta con un organigrama en el que el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje lo encabeza jerárquicamente, y por ende todos los funcionarios que se encuentren a su cargo deben rendir cuentas de su actuaciones al mismo, con la finalidad de llevar un control y vigilancia sobre las actividades que se realicen dentro de la Junta; por este hecho el Conciliador debe rendir cuentas de su funciones y todo lo desarrollado dentro de la audiencia de conciliación, esto implica el informarle al Presidente si las partes en pugna llegaron a un acuerdo conciliatorio o no; también está dentro de sus obligaciones el dar aviso al mismo, si se niegan a llevar una negociación por encontrarse legalmente impedidos para hacerlo, ya que, en caso de no hacerlo se harán acreedores a una sanción que dependiendo el grado de su falta podrían llegar a causar hasta la destitución de su cargo como Funcionario Conciliador; todo esto se encuentra sustentado en el artículo 645 en su fracción segunda la cual estipula lo siguiente:<sup>51</sup>

“Artículo 645.- Son causas especiales de destitución:

## II. De los Funcionarios Conciliadores:

<sup>49</sup> <http://info4.juridicas.unam.mx/justlab/leylab/123/647.htm>.

<sup>50</sup> <http://info4.juridicas.unam.mx/justlab/leylab/123/648.htm>.

<sup>51</sup> <http://info4.juridicas.unam.mx/justlab/leylab/123/654.htm>.

- a) No dar cuenta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje de su adscripción sobre los convenios a que hubieren llegado las partes para efectos de su aprobación, cuando proceda.
- b) Conocer de un negocio para el que se encuentren impedidos de conformidad con las disposiciones de esta Ley;”...

...“Artículo 646. La destitución del cargo del personal jurídico de las Juntas Especiales se decretará por la autoridad que hubiese hecho el nombramiento.”...<sup>52</sup>

## **6.6. PROPUESTA.**

Lo que se pretende con éste trabajo es que sí dentro de nuestra Legislación laboral se contempla exactamente los requisitos que se necesitan para poder ostentar el cargo público de conciliador, pero en ningún momento dentro de las líneas de nuestra Ley Federal del Trabajo se estipula hasta donde llega el alcance de sus funciones como tal ni las penas a las que se hará acreedor o con las cuales será castigado por conducirse de manera ilegal o de forma conveniente a sus intereses particulares sin velar por la garantía del debido proceso o por no cumplir con su función principal que es la de propiciar un ambiente de comunicación y acuerdo entre las partes en pugna.

De igual manera, no se esclarece las acciones que como sujeto importante dentro de la etapa conciliatoria puede llegar a ejercitar, por lo mismo su función se ve limitada al simple hecho de conducir a las partes al dialogo para encontrar una pronta solución a su conflicto; pero tomando en cuenta que todas las decisiones que se tomen dentro de dicha negociación así como sus resoluciones son de observancia y cumplimiento obligatorio tanto para la autoridad como para las partes en controversia, se debe poner vital atención al hecho de que no contamos

---

<sup>52</sup> <http://info4.juridicas.unam.mx/justlab/leylab/123/655.htm>.

con un sustento legal que enmarque la libertad que debe tener el conciliador dentro del proceso laboral a implementar las medidas de apremio que por ley se implantaran al incumplimiento de la resolución obtenida dentro de la etapa conciliatoria, pues como todos sabemos surte las funciones de un laudo y por este motivo debe contener las mismas garantías e imposiciones que este conlleva.

Es necesario incorporar a nuestra Legislación Laboral todos estos puntos para evitar que dentro de nuestro cuerpo normativo se contengan lagunas por medio de las cuales se podrían infiltrar equívocas formas de interpretación y acción legal todo esto con la primordial finalidad de que se mantengan a salvo nuestros derechos procesales así como la protección de nuestra esfera jurídica, conviniendo así a nuestro intereses tanto personales como legales.

Pero para que el sujeto conciliador tenga la libertad de imponer una sanción, así como libertad de acción y ejercitación de sus facultades dentro del proceso, debe estar sustentado en el marco legal de nuestra Ley Federal del Trabajo, pues como bien sabemos, toda actividad de autoridades, no sólo Laborales si no de todas aquellas que comprenden nuestro cuerpo jurisdiccional, debe estar debidamente fundamentado, es decir, es obligatorio que se funde su acción en una base legal contenida, en este caso, en la Ley Federal del Trabajo.

Por ello el tema que motiva esta tesis es que se incluya un artículo dentro de la Ley Laboral que demarque las funciones y responsabilidades del sujeto CONCILIADOR dentro del proceso laboral, con la única finalidad de que no se incumpla con la Ley ni se invadan esferas jurídicas de competencia entre autoridades y la clase obrera o subordinados que presten sus servicios a los dueños de capital esté totalmente convencida de que se cumple con la garantía de debido proceso consagrada en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Por tanto la finalidad primordial del presente trabajo, es que el Conciliador tenga una completa libertad de poder desempeñar su función como Funcionario Conciliador de manera que permita lo siguiente:

Que el trabajador pueda acudir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje llámese Federal o Local y solicitar al Funcionario Conciliador la expedición de una cita conciliatoria, (que por lo regular se extiende tres), para que pueda acudir un patrón, para poder resolver cualquier controversia de carácter laboral que se pueda suscitar entre uno o varios trabajadores y un patrón.

Es decir como claramente se encuentra estipulado la función conciliatoria en el artículo 627-A, y los requisitos que deben de tener los Funcionarios conciliadores en el artículo 627-B.

Por lo que se propone lo siguiente:

DARLE VIDA AL ARTÍCULO 627-B.1. Quedando dicho artículo de nueva creación de la siguiente manera:

Artículo 627-B.1.

Las facultades de los Funcionarios Conciliadores consistirán en:

I.- Podrán expedir de manera independiente citas conciliatorias, para que acudan ante el mismo funcionario y tratar de poder conciliar cualquier conflicto de carácter laboral expidiendo de una a tres citas como máximo.

II.- Poder aplicar para el caso que lo amerite, los medios de apremio establecidos por el artículo 731 de la Ley Federal del Trabajo y sus respectivas fracciones del mismo.

III.- Poder celebrar convenios entre las partes que acudan a dichas citas para el caso de llegar a un arreglo conciliatorio elevando el mismo a la categoría de un laudo consentido y ejecutoriado, debiéndose de archivar dicho asunto como total y definitivamente concluido.

Entendiendo que la finalidad principal de este trabajo es darle una completa libertad a dicho funcionario para que éste pueda llevar a cabo su actividad, para que sirva como filtro y se descarguen en una cantidad mayor todos los problemas de carácter laboral y que mediante la conciliación se puede llevar a cabo.

## **CONCLUSIONES**

Lo que se busca con el presente trabajo es que al Funcionario Conciliador de cualquiera de las Juntas existentes en el ámbito Laboral, llámese Federal o Local y en general en el desarrollo de la función que tiene el mismo, éste no se encuentre limitado por ninguna persona que sea integrante de la Junta, es decir, que pueda actuar con completa libertad, siempre buscando tratar de lograr, por todos los medios permitidos por NUESTRA Ley Federal del Trabajo, poder resolver el mayor número de controversias que se puedan suscitar en el ámbito Laboral.

Es importante señalar que en la vida cotidiana se viene dando esa relación indispensable en el ámbito laboral surgida entre los trabajadores y la parte patronal, y en ocasiones, por el tiempo que se llega a tener este trato, pueden surgir situaciones que muchas de las veces resultan ser sólo algunos malentendidos entre los mismos, es por ello, que es importante antes de llegar a una demanda de carácter laboral intentar por la vía conciliatoria, mediante la expedición de las citas por parte del Funcionario Conciliador, para poder darle solución a dichos conflictos.

Además serviría para que las partes no lleguen a darle vida a una demanda laboral, descargando en el Funcionario Conciliador dicha actividad sirviendo como filtro el mismo.

Cuáles serían las ventajas:

No habría muchas demandas en el ámbito laboral, ya que al llegar a un arreglo conciliatorio, terminaría cualquier controversia suscitada entre un trabajador y un patrón.

Las partes se ahorrarían los gastos que se pudieran generar en un juicio laboralmente hablando, así como el tiempo que se invirtiera en éste.

La misma autoridad, se ahorraría tanto el gasto económico como el desgaste humano, lo que implicaría también un ahorro en material, y en general, desahogaría mucha carga de trabajo para la propia autoridad jurisdiccional.

Se vería las ventajas de la labor que realiza un Funcionario Conciliador.

Se tendrían debidamente delimitadas las funciones lo que propiciaría que se evitara la invasión en la esfera de competencia entre las autoridades.

Es por ello que el motivo principal de esta tesis es que dichas características puedan ser aplicadas dentro de nuestra Ley Federal del Trabajo en vigor, para que así, sirva de sustento legal para que dicho Funcionario pueda actuar en completa libertad, claro está, siguiendo los lineamientos señalados por la misma Ley y buscando por supuesto una equidad en la aplicación de la misma protegiendo de ésta manera el tan aclamado Derecho al Debido Proceso.

Nuestra Ley Federal del Trabajo representa todo el cuerpo normativo que rige nuestro Derecho Procesal Laboral, pero así como nuestra sociedad ha evolucionado nuestro Derecho Positivo debe hacerlo para seguir conservando el orden social, satisfacer cada una de sus necesidades y al mismo tiempo proteger sus derechos; si bien es cierto que la Ley Federal del Trabajo es una representación de nuestro orden social Laboral, no menos cierto es que al estar formada por extractos de las legislaciones de nuestros países vecinos y al no tener las reformas suficientes, no es posible darle la fuerza legal a ciertos actos que se realizan, que si bien, son de orden jurídico y necesarios para llevar adelante un proceso, el simple actuar de la autoridad no es justificación suficiente para que las partes que se encuentren inmersas dentro de una controversia, puedan alegar y cerciorarse de que su garantías otorgadas por la Constitución Mexicana son respetadas o no.

Es de vital importancia que una vez analizadas las deficiencias que se encuentran inmersas en nuestra Ley Federal del Trabajo en cuanto concierne al tema de la figura del Conciliador, se preste atención y se lleve a cabo la regulación de su actividad, responsabilidades y funciones, ya que el peso que ejerce la etapa conciliatoria dentro de nuestro Proceso Laboral es de relevancia y debe llevarse a cabo de la mejor manera posible y siempre apegada a derecho, pero para que podamos tener plena conciencia de que nuestras garantías tanto individuales como procesales no fueron violadas de alguna manera, tenemos que contar con una estructura legal bien organizada y completa mediante la cual podamos hacer valer, justificar y fundamentar todas y cada una de las actividades que las autoridades procesales, en nuestro tema de interés las autoridades laborales, desempeñen en el ejercicio de sus funciones.

Por consiguiente la creación del precepto Legal denominado ARTÍCULO 627-B.1 cuyo contenido nos ayudará a reglamentar dichas funciones y servirá a su vez como sustento legal para que podamos tener la base cognoscitiva nos ayudará de

esta manera a delimitar las funciones y por ende las responsabilidades que estas conllevan, por consiguiente asegurar así un proceso digno y apegado totalmente a derecho.

## **RECOMENDACIONES.**

El estudio de esta tesis ayudará para que en un futuro pueda servir de base a las autoridades laborales para llevar a cabo un mejor ejercicio de sus funciones dentro del Proceso Laboral, ya que, como se mencionó en el objetivo de este trabajo, delimitar las funciones del Conciliador dentro del proceso, así como los alcances de la misma, ayudará a los ciudadanos pertenecientes a la clase obrera a identificar claramente cuando se encuentren ante una violación de su esfera jurídica, pues enmarcando cada función que debe realizar el Conciliador dentro de la Junta no quedara duda alguna de que se está llevando a cabo un proceso digno y apegado a derecho lo que conlleva a salvaguardar los derechos de la clase subordinada velando por la garantía de debido proceso consagrada en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Por otra parte, pero no menos importante, al saber hasta dónde se tiene alcance como funcionario conciliador podemos evitar que este sujeto de Derecho Público pueda llegar a invadir esferas de competencia que le corresponderían a otro funcionario dentro del Proceso Laboral, lo cual beneficiaría para llevar un proceso de la manera más eficaz y legalmente posible, evitando confundir tanto

Competencia como jurisdicción entre una autoridad y otra, permitiéndoles llevar a cabo sus funciones siempre con apego a derecho y velando por el interés social.

## **BIBLIOGRAFÍA.**

ALONSO GARCÍA, Manuel, “Curso de Derecho del Trabajo”, Cuarta Edición, Editorial Ariel, Madrid, España, Año 1973.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, “Panorama del Derecho Mexicano Derecho del Trabajo”, Editorial MacGraw-Hill, México, Año 1997.

BERMUDES CISNEROS, Miguel, “Derecho de trabajo”, Editorial Oxford, México, Año 2000.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, “El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano”, segunda reimpresión, Editorial Tillas, México, Año 2004.

DÁVALOS, José, “Derecho Individual del Trabajo”, Decimoquinta Edición, Editorial Porrúa, México, Año 2006.

DE BUEN LOZÁNO, Néstor, “Derecho del Trabajo”, Decimoséptima Edición, Editorial Porrúa, México, año 2004.

DE LA CUEVA, Mario, “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”, Decimonovena Edición, Editorial Porrúa, México, Año 2013.

GÓMEZ LARA, Cipriano, "Teoría General del Proceso", Décima Edición, Editorial Oxford, México, Año 2009.

GUERRERO, Euquerio, "Manual de Derecho Mexicano", Editorial Porrúa, México, Año 1977.

ROSS GÓMEZ, Francisco, "Derecho Procesal del Trabajo", Editorial Cárdenas Velasco, México.

TRUEBA URBINA, Alberto, "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo", Editorial Porrúa, México, Año 1980.

## **LEGISGRAFÍA.**

CLIMENT BELTRAN, Juan B., “Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia”, Vigésima Tercera Edición, Editorial Esfinge, México, Año 2002.

Instituto de Investigaciones Jurídicas, “Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”, Editorial UNAM, México, 2013.

## LINKOGRAFÍA

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/marco.htm>

<http://www.sedena.gob.mx/index.hph/conoce-la-sedena/antecedente-históricos/sedena/efemerides-del-ejercito-mexicano/febrero/92-5-febrero-1917-promulgación-de-la-constitucion-de-1917>.

<http://www.juridicas.unam.mx/infjur/leg/conshist/pdf/1857.pdf>