



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

LA CONCILIACIÓN Y SU TRANSICIÓN EN LAS
REFORMAS DE 30 DE NOVIEMBRE DEL 2012
AL 1° DE MAYO DE 2019

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

GERARDO HERNÁNDEZ ALARCÓN

ASESORA:

DRA. LILIA GARCÍA MORALES



CIUDAD UNIVERSITARIA,
CIUDAD DE MÉXICO, 2020



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO

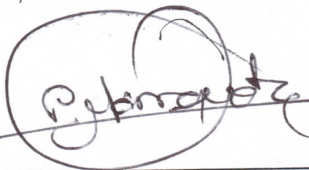
LIC. IVONNE RAMÍREZ WENCE
DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
P R E S E N T E.

Muy distinguida Señora Directora:

El alumno: **GERARDO HERNÁNDEZ ALARCÓN**, con número de cuenta: **087341997** inscrito en el Seminario de Derecho del Trabajo a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: **"LA CONCILIACIÓN Y SU TRANSICIÓN EN LAS REFORMAS DE 30 DE NOVIEMBRE DE 2012 AL 1º DE MAYO DE 2019"**, bajo la dirección de la **DRA. LILIA GARCÍA MORALES**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

El **LIC. HUGO SEGOVIA MÉNDEZ**, en el oficio con fecha 27 de junio del año en curso, me manifiesta haber revisado y aprobado la referida tesis; considerando que reúne los requisitos correspondientes, por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento General de Exámenes suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumno(a) referida.

"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"
Ciudad Universitaria, Cd.Mx. a 11 de Noviembre de 2019.


DR. PORFIRIO MARQUET GUERRERO
Director del Seminario



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

C.c.p. -Seminario.
C.c.p. - Alumno.

CAPITULADO
LA CONCILIACIÓN Y SU TRANSICIÓN EN LAS REFORMAS DE 30 DE
NOVIEMBRE DE 2012 AL 1° DE MAYO DE 2019

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I LINEAMIENTOS GENERALES

1.	Proceso y Procedimiento	1
1.1.	Todo Procedimiento Tiene Dos Etapas	2
2.	Derecho Procesal del Trabajo	6
3.	Principios Fundamentales del Derecho del Trabajo	6
4.	Naturaleza del Derecho Procesal del Trabajo	15
5.	Los Conflictos de Trabajo	18
6.	Procedimiento Ordinario a la Luz de la Reforma de 1° de mayo de 2019	21
6.1	Conciliación	25
6.1.1.	La Etapa Conciliatoria	27
6.2.2.	Demanda y Excepciones	28
7.	Ofrecimiento y Admisión de Pruebas	30
8.	Desahogo de pruebas	33
9.	El Laudo	34
10.	La Conciliación	36
11.	Junta de Conciliación y Arbitraje	37
11.1.	Integración de las Juntas	41
12.	Competencia de las Juntas	42
13.	La Reforma Laboral en el Derecho Procesal del Trabajo	45

CAPÍTULO II ANTECEDENTES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

1.	Primeros Movimientos a Principios de Siglo XX (1904-1906)	50
----	---	----

2.	Movimiento Revolucionario	52
3.	Movimiento Constitucionalista	57
4.	Artículo 123 Constitucional	61
5.	Reglamentación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje	66
6.	Legislación Laboral de los Estados	69
7.	La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje	70
8.	La Federalización de la Legislación Laboral	75
9.	Ley Federal del Trabajo del 18 de Agosto de 1931	76
10.	Ley Federal del Trabajo del 1° de Mayo de 1970	77
11.	Reforma Procesal del 1° de Mayo de 1980	78
12.	Reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2012	79

CAPÍTULO III MARCO JURÍDICO

1.	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917	80
2.	Tratados Internacionales	83
3.	Ley Federal del Trabajo de 1970 Con Reformas del 1° de mayo de 2019	86
4.	Jurisprudencia	91

CAPÍTULO IV LA CONCILIACIÓN EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO.

1.	La Conciliación en los Conflictos Individuales Laborales	97
2.	Ventajas y Desventajas de la Audiencia de Conciliación en el Procedimiento Ordinario	99
3.	La Función Conciliadora de las Juntas De Conciliación y Arbitraje	101
4.	Reforma Constitucional del artículo 123 Constitucional Apartado "A" de 24 de febrero de 2017	101
5.	Reforma Laboral del 1° de Mayo de 2019 a la Ley Federal del Trabajo	108

5.1.	Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral	109
5.2.	Centros de Conciliación de las Entidades Federativas y de la Ciudad de México	110
6.	El Procedimiento de Conciliación	112
CONCLUSIONES		115
BIBLIOGRAFÍA		118

AGRADECIMIENTOS

A DIOS, por ser el arquitecto y creador de todo, permitiéndome seguir hasta este momento vivo y poder continuar mi rumbo hasta el momento en el que él lo decida.

Un profundo y respetuoso agradecimiento a mi Alma Máter la **UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO; FACULTAD DE DERECHO** y la **PREPARATORIA NÚMERO 6 ANTONIO CASO**, por haberme permitido tocar y abrirme sus puertas desde mis estudios de bachillerato y hasta tener la formación como profesionista, a **TODOS Y CADA UNO DE LOS PROFESORES** quienes imparten las materias en una forma tan profesional y dedicada, recordando que como decía Simón Bolívar “Un Ser sin estudios, es un ser incompleto”.

A MIS PADRES; ISABEL HORTENSIA ALARCÓN FLORES Y RAFAEL HERNÁNDEZ DÍAZ DE LEÓN por quienes existo y vivo; personas sin vicios y llenas de grandes virtudes, personas que me enseñaron con el ejemplo el valor que tiene la familia. Por el apoyo incondicional para logra llegar y terminar una licenciatura.

A MIS HERMANOS; RAFAEL, ALFREDO, MARIANA Y RODOLFO; que, a pesar de ser diferentes, el cariño que nos une es más fuerte que todo, siendo unos padres de familia ejemplares.

A MIS HIJOS GERARDO Y FABIANA; quienes con su luz iluminan mi camino, esperando ellos tengan la misma oportunidad de estudiar como yo la tuve gracias a mis padres, enseñándome el cariño tan grande que un padre puede tener a sus hijos.

A MIS FAMILIARES Y AMIGOS; Con quienes pase y seguiré pasando grandes momentos.

A LA DOCTORA LILIA GARCÍA MORALES; a quien encontré en el momento justo en que pensaba abandonar la tesis, la cual me demostró el amor que tiene a su profesión y en especial a guiarnos a los tesisistas con su mano experta por este camino que parece tan largo y tedioso para lograr conseguir este último, pero tan importante paso, haciendo que este sea más simple demostrándome que los Ángeles existen en la tierra.

AL DIRECTOR DEL SEMINARIO DE DERECHO LABORAL DOCTOR PORFIRIO MARQUET GUERRERO, quien abrió las puertas del seminario del cual es titular y permitirme la oportunidad de realizar la presente investigación.

INTRODUCCIÓN

Desde la antigüedad la humanidad se conformó en pequeños grupos los cuales con el paso del tiempo crecen y se convierten en sociedades, la cuales debido a la interrelación entre los individuos que las componen se van generando diferencias entre las mismas dando nacimiento a una serie de derechos y obligaciones las cuales deben de ser respetadas por estos.

Debido a las necesidades de las sociedades es que nace el trabajo, creándose dos grupos principales por un lado el patronal y por el otro el obrero, es así que en el siglo XIX en virtud del gran movimiento de trabajadores en Europa se da nacimiento a los derechos de los trabajadores.

Es hasta después de la Revolución Mexicana que en nuestro País se comienzan a proteger los derechos de la clase obrera y es así que en el año 1917 se realiza una nueva Constitución la cual en su artículo 5° Constitucional el cual contemplaba algunos puntos tendientes al trabajo, sin embargo y debido a la necesidad que tenía el País en ese momento y tomando en cuenta el movimiento social de 1910 es que se decide proteger los derechos de los trabajadores, creando una comisión especial misma que después de grandes debates dan nacimiento al artículo 123 Constitucional el cual considera por primera vez los derechos de los trabajadores como derechos sociales, toda vez que dan protección a la clase trabajadora.

Posteriormente y después de diversos reglamentos y legislaciones de los Estados, se crea en el año 1931 la primer Ley Federal del Trabajo sirviendo como base para la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 la cual se encuentra vigente hasta nuestros días.

En la búsqueda de una igualdad laboral y con el espíritu de la Ley de proteger los derechos de los trabajadores las Juntas de Conciliación y Arbitraje Locales y Federales intentan dirimir las diferencias entre las partes en conflicto a través de una primer etapa llamada de conciliación en el procedimiento ordinario.

La Ley Laboral reformada el 30 de noviembre de 2012 contempla una nueva figura llamada funcionarios conciliadores o personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los cuales intervendrán proponiendo a las partes diversas formas de terminar con el conflicto y hasta antes de que se declare cerrada la instrucción.

La Reforma laboral de 1° de mayo del año 2019 referente a la Conciliación, la misma contempla que antes de acudir ante los Tribunales laborales las partes en conflicto deben de asistir al Centro De Conciliación correspondiente para solicitar el inicio del procedimiento de conciliación, mismo que no podrá exceder de cuarenta y cinco días naturales iniciando con la presentación de la solicitud ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o ante el Centro de Conciliación Local, dependiendo la competencia La cual al recibir dicha solicitud señalaran día y hora para la celebración de una audiencia de Conciliación dentro de los 15 días siguientes, notificando el citatorio pertinente de forma personal cuando menos con 5 días de anticipación a la audiencia. El trabajador deberá de acudir de forma personal a dicha audiencia quien podrá asistir acompañado por una persona de confianza sin que se le reconozca como apoderado; el patrón deberá asistir personalmente o por conducto de persona facultada para obligarse.

La autoridad a través de los conciliadores formulará una propuesta de contenido y alcances de un arreglo conciliatorio, planteando opciones de solución justas y equitativas en el caso de estar de acuerdo las partes celebrarán un convenio por escrito; el que deberá ser ratificado en ese momento por las partes.

El presente trabajo de investigación tiene finalidad de hacer notar la importancia de la **CONCILIACIÓN** en el procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje Locales y Federales, mismas que deberían contar con un personal altamente calificado en esta área, el cual dará la pauta para que las partes en conflicto lleguen a un arreglo y se sientan satisfechas con el mismo.

Visto lo anterior; la presente investigación se integrará y analizará en el orden siguiente:

CAPÍTULO PRIMERO; Se presenta una serie de definiciones, principios y naturaleza jurídica del proceso y Derecho del Trabajo, para llegar a una primer etapa en el procedimiento ordinario y ver sus etapas en la cual encontramos a la **CONCILIACIÓN** como la primera de estas; la cual es materia del presente estudio.

CAPÍTULO SEGUNDO; realizamos un estudio sobre los primeros movimientos que dan nacimiento a la protección obrera, a través de los cuales se eleva a una Ley Constitucional en 1917 y posteriormente a una Ley Federal del Trabajo, estudiando el principal artículo protector de los derechos sociales, es decir el artículo 123 Constitucional el cual da nacimiento a las actuales Juntas de Conciliación y Arbitraje y por último la Ley Federal del Trabajo de 1970, la cual se encuentra vigente hasta nuestros días.

CAPÍTULO TERCERO; nos referimos al marco jurídico que tienen un relación con la tesis en estudio como son los artículos Constitucionales y la Ley Federal del Trabajo de 1970 reformada en el año 2012 Y 2019.

CAPÍTULO CUARTO; por último estudiaremos en caso concreto, la Conciliación en el Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como la importancia de la misma de acuerdo a la reforma de 30 de

noviembre de 2012, Reforma Constitucional de 24 de febrero de 2017 y por último la Reforma de 1° de mayo del año 2019, en virtud de que a la fecha y en la práctica jurídica de no existir los “Centros de Conciliación”; son las Juntas de Conciliación y Arbitraje las que siguen conviniendo los conflictos laborales, de la Conciliación y de la impartición de la “Justicia Laboral”.

CAPÍTULO I LINEAMIENTOS GENERALES

En el presente capítulo analizaremos todos y cada uno de los conceptos principales del juicio ordinario, que nos ayudarán a clasificar y entender la hipótesis que pretendemos demostrar en el presente trabajo de investigación en relación con el objeto de nuestro estudio la “Conciliación”.

1. Proceso y Procedimiento

Suele confundirse estos dos términos en la práctica, pero los Doctrinarios las definen como figuras distintas pero afines.

“El procedimiento es el conjunto de reglas que disciplinan dicha realidad obligando a los actos que componen el proceso a desarrollarse en una y otra forma.”¹

Procedimiento en el lenguaje forense esta voz se ha usado tradicionalmente como sinónimo de juicio o instrucción de una causa o proceso civil.²

El proceso es el conjunto de disposiciones que regulan la sucesión concatenada de los actos jurídicos realizados por el juez, las partes y otros sujetos procesales, con el objeto de resolver las controversias que se suscitan con la aplicación de las normas de derecho sustantivo.³

¹ MASCAREÑAS Carlos E. **Nueva Enciclopedia Jurídica**. Tomo XX. Ed. Francisco Seix. Barcelona. 1993. P.861.

² Cfr. Instituto De Investigaciones Jurídicas de la UNAM. **Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano**. Ed. Porrúa. MEXICO. 2001. P. 3056.

³ Cfr. Idem.

Según el maestro Néstor de Buen “el proceso es, en principio, un conjunto de acciones destinadas a lograr el cumplimiento de las normas jurídicas que se dicen violadas.”⁴

La doctrina contemporánea distingue entre proceso y procedimiento, de la siguiente manera:

El proceso como relación o como situación, es principio o idea jurídica directriz; el procedimiento es la realización plena, concreta sucesiva de los actos jurídicos del proceso. El proceso es un sistema para el desarrollo de la actividad jurisdiccional el procedimiento es la forma real, concreta, material del desenvolvimiento del proceso. Por otra parte, el proceso es abstracto, en tanto que el procedimiento es concreto; el proceso es el continente, el procedimiento es el contenido.

Entendiendo al proceso como un instrumento mediante el cual se va a mantener, procurar y conservar el orden jurídico; dirimiendo un problema que se suscita entre dos partes con intereses contrarios, en el cual encontraremos los:

1) Actos del Estado a través de un Tribunal o Juez que pertenecen al Poder Judicial Local o Federal sin excluir a los que no pertenecen a este poder como son los Tribunales Administrativos; Laborales y Contenciosos Administrativos, 2) Las partes las cuales son la parte actora y la demandada; y 3) Los terceros ajenos los cuales auxilian al juzgador para dictar una sentencia, siendo estos los testigos, peritos, auxiliares; y los abogados.

1.1. Todo procedimiento tiene dos etapas:

⁴ DE BUEN LOZANO. Nestor **Derecho Procesal del Trabajo**. Segunda Edición Ed. Porrúa. México. 1990. P. 15.

- **ETAPA DE INSTRUCCIÓN**

La cual se subdivide en:

- ❖ **Etapa Postulatoria**
- ❖ **Etapa Probatoria**
- ❖ **Etapa Preconclusiva**

Etapa Postulatoria

“En esta etapa las partes plantean sus pretensiones y la contraria su resistencia, la cual es a través del relato de hechos, exponiendo sus intereses de acuerdo a su conveniencia aduciendo el fundamento legal que corresponda, esta etapa termina al momento en que se tiene que probar el dicho de cada una de las partes.”⁵

En la materia que nos ocupa la Ley Federal del Trabajo reformada el día 30 de noviembre de 2012 señalaba en su artículo 875 de la Ley Federal del Trabajo la audiencia inicial constara de dos etapas las cuales son: 1) conciliación; y 2) De demanda y excepciones, mismo que fue derogado el día 1° de mayo del año 2019 en el cual ahora las partes en conflicto antes del juicio, están obligadas a asistir al Centro de Conciliación que les corresponde de acuerdo a la competencia. Sin embargo y toda vez que al no existir en éste momento los Centros de Conciliación; así como los Tribunales Laborales correspondientes las audiencias continúan de acuerdo a lo establecido en el artículo 875 anterior a la reforma de 1° de mayo de 2019.

⁵ GOMÉZ LARA Cipriano. **Teoría General del Proceso**. Octava Edición. Ed. Harla. México 1990. Pp. 139 y 140.

En los juicios que se están tramitando, así como las demandas que se presentan día a día, ante la falta de materialización de los Tribunales del poder judicial, se sigue aplicando la Ley Federal del Trabajo anterior a la Reforma de 1° de mayo de 2019.

Etapas Probatorias

La presente etapa se desarrollaba en los siguientes momentos:

- Ofrecimiento de la prueba, en la cual las partes ofrecen al tribunal diversos medios de prueba como pueden ser documentales, testimoniales, confesionales, etc. Relacionándolas con todos y cada uno de los hechos, así como con los hechos o defensas que haya señalado.
- Admisión de la prueba, es por medio del tribunal en el cual se aceptaba o se declaraba improcedente, en virtud de que era la prueba idónea para acreditar el hecho o para verificar la afirmación o negativa.
- La preparación de la prueba consistía en el apoyo que recibe el tribunal de las partes o de sus mismos auxiliares para poder desahogar en tiempo y forma una prueba.
- El desahogo de las pruebas consistía en el desarrollo de las mismas en tiempo y forma establecido por el tribunal tomando en cuenta lo que se establece en la Ley para el desahogo de las mismas.

Etapas Preconclusivas

Las partes preparaban sus alegatos en las cuales se realizan consideraciones y razonamientos que el juez tomara para dictar una sentencia.

- **JUICIO**

Es el acto en el cual el tribunal dicta la sentencia.

En lo que se refiere a materia laboral la cual es parte de la presente tesis; la Ley en su artículo 875 señalaba que la audiencia constaba de dos etapas las cuales eran: a) de conciliación y b) de demanda y excepciones; posteriormente una vez concluido este periodo, de conformidad a lo que establecía el artículo 876 de la Ley Laboral, se citaba a las partes a una audiencia de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas la cual se llevara de acuerdo a lo que establecía el artículo 880 de la materia teniendo la Junta la facultad de resolver en ese momento o reservarse el derecho para decidir las pruebas que admitirá y las que desechara, los anteriores artículos fueron derogados por la Reforma de 1° de mayo del año 2019, sin embargo al no existir aun los Centros de Conciliación así como los Tribunales, los mismos se seguirán aplicando hasta en tanto no se den las condiciones señaladas en dicha Reforma.

La Junta en el mismo acuerdo en el que admitía o desechaba las probanzas, señalaba día y hora para el desahogo de las mismas. Una vez desahogadas dichas probanzas se procedía a la etapa de alegatos y previa certificación del secretario de la Junta de que ya no quedan pruebas pendientes por desahogar, se daba un término de tres días para que las partes expresaran su conformidad; hecho lo anterior y no quedando pendiente de desahogo probanza alguna el auxiliar de oficio declaraba cerrada la instrucción y se formulaba un proyecto de laudo el cual era entregado a cada una de las partes que integrantes de la Junta y en el caso de no existir diligencia alguna conveniente para resolver se procedía en sesión a discutir y votar el proyecto para elevarlo a laudo. Sin embargo, como ya se ha mencionado, éste artículo se seguirá aplicando en tanto no se materialice la Reforma de 1° de mayo de 2019, en lo referente a los Centros de Conciliación y los Tribunales laborales.

2. Derecho Procesal del Trabajo

Durante el nacimiento y crecimiento de nuestro país como una Nación libre, el abuso por parte del sector patronal no se hizo esperar y debido a la necesidad de atender los problemas de orden laboral, en los cuales era necesaria la intervención reguladora del Estado, fue necesaria la creación de una disciplina que conociera de esa actividad.

Es así como el derecho procesal del trabajo comienza sus primeros pasos constituyendo autoridades laborales avanzando hasta el grado de conformar una verdadera Ley Federal del Trabajo la cual regularía los conflictos colectivos e individuales, teniendo una completa validez en la administración de justicia, por parte de los tribunales laborales.

“Conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, interobreras e interpatronales”⁶

De lo anterior, se desprende que el derecho procesal del trabajo es la rama del derecho laboral, la cual delimita la actividad del Estado y la forma de aplicar las normas que regulan la relación entre trabajadores y patronos.

3. Principios Fundamentales del Derecho del Trabajo

De acuerdo al Diccionario de Ciencias Jurídicas el Principio es “Comienzo de un ser, de la vida. Fundamento de algo. Máxima, aforismo”.⁷

⁶ TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo Derecho Procesal del Trabajo**. Ed. Porrúa. México. 1975. P. 487.

⁷ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario de Ciencias Jurídicas**. Ed. Heliasta, Buenos Aires. 2012. P.765

“De acuerdo a la escuela histórica, los principios del derecho son los que han nacido de los pueblos a través de su devenir histórico, en el tiempo y en el espacio, y que igualmente han sido fuente de inspiración para los legisladores, al crear el acto legislativo, es decir, han servido para orientar al derecho mismo.”⁸

La materia laboral se rige a través de principios que establecen las reglas del derecho del trabajo, en especial del Derecho Procesal del Trabajo, misma que se encuentran plasmadas en el artículo 685 de la Ley en comento mismo que fue reformado el día 1° de mayo del año 2019, el cual a la letra señala:

Artículo 685. “El proceso del derecho del trabajo se rige bajo los principio de intermediación, inmediatez, continuidad, celeridad, veracidad, concentración, economía y sencillez procesal.

Así mismo, será público, gratuito, predominantemente oral y conciliatorio.

Los Tribunales deben garantizar el cumplimiento de los principios y condiciones citados. El juez deberá atender al principio de realidad sobre los elementos formales que lo contradigan. Asimismo, se privilegiará la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales, sin afectar el debido proceso y los fines del derecho del trabajo.

Tomando en cuenta lo que se establece el artículo 685 de la Ley Laboral, podemos decir que los principios fundamentales del Derecho del trabajo son:

- **Principio de Intermediación**, Los Tribunales laborales tendrán la obligación de presenciar las audiencias, con la cual tendrán elementos suficientes para resolver las controversias de acuerdo a lo expuesto por las partes,

⁸ TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales. **Derecho Procesal del Trabajo**. Séptima Edición. Ed. Trillas. México 2014. P. 19.

así como las pruebas que en su presencia se desahoguen. El Tribunal laboral presidirá las audiencias y será quien determine el inicio y conclusión de cada una de las etapas teniendo la facultad de desechar las pruebas que no cumplan con los requisitos, procediendo al desahoga de las mismas y en su momento exponer de forma oral y breve las consideraciones que motivaron su sentencia y dar lectura a los puntos resolutivos.

- **“Principio de Inmediatez**, este principio se encuentra encaminado a que el juzgador dicte una resolución más justa y equitativa de acuerdo a la verdad histórica de los hechos; por lo que sus integrantes están obligados a tener contacto directo con las partes en las audiencias en las que recibirán las pruebas de las partes y presenciando su desahogo, estando facultadas a preguntar lo que consideren pertinente dentro del procedimiento para conocer la verdad de los hechos que se demandan así como de la defensa.”⁹

- **“Principio de Continuidad**, este principio consiste en atribuir la mayor permanencia, conservación y estabilidad en el empleo al trabajador, el cual se encuentra establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123, fracción XXII el cual a la letra señala:”¹⁰

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

⁹ Idem.

¹⁰ MARTÍNEZ GONZÁLEZ, Arturo. **Revaloración de los Principios del Derecho del Trabajo.** http://repositorio.lasalle.mx/bitstream/handle/lasalle/691/N%C3%Bam.30_P.13-48.pdf?sequence=1&isAllowed=y

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

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario...

Así mismo la Ley Federal del Trabajo en su artículo 35 señala:

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.

La mayoría de los autores equiparan este principio con el de la estabilidad en el empleo Mario de la Cueva señala que “la estabilidad de los trabajadores en sus empleos comprende dos modalidades: la primera que consiste en la permanencia o duración indefinida de los contratos de trabajo y la segunda que estriba en la necesidad de una causa legítima para su disolución”.¹¹

- **Principio de Celeridad**, El proceso laboral debe resolverse de manera rápida pues lo que se está pelando es el salario del trabajador, el que constituye el sustento familiar.

¹¹ DE LA CUEVA, Mario. **Derecho Mexicano del Trabajo**. Octava Edición. Ed. Porrúa. México 1964. P. 755.

- **Principio de Veracidad**, Constatar, valorar los hechos y el Derecho para emitir una sentencia en justicia y que corresponda a lo que determinan las normas laborales nacionales e internacionales.
- **“Principio Concentración**, con este principio nos referimos a la necesidad de que los juicios sean tramitados con la brevedad posible, evitando sean procesos muy prolongados como ocurre en el derecho civil.”¹²

El principio de concentración se encuentra precisado fundamentalmente en los siguientes artículos:

Artículo 761.- “Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en esta Ley”. Artículo tal, que no fue Reformado”.

Artículo 763. “Cuando en una audiencia o diligencia se promueva incidente de falta de personalidad, se sustanciará de inmediato oyendo a las partes y se resolverá, continuándose el procedimiento.

En los demás casos a que se refiere el artículo anterior, se señalará día y hora para la celebración de la audiencia incidental, que se realizará dentro de las veinticuatro horas siguientes, en la que las partes podrán ofrecer y desahogar pruebas documentales e instrumentales para que de inmediato se resuelva el incidente, continuándose el procedimiento.

Al presente artículo se le adhiere en la Reforma de 1° de mayo de 2019 lo siguiente:

¹² TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales. **Derecho Procesal del Trabajo**. Séptima Edición. Ed. Trillas. México 2014. P. 19.

- Lo establecido en los párrafos anteriores no aplica en lo que se refiere al juicio individual ordinario previsto en el capítulo XVII del presente Título.
- Al promoverse un incidente, se señalarán los motivos de este y acompañarse las pruebas en que lo funde; de no cumplir con dichos requisitos, el tribunal lo desechará de plano.

Los incidentes que no tengan señalada una tramitación especial en esta Ley se resolverán de plano oyendo a las partes”.

Así mismo la multicitada Reforma adhiere el siguiente artículo:

Artículo 763 Bis.- En lo que se refiere a los incidentes que se promuevan en el Juicio Individual Ordinario, los incidentes se sustanciarán y resolverán en la audiencia preliminar oyendo a las partes, sin suspensión del procedimiento, a excepción del incidente de nulidad, el que deberá promoverse dentro de los tres días siguientes en que se tenga conocimiento del acto irregular, hasta antes que se dicte sentencia. En este caso, el juez señalará día y hora para la celebración de la audiencia incidental que se realizará dentro de las veinticuatro horas siguientes, en la cual se podrán ofrecer y desahogar pruebas documentales, instrumentales y presuncionales para que de inmediato se resuelva el incidente, continuándose el procedimiento. A quien promueva un incidente notoriamente improcedente, se le impondrá una multa de hasta 100 veces la Unidad de Medida y Actualización.

Artículo 764.- “Si en autos consta que una persona se manifiesta sabedora de una resolución, la notificación mal hecha u omitida surtirá sus efectos como si estuviese hecha conforme a la Ley. En este caso, el incidente de nulidad que se promueva será desechado de plano.”

Artículo 848.- “Las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus resoluciones.

Las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurran los miembros de la Junta.”

La Reforma de 1° de mayo reforma el presente artículo quedando de la siguiente manera:

Artículo 848.- “Los Tribunales no pueden revocar sus propias resoluciones salvo aquellas que se combatan a través del Recurso de Reconsideración que contempla esta Ley. Las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurran los miembros de los Tribunales.”

Artículo 686.- “El proceso del derecho del trabajo y los procedimientos paraprocesales, se sustanciarán y decidirán en los términos señalaba que en la presente Ley.

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

El presente artículo sufre una Reforma el 1° de mayo quedando de la siguiente manera:

Artículo 686.- “El proceso del derecho del trabajo y los procedimientos paraprocesales, se sustanciarán y decidirán en los términos señalados en la presente Ley. Los Tribunales ordenarán que se corrija cualquier irregularidad u omisión que notaren en la sustanciación del proceso, para el efecto de regularizar

el procedimiento, sin que ello implique que puedan revocar sus propias resoluciones, según lo dispone el artículo 848 de la presente Ley”.

- “**Principio de Economía**, este principio evita los gastos innecesarios en el juicio, reduciendo los recursos, eliminando de igual manera los gastos y costas, lo que obliga a conformar tribunales laborales especializados.”¹³
- “**Principio de Sencillez**, la finalidad de este principio es la de que las partes en el juicio puedan comparecer ante los tribunales laborales a defender sus derechos, sin que estos tengan reglas rígidas o formularios, sin olvidar que la misma ley solicita que las partes sean asesoradas por licenciados en derecho.”¹⁴

No obstante lo anterior, en su artículo 687 señala:

Artículo 687.- “En las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios.”

- “**Principio de Publicidad**, Derecho que tenemos los ciudadanos de presenciar las audiencias o diligencias que se lleven a cabo en el procedimiento ordinario, con la finalidad de que el juicio se desarrolle con la mayor transparencia posible, resolviendo la autoridad de acuerdo a la ley; exceptuando la ley dicho derecho en su artículo 720, por razones del buen servicio o morales, las buenas costumbres, discusión y votación del laudo”.¹⁵

¹³ Ibidem. P. 21 y 22.

¹⁴ Idem.

¹⁵ Idem.

- **“Principio de Gratuidad,** “Es el derecho que se tiene para que cualquier persona que active la maquinaria legal reciba un laudo de acuerdo a lo solicitado sin que genere ningún gasto a las partes las actuaciones relacionadas con las normas de trabajo.”¹⁶

El presente principio se encuentra establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 17, así como en el artículo 19 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que señalan lo siguiente:

Artículo 17. “Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho.

Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales...”

Artículo 19.- “Todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno.”

- **“Principio de Oralidad,** El proceso en materia laboral es principalmente de forma oral en la que las partes exponen sus pretensiones a la Junta; a través de las comparecencias en las audiencias, aclarando que no sólo es de forma verbal el proceso.

Artículo 713.- “En las audiencias que se celebren se requerirá de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, salvo disposición en contrario de la Ley.”

¹⁶ Ibidem. P. 20.

Desprendiéndose del anterior texto que es obligatoria la presencia física de las partes o de sus representantes, por tal motivo no permite sustituir su presencia por una promoción. Confirmando que el Constituyente plasmo esta oralidad en los juicios laborales, con la finalidad de escuchar a las partes y resolver de la manera más justa la diferencia entre las mismas.”¹⁷

- “**Principio Conciliatorio**, este principio se enfoca en que la autoridad de opciones a la parte actora y demandada durante todo el procedimiento y hasta antes de dictar un laudo; escuchándolas y proponiendo un arreglo para dar por terminado el conflicto, dando nacimiento con la reforma de 30 de noviembre de 2012 a la figura de funcionarios conciliadores.”¹⁸

4. Naturaleza del Derecho Procesal del Trabajo

Se entiende por naturaleza, el origen de las cosas; su principio, proceso y fin, el derecho del trabajo nace del artículo 123 Constitucional en el cual se plasma los principales puntos que la Ley Federal del Trabajo debe de considerar; otorgando la mayor dignidad que debe de tener todo trabajador al intentar tener una mejor calidad de vida, protegiendo sus principales derechos como clase obrera y marcando las reglas a seguir entre la relación de tipo laboral que surge de la clase trabajadora y la clase patronal.

Es necesario situar al derecho del trabajo dentro del derecho privado, derecho público o dentro del derecho social.

Derecho Público

¹⁷ Ibidem. P.20 y 21

¹⁸ Ibidem. P 22.

Se dice que estamos frente al derecho público cuando se tutela un derecho no patrimonial, se señala por la Suprema Corte de Justicia de la Nación que el derecho del trabajo forma parte del derecho público, así como en el artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo señala que: “Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:....”

Así mismo, existe una corriente la cual señala que será de acuerdo a la naturaleza de la norma. En el entendido que si una de las partes impone a la otra las condiciones del contrato se estará frente a normas de derecho público, pero si por el contrario el contrato se discute entre las partes estamos dentro de un derecho privado.

Derecho Privado

Existe una corriente que señalan que el derecho del trabajo es de carácter privado, toda vez que estamos frente a relaciones entre particulares, es decir entre patrón y trabajador.

El derecho del trabajo se puede considerar como un derecho dual o mixto ya que todo lo referente a contratación individual y las condiciones de trabajo, está formado por instituciones de derecho privado y en lo referente a sindicatos, inspecciones, huelga, designación de funcionarios de los tribunales del trabajo, integración etc., se rige por instituciones de derecho público.

Derecho Social

La naturaleza jurídica del Derecho Procesal del Trabajo es la de un “conjunto de normas jurídicas adjetivas de carácter social, que regulan el proceso jurisdiccional laboral y que tienen por objeto servir de instrumento para resolver

imperativamente los diversos conflictos que se generan entre los trabajadores y sus empleadores.”¹⁹

Al momento de presentarse el conflicto entre la parte trabajadora y parte patronal el principal interesado y obligado a buscar la forma de solucionar dicho conflicto es el Estado, ya que el mismo tiene la obligación de garantizar la paz social a través de todos los medios posibles.

El Derecho Procesal Laboral, tiene las siguientes características:

- **Autónomo**, ya que posee un dominio suficientemente amplio que queda integrado por la conflictiva social que en materia laboral se presenta, tiene además una vasta doctrina procesal laboral, que en sus líneas generales es homogénea ya que está precedida por conceptos comunes, los cuales tienen, respecto de las otras ramas del derecho procesal, aspectos marcadamente diferentes, contando para la aplicación o interpretación de las normas con un método propio derivado del carácter proteccionista del derecho laboral.
- **Instrumental**, el Derecho Procesal del Trabajo viene a constituir el instrumento jurídico para realizar el derecho laboral sustantivamente considerado.
- **Público**, tiene el carácter de público en consecuencia del ejercicio de la función jurisdiccional, actividad pública de impartir justicia la cual es a través de las Juntas de Conciliación y arbitraje, al resolver los diversos litigios o conflictos que hacen de su conocimiento: trabajadores, sindicatos o patrones.

¹⁹ DE BUEN LOZANO. Néstor. **Derecho Procesal del Trabajo**. Editorial Porrúa. S.A. México. 1988. P. 33.

En este orden de ideas podemos decir que la finalidad y naturaleza jurídica del Derecho Procesal del Trabajo, es la de mantener la paz laboral entre los trabajadores y patrones aplicando un conjunto de normas de carácter social, que delimitan y regulan el proceso laboral, mismas que sirven para dirimir los conflictos que nazcan de la convivencia entre patrones y trabajadores, las cuales son tendientes a proteger los derechos de los trabajadores y beneficiarios.

5. Los Conflictos de Trabajo

Conflicto. Lo más recio o incierto de que no combate, pelea o contienda. Oposición de intereses en que las partes no ceden. El choque o colisión de derechos o pretensiones. Situación difícil, caso de desgracia”.²⁰

Conflicto es la situación en un momento determinado que pone a las partes que integran una relación de trabajo en diferencias laborales pudiendo ser estas individuales o colectivas entendiendo partes como trabajadores y patrones.

La Ley Federal del trabajo en su artículo 604 señalaba que:

Artículo 604.- “Corresponden a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en el ámbito de su competencia, el conocimiento y la resolución de los **conflictos de trabajo** que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellas.”

De conformidad a la Reforma del 1° de mayo del año 2019 el artículo 604 quedo de la siguiente manera:

²⁰ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario de Ciencias Jurídicas**. Ed. Helliasta, S.R.L. P. Buenos Aires. 2012. 199.

Artículo 604.- “Corresponden a los Tribunales del Poder Judicial de la Federación o de los Tribunales de las entidades federativas, el conocimiento y la resolución de los **conflictos de trabajo** que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellas.”

Aclarando que mientras tanto no entren en funciones los Tribunales mencionados con anterioridad, se seguirá aplicando este artículo anterior a la Reforma de 1° de mayo de 2019

De Pina Vara define la Colisión de Intereses como conflicto del trabajo como “cualquier fricción producida en una relación de trabajo. Denomina también conflicto laboral, pudiendo ser individual o colectivo.”²¹

El maestro Cisneros dice que conflicto de trabajo es “toda situación jurídica que se produce como consecuencia de la alteración contractual ocasionada en el desarrollo o en la extensión de una relación jurídica laboral, y que se plantea entre los sujetos de la misma o entre las partes de un convenio colectivo.”²²

Los conflictos laborales anteriormente no se resolvían en un tribunal laboral ya que los mismos no existían, las partes acudían a los tribunales judiciales del orden común. Siendo una de las principales causas del nacimiento de las Juntas de Conciliación la coalición de trabajadores que poco a poco se fue sumando una cantidad considerable de trabajadores los cuales a través de huelgas y paros generaban grandes conflictos de carácter económico al País, por lo mismo se busca quien resuelva los conflictos colectivos.

²¹ PINA VARA, Rafael. **Diccionario de Derecho**. Ed. Porrúa. México. 1994. P. 181.

²² BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. **Fundamentos de Derecho Procesal del Trabajo**. Ed. Trillas. México 1997 (reimp. 2007). p. 41.

Los conflictos laborales se dividen en:

- **Individuales**, los cuales surgen entre los trabajadores y los patrones en referencia al cumplimiento o incumplimiento del contrato individual de trabajo o de los derechos y obligaciones que se derivan de la legislación laboral.
- **Colectivos**, se origina entre los sindicatos y patrones, cuando se incumple con o con las cláusulas del contrato colectivo de trabajo.
- **Colectivo de Naturaleza Económica**, aquellos que surgen con motivo del planteamiento de modificar o implantar nuevas condiciones de trabajo, o bien la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo.
- **Conflictos Inter-Obreros**: son aquellos que se refieren a los generados por la preferencia de derechos o por movimientos escalafonarios.
- **Conflictos Inter-Sindicales**: son aquellos que se plantean entre dos o más sindicatos sobre la titularidad de un contrato colectivo de trabajo o sobre la administración de éste.
- **Conflictos Entre Trabajadores y Sindicatos**, siendo aquellos que surgen principalmente con motivo de la aplicación de la "cláusula de exclusión" que fuera declarada inconstitucional. Este tipo de conflictos no se limitan a dicha cuestión, pues podemos encontrarnos con otro tipo de procedimientos en que se pueden contraponer los intereses del sindicato con los de otros trabajadores, como el caso de las elecciones sindicales donde haya inconformidad.

6. Procedimiento Ordinario a la Luz de la Reforma del 1° de mayo de 2019

La función principal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje era la de conocer y resolver los conflictos en materia laboral que se presentan entre la clase trabajadora y la clase patronal, a través de la conciliación y el arbitraje.

Para lo mismo fueron formadas las Juntas de Conciliación y Arbitraje las cuales se integraban de forma tripartita un representante del Gobierno, que funge como presidente, un representante de los Trabajadores y un representante de los Patrones.

Los conflictos laborales más comunes son: Despido Injustificado, demanda de Reinstalación o Indemnización, rescisión por causa imputable al Patrón, separación del Trabajador por causa imputable al mismo, indemnización por riesgo de trabajo, otras prestaciones de carácter económico, salarios caídos, registro de Sindicatos, Contratos Colectivos, Emplazamientos a Huelga, registro de Contratos Individuales de Trabajo y Reglamentos Interiores de Trabajo, Procedimientos Paraprocesales, entre otros. Estos conflictos se tramitan según el procedimiento que para el caso marca la Ley Federal del Trabajo.

El procedimiento laboral se iniciaba con la presentación del escrito de demanda, ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta competente.

La Junta dictaba acuerdo, en el que señalaba día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, estando obligada a notificar personalmente a las partes, entregando al demandado copia cotejada de la demanda y del acuerdo admisorio conforme al artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo. Señalándole al actor en el caso de encontrar algún defecto u error en la demanda para que subsane, de conformidad al artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo.

Las notificaciones dentro del procedimiento ordinario se encontraban establecidas en los Artículos 873 y 874 de la multicitada Ley las cuales señalaban:

La Junta dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación de la demanda señalara día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, estando obligada a notificarlo a las partes, así como en el caso de encontrar un error u omisión por parte de la actora en su demanda le notificara a la misma para que subsane los defectos u omisiones, lo anterior se encontraba establecido en la Ley anteriormente citada.

La falta de notificación de alguno o de todos los demandados, obliga a la Junta a señalar de oficio nuevo día y hora para la celebración de la audiencia, salvo que las partes concurran a la misma o cuando el actor se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados que no hayan sido notificados. Quedando notificadas de la nueva fecha las que se encuentran notificadas y no concurrieron a la audiencia y las que no lo fueron tendrán que ser notificadas de forma personal, de conformidad a lo que establecía el artículo 874 de la Ley Laboral.

La primera etapa laboral se encontraba prevista en el artículo 875 de la Ley; misma que a la fecha se encuentra derogado, la cual se dividía en dos etapas las cuales son:

- “a) De conciliación;
- b) De demanda y excepciones; “

La audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que concurran a la misma; las que estén ausentes podrán intervenir en el momento en que se

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

De acuerdo a la reforma laboral de 1° de mayo del año 2019 modifica en su totalidad el procedimiento ordinario, aplicado a aquellos conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan tramitación especial.

Se crean Centros de Conciliación, los cuales trataran de resolver los conflictos entre patrones y trabajadores, siendo obligatoria para las partes el acudir a estos y en el caso de no llegar a un arreglo entre las partes en conflicto, se podrá activar la maquinaria jurídica en los Tribunales laborales.

Existe una secrecía en cuanto a lo sucedido en la conciliación; sin que las partes puedan invocar antecedente alguno relacionado con la etapa conciliatoria.

El procedimiento ordinario comenzará con la presentación de la demanda ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora del Tribunal competente; en los cuales el Tribunal admitirá o prevendrá la demanda; ordenando su notificación al demandado; ordenando vistas, Traslados y notificaciones; admitiendo y en su caso provee sobre las pruebas ofrecidas para acreditar las excepciones dilatorias; dictando providencias cautelares.

Al ser notificada la parte demanda tendrá un término de quince días para producir su contestación con las pruebas que crea pertinentes; en el supuesto de no realizarla; se tendrá por admitidas las peticiones de la parte actora; perdiendo también su derecho para ofrecer pruebas.

Se correrá traslado de la contestación de la demanda, así como de las pruebas a la parte actora quien tendrá un término de ocho días para formular réplica y en su caso ofrezca pruebas en relación a través de un escrito ante el

Tribunal corriéndole traslado a la parte demandada para que en el término de cinco días formule su contrarréplica por escrito y en su caso objetando las pruebas que se hayan ofrecido por la contraria.

La audiencia preliminar de conformidad con el artículo 873-E tiene por objeto:

Artículo 873-E.- La audiencia preliminar tiene por objeto:

- a) Depurar el procedimiento y resolver las excepciones dilatorias planteadas por las partes;
- b) Establecer los hechos no controvertidos;
- c) Admitir o desechar las pruebas ofrecidas por las partes, según sea el caso;
- d) Citar para audiencia de juicio;
- e) Resolver el recurso de reconsideración contra los actos u omisiones del secretario instructor.

En la audiencia preliminar las partes comparecerán de forma personal o por conducto de apoderado; en el caso de ser por su cuenta deberán estar asistidas por licenciado en Derecho o abogado titulado con cédula profesional o pasante en Derecho.

El Tribunal examinará las cuestiones relativas a la legitimación procesal y resolverá las excepciones procesales que se hayan hecho valer. Definiendo los hechos que no sean motivo de controversia.

Se resolverá la admisión de las pruebas ofrecidas por las partes, admitirá las que tengan relación con la Litis y desechara las inútiles, intrascendentes que no guarden relación con los hechos controvertidos, expresando el motivo y señalando la forma en que deben de prepararse para su desahogo.

Al dictar el Juez la sentencia tomara en cuenta los alegatos de las partes, en la sesión de lectura de sentencia el Juez expondrá oralmente y de forma breve las consideraciones y motivos de su resolución; leyendo únicamente los puntos resolutivos, dejando copia de la sentencia a las partes y cerrara la audiencia, con lo que se da fin al procedimiento.

Mientras que no se materialice la Reforma de 1° de mayo de 2019, el procedimiento ordinario se seguirá llevando de acuerdo a las reglas establecidas antes de la ya mencionada Reforma.

6.1. Conciliación

Respecto a la **conciliación** y sus efectos, la Corte constitucional ha expresado:

“La conciliación es una institución en virtud de la cual se persigue un interés público, mediante la solución negociada de un conflicto jurídico entre partes, con la intervención de un funcionario estatal, perteneciente a la rama judicial o a la administración, y excepcionalmente de particulares.”

Como caracteres esenciales que informan la conciliación se destacan los siguientes:

- Es un instrumento de autocomposición de un conflicto, por la voluntad concertada de las partes. La cual por medio de la intervención del Estado a través del conciliador intenta que las partes en conflicto lleguen a un

acuerdo o bien implica el reconocimiento o la aceptación por una de ellas de los posibles derechos reclamados por la otra, o la renuncia recíproca de pretensiones o intereses que se alegan por aquéllas.

- La conciliación es una actividad preventiva, en virtud de que se busca la solución del conflicto antes de que las partes en conflicto acudan a la vía procesal o durante el trámite del proceso.
- La conciliación no tiene en estricto sentido el carácter de actividad judicial ni da lugar a un proceso jurisdiccional, en virtud de que la función del conciliador es la de proponer ideas para dirimir el conflicto entre la parte trabajadora y patronal, sin imponer a las partes la solución.
- La conciliación es un mecanismo útil para la solución de los conflictos, porque:
 - Ofrece a las partes involucradas en un conflicto la posibilidad de llegar a un acuerdo, sin necesidad de acudir a la vía del proceso judicial;
 - Constituye un mecanismo alternativo de administración de justicia que se inspira en el criterio pacifista que debe regir la solución de los conflictos en una sociedad;
 - Es un instrumento que busca lograr la descongestión de los despachos judiciales, asegurando la mayor eficiencia y eficacia de la administración de justicia.

La conciliación en el ámbito laboral dentro del procedimiento ordinario tiene un ámbito que se extiende a todos aquellos conflictos susceptibles de

resolverse con las partes, las cuales tienen la capacidad jurídica necesaria para resolver.

6.1.1. La Etapa Conciliatoria

El proceso laboral comenzaba con una primer etapa llamada de conciliación, en la cual la Junta intentaba que las partes en conflicto llegaran a un acuerdo el cual se encontraba establecido y fundamentado en el artículo 875 de la Ley Federal del Trabajo; mismo que a la fecha se encuentra derogado.

Siendo esta el medio idóneo para dirimir un conflicto laboral existente entre la parte trabajadora y la parte patronal, interviniendo el Estado como un verdadero mediador dando opciones y proponiendo a las partes formas para dar por terminada la diferencia a través de un convenio ante la misma Junta de Conciliación y Arbitraje.

La etapa de conciliación se encontraba regulada por el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo el cual se encuentra derogado de acuerdo a la Reforma de 1° de mayo de 2019, la cual se desarrollaba de la siguiente forma:

Las partes comparecían personalmente a la Junta en la etapa de conciliación pueden ser asistidas por sus abogados patronos, asesores o apoderados, en el caso de que la demandada o demandadas sean persona o personas morales, puede comparecer el representante o apoderado quien deberá de tener facultades para asumir una solución conciliatoria que obligue a su representada; la Junta a través de su conciliador o personal exhorta a las partes a platicar dando opciones de arreglo con la finalidad de terminar con el conflicto, en el caso de lograrlo se da por terminado el conflicto, realizando un convenio aprobado por la Junta el cual produce los efectos de un laudo.

6.2.2. Demanda y Excepciones

La etapa de demanda y excepciones se encontraba regulada por el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo mismo que se encuentra derogado en estos momentos, la cual se desarrollaba de la siguiente forma:

Se seguía exhortando a las partes a conciliar y en el caso de que se nieguen se daba la palabra al actor para la exposición de su demanda.

Del presente inciso se desprende la importancia de la conciliación en el proceso laboral, en virtud de que antes de arrancar la maquinaria jurídica las partes son exhortadas a tratar de dirimir la controversia a través de un arreglo.

Si el actor es el trabajador o sus beneficiarios no cumplían con los requisitos omitidos o no subsanaban las irregularidades la Junta lo prevenía para que lo hiciera en ese momento.

Desprendiéndose la tutela que tiene el Estado con la parte trabajadora, ya que en caso de que la demanda no cuente con los requisitos establecidos en la ley la Junta previene a la parte actora antes de ratificar en todas y cada una de sus partes la demanda, demostrándose la protección que le brinda esta ley a la clase trabajadora permitiendo que aclare o modifique la misma, lo que con lleva a que la parte demandada si así lo requiere solicite se señale nuevo día y hora para continuar con el procedimiento, debido a que las aclaraciones o modificaciones realizadas por la parte actora la podrían dejar en un estado de indefensión, ya que no cuenta con la herramientas necesarias en ese momento para defenderse.

Ratificada la demanda por el actor, se otorgaba el uso de la voz al demandado quien procedía a dar contestación a la demanda oralmente o mediante escrito.

De lo anterior se desprende que la contestación por parte del demandado se podía realizar de forma oral o por escrito, dándose el principio que señala que el derecho procesal del trabajo es predominantemente oral sin descartar que pudiera presentarse por escrito la contestación, haciendo notar que la misma tenía que ser exhibida en el momento de la audiencia conforme lo marca la ley cumpliendo con ciertos formalismos que se encontraban en la misma.

En la contestación por parte de la demandada se oponía las excepciones y defensas que creía pertinentes, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes, en el caso de silencio y evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podía admitirse prueba en contrario.

La excepción de incompetencia no eximia al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia, en el supuesto de que la Junta se declaraba competente, se tenía por contestada en sentido afirmativo la demanda.

Como litigantes estamos obligados a tener mucho cuidado en este tipo de puntos ya que en la práctica existen abogados que, aunque a todas luces sea notoria la improcedencia de algún incidente lo intentan hacer valer esperando que la contraparte cometa un error y sacar ventaja.

Una sola vez las partes podía replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaban.

Las partes tenían el derecho de manifestar ante la autoridad lo que crean conveniente para desvirtuar lo dicho por la contraparte.

Si el demandado reconvenía al actor, éste procedía a contestar de inmediato; o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordaba la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los diez días siguientes;

En caso de reconvención se podía suspender a petición de parte la audiencia.

Al concluir el periodo de demanda y excepciones, la misma se suspendía y se señalaba nuevo día y hora para continuar con el procedimiento en la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas.

7. Ofrecimiento y Admisión De Pruebas

Probar es establecer la existencia de la verdad a través de las pruebas las cuales son los medios por los que el hombre llega a descubrir la realidad de los hechos. La prueba tiende a demostrar en juicio a través de los elementos que la Ley establece, la certeza de los hechos controvertidos por las partes, para provocar una certidumbre sobre un hecho.

Los medios probatorios constituyen el cómo y el modo en que las partes aportan a la Junta elementos de convicción.

La ley laboral permite todos los medios de prueba, mientras que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial, en forma enunciativa y no limitativa señala los siguientes: Confesional, Documental, Testimonial, Pericial, Inspección, Presuncional, Instrumental de actuaciones; Fotografías, cintas cinematográficas, registros dactiloscópicos, grabaciones de audio y de video, o las distintas tecnologías de la información y la comunicación, tales como sistemas informáticos, medios electrónicos ópticos, fax, correo electrónico, documento

digital, firma electrónica o contraseña y, en general, los medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Todos los hechos son objeto de prueba, estando excluidos, los aceptados o confesados por las partes, los notorios, los expresamente prohibidos y los ociosos, inútiles o intrascendentes para la litis.

Las pruebas ofrecidas debían referirse exclusivamente a hechos controvertidos cuando no han sido confesados por las partes, como lo señalaba el artículo 777. Estando facultada la Junta a desechar aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ello, como se desprende del artículo 779 de la ley.

Las pruebas se ofrecían acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo, por ser un requisito indispensable para su admisión, ya que resultaría imposible desahogar una probanza inconsistente.

El ofrecimiento y admisión de pruebas se llevaba a cabo en una audiencia, en la cual las partes comparecían ante la Junta ofreciendo primeramente pruebas la parte actora estando obligada a relacionarlas con los hechos controvertidos, posteriormente es el momento en que la parte demandada ofrecía las pruebas de su parte y objetaba las de la contraria y posteriormente tenía el uso de la voz la parte actora la cual objetaba las de la contraria.

Ambas partes podían ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionarían con las ofrecidas por la contraparte, así como las que tiendan a justificar sus objeciones a las mismas, en tanto no se hubiera cerrado la audiencia, y por una sola vez; una vez concluido el ofrecimiento, la Junta resolvía inmediatamente sobre las pruebas que admitía y las que desechara. En caso contrario, la Junta se podía reservar para resolver dentro de los cinco días

siguientes. Lo anterior se encontraba establecido en el artículo 880 de la Ley Laboral, el cual se encuentra derogado en la Reforma de 1° de mayo de 2019.

La misma Junta una vez cerrada la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente admitía las que se referían a hechos supervenientes o de tachas.

La Junta en el mismo acuerdo señalaba día y hora para el desahogo de pruebas, haciendo todo lo necesario para poder desahogar las pruebas admitidas sin ningún contratiempo. Señalando en el caso de ser necesario diferentes días para el desahogo de las mismas procurando que se recibieran primero las del actor y después las del demandado como se desprendía del artículo 883.

A la fecha de realización de la presente tesis existe una Reforma laboral, la cual adiciona y reforma algunos artículos referentes a las pruebas, sin embargo, al no estar ya en funciones los Tribunales laborales y seguir activas las Juntas de Conciliación y Arbitraje locales y federales, se sigue aplicando la Ley Federal del Trabajo anterior a la Reforma de 1° de mayo de 2019.

8. Desahogo de Pruebas

Se señalaba una audiencia para el desahogo de las pruebas que fueron exhibidas en su momento, desahogando las que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primero las del actor e inmediatamente las del demandado o, en su caso, las que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha; Si alguna de las pruebas admitidas no estuviere debidamente preparada, se señalaba nuevo día y hora para su desahogo, haciéndose uso de los medios de apremio.

Si las pruebas por desahogar eran únicamente copias o documentos que debían remitir autoridades o terceros, la Junta los requería en los siguientes términos:

- Si se tratase de autoridades, la Junta las requería para que envíen dichos documentos o copias y, si no lo cumplían, a solicitud de parte, la Junta lo comunicaba al superior inmediato para que se le aplicaran las sanciones correspondientes; y
- Si se trataba de terceros, la Junta dictaba las medidas de apremio correspondientes, hasta que se lograra la presentación de las copias o documentos respectivos;

Al concluir el desahogo de las pruebas, la Junta concedía a las partes un término de dos días para que presentaran sus alegatos por escrito.

Hecho lo anterior y no estando pendiente ninguna prueba por desahogar se certificaba y declaraba cerrada la instrucción y en un periodo no mayor a diez días se formulaba por escrito el proyecto de laudo.

La forma descrita con anterioridad referente al desahogo de pruebas en materia laboral, se menciona en esos términos, ya que si bien es cierto el día de hoy ya existe una Reforma laboral de fecha 1° de mayo de 2019, la cual modifica la forma en que se deben desahogar las pruebas en materia laboral, sin embargo también lo es; que al no estar materializados los Tribunales laborales; se sigue llevando a cabo el desahogo de pruebas de conformidad a lo establecido en la Ley laboral anterior a la Reforma antes mencionada.

9. El Laudo

El laudo era una resolución que dictaba la Junta de Conciliación y Arbitraje sobre el fondo de un conflicto individual o colectivo el cual ponía fin al conflicto de intereses existente entre las partes, el cual debía contener: Lugar, fecha y Junta que lo pronuncia, nombres y domicilios de las partes, extracto de la demanda, contestación, replica, contrarréplica en el caso de que se hubiera reconvenido a la actora, reconvenición y contestación de la misma. Señalamiento de los hechos controvertidos, relación de pruebas admitidas y desahogadas señalando los hechos que se probaron, las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, así como los puntos resolutivos.

La discusión y votación del proyecto de laudo se realizaba en una sesión, en la cual se daba lectura al proyecto de resolución, alegatos y observaciones formuladas por las partes; el presidente de la Junta ponía a discusión el proyecto tomando en cuenta las diligencias practicadas; procediendo posteriormente a la votación del mismo, declarando la resolución.

Si el proyecto no sufría modificación o adición alguna, el mismo se elevaba a laudo y debía de ser firmado por los miembros de la Junta, en el caso de sufrir modificación o adición en ese momento el secretario redactaba el laudo de conformidad a lo aprobado, haciendo constar el resultado en acta, ordenándose la notificación a las partes.

Dos características del laudo eran:

- La obligación de los representantes de conducirse bajo el principio de verdad sabida y buena fe.
- La claridad, precisión y congruencia de su pronunciamiento.

Los representantes se ajustaban de modo estricto a los elementos del juicio sino a los que se acerquen más a la certeza de lo que en realidad sucedió

ya que en la práctica algunas veces no se puede expresar o acreditar por el trabajador en particular, conociéndose esto como suplencia de la queja.

En lo referente a los conceptos de claridad, precisión y congruencia, en conjunto significa que al pronunciarse el laudo no debían exponerse hechos, situaciones o razonamientos en palabras no inteligibles para el común de las personas.

Lo anteriormente tratado en el punto que nos ocupa, si bien existe una Reforma realizada el 1° de mayo del año 2019, también lo es que se sigue aplicando de acuerdo a lo establecido en la Reforma de año 2012.

Así mismo con la Reforma a la Ley Laboral de 1° de mayo del año 2019, dejaron de existir en el momento en que se encuentren en funciones los Tribunales correspondiente los Laudos, los cuales ahora serán llamados sentencias.

La sentencia “Es el modo normal de extinción de la relación procesal, reflejado en un acto en el que el Estado, por medio del Poder Judicial, aplica la Ley declarando la protección que la misma acuerda a un determinado derecho, cuando existen intereses en conflicto actual o potencial”.²³

Así mismo se define como “Parecer o dictamen que uno tiene o sigue. Declaración del juicio o resolución del juez. Decisión de cualquier controversia o disputa extrajudicial que emite la persona que se ha escogido como árbitro de la misma para que la juzgue o componga.”²⁴

²³ **Enciclopedia Jurídica OMEBA**, Tomo XXV. Ed, Driskill, S.A. Buenos Aires. Argentina 1980. P.360.

²⁴ PALOMAR DE MIGUEL, Juan. **Diccionario para Juristas**. Mayo Ediciones S. de R.L., México. 1981. P. 1237

10. La Conciliación

La Conciliación se define como: “Acción y efecto de conciliar, de componer y ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí. Dentro del ámbito del derecho procesal, la audiencia previa a todo juicio civil, laboral o de injurias, en que la autoridad judicial trata de avenir a las partes para evitar el proceso. No siempre se requiere que el intento conciliatorio sea previo, pues algunas legislaciones admiten, especialmente en materia laboral, que el juez pueda intentar en cualquier momento la conciliación de los litigantes. En doctrina se han discutido ampliamente las ventajas y los inconvenientes de que actúe de conciliador el juez que atiende el asunto, pues no faltan quienes creen que su intervención conciliatoria prejuzga el asunto o coacciona a las partes”.²⁵

Considerándose de igual forma como el “Acuerdo o avenencia de partes, que, mediante renuncia, allanamiento o transacción, hace innecesario el litigio pendiente o evita el litigio eventual (Couture). La conciliación, cualquiera que sea su naturaleza jurídica fija las bases para terminar en definitiva las cuestiones litigiosas y tales acuerdos celebrados ante la autoridad administrativa competente tiene efectos de cosa juzgada (doct. Leg.)”.²⁶

Por lo que la conciliación la considero como el acto por el cual las partes en conflicto dirimen una controversia a través de un tercero para evitar activar la maquinaria jurídica mediante un arreglo.

11. Junta de Conciliación y Arbitraje

²⁵ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario de Ciencias Jurídicas**. Ob. Cit. P. 190.

²⁶ MORENO RODRÍGUEZ, Rogelio. **Diccionario Jurídico, Economía, Sociología, Política Ecológica**. Talleres Graficos de la Ley. Buenos Aires. Argentina. 1998. P. 155.

El concepto legal de la Juntas de Conciliación y Arbitraje se encontraba establecidas en el artículo 123 Constitucional; en su fracción XX misma que señala entre otras cosas que lo conflictos que se susciten entre el capital y el trabajo será resuelto por una Junta de Conciliación y Arbitraje la cual estará integrada de forma tripartita, es decir un número igual de representantes de los obreros y patronos, así como uno del Gobierno.

El artículo 123 Constitucional apartado "A", fue Reformado el día 24 de febrero de 2017, quedando su fracción XX de la siguiente manera:

XX. La resolución de las diferencias o los conflictos entre trabajadores y patronos estará a cargo de los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas, cuyos integrantes serán designados atendiendo a lo dispuesto en los artículos 94, 97, 116 fracción III, y 122 Apartado A, fracción IV de esta Constitución, según corresponda, y deberán contar con capacidad y experiencia en materia laboral. Sus sentencias y resoluciones deberán observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia.

Antes de acudir a los tribunales laborales, los trabajadores y patronos deberán asistir a la instancia conciliatoria correspondiente. En el orden local, la función conciliatoria estará a cargo de los Centros de Conciliación, especializados e imparciales que se instituyan en las entidades federativas. Dichos centros tendrán personalidad jurídica y patrimonio propios. Contarán con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Se regirán por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en las leyes locales.

La ley determinará el procedimiento que se deberá observar en la instancia conciliatoria. En todo caso, la etapa de conciliación consistirá en una sola audiencia obligatoria, con fecha y hora debidamente fijadas de manera expedita. Las subsecuentes audiencias de conciliación sólo se realizarán con el acuerdo de las partes en conflicto. La ley establecerá las reglas para que los convenios laborales adquieran condición de cosa juzgada, así como para su ejecución.

En el orden federal, la función conciliatoria estará a cargo de un organismo descentralizado. Al organismo descentralizado le corresponderá, además, el registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados.

El organismo descentralizado a que se refiere el párrafo anterior contará con personalidad jurídica y patrimonio propios, plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Se regirá por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en la ley de la materia.

Para la designación del titular del organismo descentralizado a que se refiere el párrafo anterior, el Ejecutivo Federal someterá una terna a consideración de la Cámara de Senadores, la cual previa comparecencia de las personas propuestas realizará la designación correspondiente. La designación se hará por el voto de las dos terceras partes de los integrantes de la Cámara de Senadores presentes, dentro del improrrogable plazo de treinta días. Si la Cámara de Senadores no resolviere dentro de dicho plazo, ocupará el cargo aquél que, dentro de dicha terna, designe el Ejecutivo Federal.

En caso de que la Cámara de Senadores rechace la totalidad de la terna propuesta, el Ejecutivo Federal someterá una nueva, en los términos del párrafo

anterior. Si esta segunda terna fuere rechazada, ocupará el cargo la persona que dentro de dicha terna designe el Ejecutivo Federal.

El nombramiento deberá recaer en una persona que tenga capacidad y experiencia en las materias de la competencia del organismo descentralizado; que no haya ocupado un cargo en algún partido político, ni haya sido candidato a ocupar un cargo público de elección popular en los tres años anteriores a la designación; y que goce de buena reputación y no haya sido condenado por delito doloso. Asimismo, deberá cumplir los requisitos que establezca la ley. Desempeñará su encargo por períodos de seis años y podrá ser reelecto por una sola ocasión. En caso de falta absoluta, el sustituto será nombrado para concluir el periodo respectivo. Sólo podrá ser removido por causa grave en los términos del Título IV de esta Constitución y no podrá tener ningún otro empleo, cargo o comisión, con excepción de aquéllos en que actúen en representación del organismo y de los no remunerados en actividades docentes, científicas, culturales o de beneficencia.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el año 1918 y 1924 dictó dos Tesis completamente contrarias una de a otra referente a las Juntas de Conciliación y Arbitraje. En un primer plano no considero a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como Tribunales del Trabajo; si no las considero Autoridades, Instituciones de orden público. Posteriormente la misma Corte en el año 1924, tomando en cuenta la Tesis del Amparo de “La Corona, S.A.”, señaló que las Juntas de Conciliación y Arbitraje eran Tribunales del Trabajo; pero no así Tribunales Especiales, los cuales conocerán los conflictos colectivos, económicos y jurídicos individuales; facultando a los Estados para establecer Legislativamente a los Tribunales del Trabajo.²⁷

²⁷ PORRAZ Y LÓPEZ, Armando. **Derecho Procesal del Trabajo**. 4ª Edición. Ed. Porrúa. México 1971. pp. 161 y 162.

Naturaleza Jurídica de las Juntas

Los Tribunales del Trabajo en México se encuentran contemplados en el artículo 123 apartado "A", fracciones XX Título once de la Ley Federal del Trabajo, en los cuales se contempla su Jurisdicción para conocer infinidad de casos en los cuales existe una parte llamada trabajador y otra llamada patronal, en la cual se habla verdaderamente de una Jurisdicción del trabajo, por lo que se encuentran establecidas las mismas previamente al conflicto obrero-patronal siendo estas definitivas en virtud de que no desaparecen una vez concluida su misión.

11.1. Integración de las Juntas

- **Junta Federal de Conciliación y Arbitraje**

Se encontraban integradas de acuerdo a lo establecido en el capítulo XXII, del artículo 605 de la Ley Federal del Trabajo, el cual señalaba que estaba integrada con un representante del Gobierno y representantes de los trabajadores y de los patronos designados por ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; así como un secretario general de acuerdos y en caso de ser necesario otros secretario generales y secretarios auxiliares.

De conformidad a lo establecido en la Reforma de 1° de mayo de 2019, el artículo 605 de la Ley Laboral queda de la siguiente manera:

Artículo 605.- Los Tribunales federales, de las entidades federativas y de la Ciudad de México, estarán a cargo cada uno, de un juez y contarán con los secretarios, funcionarios y empleados que se juzgue conveniente, determinados

y designados de conformidad con la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación o de la Ley Orgánica del Poder Judicial Local según corresponda.

Haciendo mención que mientras no se materialice la Reforma antes mencionada se seguirá aplicando el artículo como se encontraba antes de la multicitada Reforma.

- **Junta de Conciliación y Arbitraje**

Para el caso en comento se aplicaban las disposiciones señaladas en el caso de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, única y exclusivamente con la diferencia que las atribuciones al presidente de la República y al Secretario del Trabajo y Previsión social se ejercerán por los Gobernadores de los Estados y en el caso de la Ciudad de México era por el propio Presidente de la República y por el Jefe de Gobierno de la Ciudad de México.

12. Competencia de las Juntas

Primeramente, comenzaremos definiendo lo que es la Jurisdicción en virtud de la relación que existe entre esta y la Competencia, ya que toda competencia implica Jurisdicción, pero no toda Jurisdicción implica Competencia.

La palabra Jurisdicción proviene del vocablo Jurisdiccional, que deriva de los términos, Jus y Dicere, declarar, decir el derecho.

El Jurista español Vicente y Caravantes señala que “La Jurisdicción es la potestad pública de conocer y fallar los negocios de acuerdo a la ley”.

Hugo Rocco señala “La función judicial o jurisdiccional es, pues la actividad con que el Estado intervine a instancia de los particulares, a fin de procurar la realización de los intereses protegidos por el derecho que han

quedado insatisfechos por la falta de actuación de la norma jurídica que los ampara”.

La Jurisdicción es una sola, pero en virtud de lo extensa que es, la misma se ha dividido en razón del territorio, cuantía, materia, etc.; por lo que esa división y subdivisión es lo que comúnmente conocemos como competencia, entendiendo la competencia como la Jurisdicción limitada para el conocimiento de cierta clase de negocios.

El artículo 73 de nuestra Constitución señala las facultades del Congreso dentro de las cuales en su fracción X establece que está facultado:

Fracción X.- “Para legislar en toda la república sobre hidrocarburos, minería, sustancias químicas, explosivos, pirotecnia, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, intermediación y servicios financieros, energía eléctrica y nuclear y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123...”

Así mismo el artículo 123 Constitucional en su fracción XXXI, establece que:

Fracción XXXI.- “La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades Federales en los asuntos relativos a: ramas industriales y servicios textil eléctrica; cinematográfica; hulera; azucarera; minera; metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos; hidrocarburos; petroquímica; cementera; calera; automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas química, incluyendo la química farmacéutica y

medicamentos celulosa y papel; aceites y grasas vegetales; productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados, o que se destinen a ello; elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello; ferrocarrilera; maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera; vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco; servicios de banca y crédito y empresas: que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal; empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión Federal y las industrias que les sean conexas, y aquellas que ejecuten trabajos en zonas Federales o que se encuentren bajo Jurisdicción Federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación. También será competencia exclusiva de las autoridades Federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad Federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades Federales contarán con el auxilio de las Estatales, cuando se trate de ramas o actividades de Jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.”

De conformidad a lo que establecía el artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo, corresponden a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en el ámbito de su competencia, el conocimiento y la resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellas.

Mismo que fue Reformado el día 1° de mayo del año 2019, quedando de la siguiente manera:

Artículo 604.- “Corresponden a los Tribunales del Poder Judicial de la Federación o de los Tribunales de las entidades federativas, el conocimiento y la resolución de los conflictos de Trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivado de las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellas. En su actuación, los jueces y secretarios instructores deberán observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia”.

Así mismo el artículo 621 de la Ley Federal del Trabajo establecía que:

Artículo 621.- “Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las Entidades Federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.”

Mismo que a la fecha del presente trabajo se encuentra derogado; sin embargo, se seguirá aplicando en tanto no se encuentren en funciones los Tribunales laborales.

13. La Reforma Laboral en el Derecho Procesal del Trabajo

La cual ha sido objeto de diversas reformas de aquí que durante sus cuarenta años fueron presentados algunos proyectos de Reforma a la Ley Federal del Trabajo por diversos partidos políticos.

Con fecha 1° de septiembre del año 2012, el Titular en ese momento del Poder Ejecutivo Federal Felipe de Jesús Calderón Hinojosa, presentó a la

Cámara de Diputados una iniciativa con proyecto de decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, solicitando que la misma sea turnada para trámite preferente, exponiendo los motivos por los cuales se solicitan cambios a la misma.

Con la finalidad de tratar de modernizar la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que la misma no enfrentaba en su totalidad las necesidades actuales de México ya que las mismas son diferentes a la de los años setentas, buscando mejores niveles para afianzar la posición de México como una de las grandes economías emergentes del mundo, tratando de generar mayores empleos y los trabajadores informales se sumen al trabajo formal, la cual al ser aceptada brindaría mayor certeza jurídica a los sectores productivos, a través de mejorar la importancia de Justicia y Conciliación exponiendo como principales puntos:

- Cambios que imperen en cualquier relación laboral, como es respeto a la dignidad humana, no discriminación por razón de género, preferencia sexual, discapacidad, raza, etc.
- Nuevas formas de contratación, periodos de prueba con la finalidad de que principalmente jóvenes y mujeres puedan laborar en la economía formal.
- Regular la subcontratación u outsourcing para evitar la evasión y elusión del cumplimiento de obligaciones patronales.
- Fortalecer los derechos de la mujer trabajadora.
- Replantear las disposiciones que regulan la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores para elevar el nivel de vida de los mismos y sus familias.

- Eliminar las Juntas Locales y Federales de Conciliación ya que en casi todas las localidades funcionan las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- Incorporar el principio de la CONCILIACIÓN en el procedimiento laboral, de esta manera, durante todo el procedimiento y hasta antes de dictarse el laudo, las Juntas intentarían que las partes resuelvan los conflictos mediante la Conciliación, creándose la figura de los “Funcionarios Conciliadores”, como parte del personal de las Juntas.
- Establecer un servicio profesional de carrera especial para ingreso, promoción, permanencia, evaluación de desempeño, separación y retiro de los servidores públicos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- Modificar la estructura de la primer audiencia en el procedimiento ordinario, para que sólo sea de: conciliación, demanda y excepción y una segunda audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, para lograr una celeridad en el trámite del procedimiento ordinario.

Como ha quedado mencionado en la presente tesis, el derecho laboral nace a través del tiempo debido a la necesidad de proteger a la clase trabajadora, dando vida a diferentes reglamentos y posteriormente a la Ley Federal del Trabajo en la cual se establece la forma en que se debe de resolver los conflictos entre trabajadores y patrones; así como la competencia de cada una de Junta.

El día 1° de mayo del año 2019, se publica en el Diario Oficial de la Federación el Decreto que Reforma diversas disposiciones en materia laboral de conformidad a la Reforma Constitucional del día 24 de febrero del año 2017, dentro de las cuales y refiriéndonos principalmente al tema que nos ocupa; se crean Centros de Conciliación Locales y Federales, así como las Juntas dejan desaparecer y se crean Tribunales Laborales Locales y Federales.

Señalando diversas fechas en las cuales se materializará lo plasmado en la dicha Reforma. Los artículos Transitorios que nos ocupan de conformidad a la presente tesis son:

PRIMERO. VIGENCIA. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

SEGUNDO. PLAZO PARA EXPEDIR LEY ORGÁNICA DEL CENTRO FEDERAL. Dentro de los ciento ochenta días siguientes a que entre en vigor el presente Decreto, el Congreso de la Unión expedirá la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

TERCERO. PLAZO DE INICIO DE FUNCIONES DE LA AUTORIDAD REGISTRAL. El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral iniciará sus funciones en materia de registro de asociaciones sindicales y contratos colectivos de trabajo en un plazo no mayor de dos años a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, atendiendo a las posibilidades presupuestales...

QUINTO. PLAZO DE INICIO DE FUNCIONES DE LA AUTORIDAD CONCILIADORA LOCAL Y TRIBUNALES LOCALES. Los Centros de Conciliación locales y los Tribunales del Poder Judicial de las Entidades Federativas iniciarán actividades dentro del plazo máximo de tres años a partir de la entrada en vigor del presente decreto, en términos de lo que establezca su propia normatividad y posibilidades presupuestales, conforme a lo que determinen sus poderes locales. Los Centro de Conciliación locales deberán entrar en operación en cada entidad federativa, en la misma fecha en que lo hagan los Tribunales Locales, conforme a las disposiciones previstas en el presente Decreto.

SEXTO. PLAZO PARA EL INICIO DE FUNCIONES DE LA AUTORIDAD CONCILIADORA FEDERAL Y TRIBUNALES FEDERALES. Dentro del plazo máximo de cuatro años a partir de la entrada en vigor de este Decreto, cada delegación u oficina regional del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral iniciará la tramitación de solicitudes de conciliación que sean de su competencia al mismo tiempo que los Tribunales del Poder Judicial de la Federación inicien su operación en el circuito judicial al que correspondan. Cada circuito judicial iniciará sus funciones en el orden y secuencia en que se determine en las declaratorias que emita el Senado de la República, a propuesta del Consejo de la Judicatura Federal, conforme a las disposiciones previstas en el presente Decreto.

Por lo anteriormente expuesto y como se desprende de los artículos transitorios, los Centros de Conciliación Locales y Federales, tienen un periodo para poder entrar en funciones; por lo tanto, hasta que éstos no se encuentren activos se seguirá conciliando de acuerdo a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo anterior a la Reforma de 1° de mayo de 2019.

CAPÍTULO II ANTECEDENTES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

El derecho del trabajo como tal surge hasta el año 1917 con el Constituyente de Querétaro, a consecuencia del movimiento armado en nuestro País de 1910 “producto de una explosión jurídica y social de los hombres que venían de una primera gran revolución del siglo XX”²⁸. A través de la lucha de la clase trabajadora para dignificar su trabajo y forma de vivir la cual pasa por diversas etapas las cuales no fueron nada fáciles para dicho movimiento; así es como se llega a lo que hoy conocemos Ley Federal del Trabajo.

1. Primeros Movimientos a Principios de Siglo XX (1904-1906)

Existen dos antecedentes a principios del Siglo XX referentes a lo procesal en materia de Trabajo:

- “En el año 1904, a solicitud del Gobernador del Estado de México Vicente Villada, la Legislatura dictó una Ley en Toluca, el 30 de abril en la que se declaró que en el caso de riesgos de trabajo debía el patrón prestar la atención médica requerida y pagar el salario de la víctima hasta por tres meses, contiguas.”²⁹
- En la Ley de Bernardo Reyes quien era Gobernador de Nuevo León, el día 9 de noviembre de 1906, creía que era necesaria una ley de accidentes de trabajo definiendo el accidente de trabajo, como aquel que “ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de él”, fijando en esta ley indemnizaciones que llegaban al importe de dos años de salario para los casos de incapacidad permanente total.

²⁸ DE LA CUEVA Mario, **El Nuevo Derecho del Trabajo, Tomo II**. Ed. Porrúa. México 2011. P. 28.

²⁹ DE LA CUEVA Mario, **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I**. Ed. Porrúa. México 1993. P. 43.

En el año 1906, existen dos episodios de lucha de derechos laborales los cuales harán que el País tome un rumbo hacia la protección de los derechos de los trabajadores:

- En el mes de junio los obreros y mineros de Cananea declararon una huelga con la finalidad de obtener mejores salarios y suprimir los privilegios que las empresas otorgaban a los empleados norteamericanos, movimiento que fue aplastado por órdenes del gobernador de Sonora Izábal con la ayuda del ejército de los Estados Unidos del Norte.
- En el mes de noviembre de este mismo año, comienza en Puebla un movimiento de los obreros textiles, por lo que los empresarios se unieron y las fábricas decretaron un paro general; por lo que los obreros acudieron con el presidente de la República General Díaz, para que arbitrara el conflicto, quien dio el triunfo a los empresarios, logrando únicamente los obreros la prohibición del trabajo de los menores de 7 años.

El día primero de julio de año 1906, el Partido Liberal, cuyo presidente era Ricardo Flores Magón, promulga un manifiesto y programa a favor de un derecho del trabajo, en el que se analiza la situación del país y las condiciones de los campesinos y obreros; recalcando la necesidad de una legislación que regulara el trabajo en la cual se contemplara: una mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salarios para nacionales y extranjeros; prohibición de trabajo a menores de 14 años; jornada máxima de 8 horas; fijación de salarios mínimos; reglamentación del trabajo a destajo; pago de salario en efectivo; prohibición de los descuentos y multas; pago semanal de las retribuciones; Prohibición de las tiendas de raya; anulación de las deudas de los campesinos; del servicio doméstico y del trabajo a domicilio; indemnización por

los accidentes de trabajo; higiene y seguridad en las fábricas y talleres; habitaciones higiénicas para los trabajadores.³⁰

2. Movimiento Revolucionario

La época conocida como porfirista tuvo la característica de una estabilidad política durante muchos años; pero no así el trato a los trabajadores ya que era vista la estrecha relación entre Porfirio Díaz y la clase burguesa.

De acuerdo a lo señalado por Jorge Carpizo, las causas que generaron el movimiento social de esa época son:

- “El régimen de gobierno en el cual se vivió al margen de la Constitución.
- “El rompimiento de ligas del poder con el pueblo que dio por resultado la deplorable situación del campesino y del obrero.
- “La ocupación de los mejores trabajos por extranjeros.
- “El gobierno central donde la única voluntad fue la del presidente.
- “La inseguridad jurídica en que se vivió, donde el poderoso todo lo pudo y al menesteroso la ley le negó su protección.
- “El uso de la fuerza tanto para reprimir huelgas, como para aniquilar a un pueblo o a un individuo.

³⁰ Ibidem

- “Haberse permitido una especie de esclavitud donde las deudas pasaban de padres a hijos, de generación en generación.
- “Intransigencia política que se presentó en la negación rotunda a cambiar al vicepresidente para el periodo 1910-1916.”³¹

Lo anteriormente señalado acarreo como consecuencia un descontento total en la sociedad iniciando el 20 de noviembre de 1910 un movimiento armado de acuerdo al Plan de San Luís de fecha 5 de octubre de ese mismo año, logrando la renuncia de quien en ese entonces era presidente Porfirio Díaz.

Como resultado de unas elecciones es electo Francisco I. Madero como presidente constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, asumiendo la misma el día 6 de noviembre de 1911, quien estando en el poder no realizó ningún cambio significativo respecto a la reforma social lo que trajo levantamientos como lo fue el de Emiliano Zapata. Los gobiernos posteriores tampoco realizaron reforma alguna.

Al tomar Victoriano Huerta el poder, Venustiano Carranza lo desconoce como jefe del Poder Ejecutivo Federal, así como a los poderes Legislativo y Judicial bajo el Plan de Guadalupe firmado el día 26 de octubre de 1913.

Carranza pronuncia un discurso en Hermosillo, en el cual resalta la necesidad de beneficios Sociales para el pueblo, señalando lo siguiente “Sepa el pueblo de México que, terminada la lucha armada a que convoca el Plan de Guadalupe, tendrá que principiar formidable y majestuosa la lucha social, la lucha de clases, queramos o no queramos nosotros mismos y opóngase las fuerzas

³¹ CARPIZO, Jorge. **La Constitución Mexicana de 1917**. Sexta Edición. Ed. Porrúa. México 1983. p. 29.

que se opongán las nuevas ideas sociales tendrán que imponerse en nuestras masas...”³²

Conforme los jefes militares y asesores fueron avanzando por el territorio Nacional hacia el sur; fueron dictando leyes sobre trabajo con la intención de poner fin a los males sociales que existían en esa época, siendo esta forma de dictar la Ley el antecedente de los Tribunales Laborales.

Antecedentes de los Tribunales Laborales

- **Yucatán, Decreto 59**

El 17 de mayo de 1915, fue publicado en el Diario Oficial del Estado de Yucatán dicho Decreto; en el cual se indicaba la necesidad de regular la forma de solucionar los conflictos entre el capital y el trabajo. Trayendo como consecuencia la creación de un Consejo de Conciliación y Comité de Arbitraje; mismo que se conformaba por cuatro miembros de planta que serían elegidos dos por los comerciantes, hacendados y por propietarios, industriales y demás patronos y los otros por los comités, sindicatos y demás agrupaciones obreras; en el momento de producirse un conflicto cada sector proponía un miembro accidental y el Estado designaba un árbitro para fungir como tercero en discordia. Teniendo este comité un carácter esencialmente conciliador; quedando el Consejo facultado para dictar una resolución y si el mismo no era apelado en un término de 24 horas el mismo quedaba firme, siendo inapelable la resolución del tercero.³³

- **Ley del Trabajo Yucatán, Decreto 392**

³² Discurso pronunciado por el Primer Jefe, el 24 de septiembre de 1913 en el Salón de Cabildos de la Ciudad de Hermosillo, Sonora.

³³ Cfr. DE BUEN LOZANO. Néstor. **Derecho Procesal del Trabajo**. Ob. Cit.. pp. 113 y 114.

Posteriormente el 11 de diciembre de 1915, bajo el Decreto 392 el Gobernador de Yucatán Salvador Alvarado, derogó el Decreto 59 antes citado de la Ley del Trabajo; ya que si bien el mismo había servido para los fines que se creó; en el nuevo decreto se creaban Tribunales Industriales que servirían para impartir justicia inmediata y oportuna.

Se incluían en esta Ley las Juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje, para el arbitraje obligatorio, encargándose de aplicar las leyes de trabajo teniendo completa libertad y amplio poder ejecutivo.

El Tribunal se integraba en forma tripartita: un representante de los trabajadores el cual era elegido por todas las uniones de trabajadores del Estado; un representante de los patrones elegido por todas las uniones y patronos del Estado y un juez presidente nombrado por las Juntas de Conciliación.

Otorgándole al Tribunal facultades amplias para conocer de los problemas que se le presentaran.³⁴

- **Ley de Trabajo Estado de Jalisco, Decreto 96**

Con fecha 28 de diciembre de 1915, el Gobernador Interino, Manuel Aguirre Berlanga pública el Decreto 96, mediante el cual se incluye en la nueva ley la creación de las Juntas Municipales Mineras, Agrícolas e Industriales integrada por el mismo número de propietarios y obreros, quienes se encargarán de hacer cumplir dicha Ley. Dichas Juntas llevaban un juicio sumario el cual se llevaba al cabo en una sola audiencia con la salvedad de tres días en el caso de alguna inspección, siendo su decisión irrecurrible.³⁵

³⁴ Cfr. Ibidem. Pp. 114 y 115.

³⁵ Cfr. Ibidem. P. 116.

- **Decreto de Michoacán**

El 28 de enero de 1916, en Michoacán es Decretado por el Gobernador del Estado General Brigadier, Alfredo Elizondo; un decreto por el cual se establece en ese Estado el Departamento de Trabajo quien se encargará de escuchar todas las quejas que se le presenten ocasionadas por huelgas y dificultades entre capitalistas y obreros con la finalidad de dirimir dichos problemas de forma amigable.³⁶

- **Ley del Trabajo del Estado de Aguascalientes**

El 1° de febrero de 1916, el Gobernador y Comandante Militar del Estado General Martín Triana promulga dicha Ley, la cual sigue los pasos de la Ley de Jalisco.³⁷

- **Reglamento Interior del Departamento del Trabajo en Michoacán**

Publicado en el Periódico Oficial del Estado de Michoacán de Ocampo el día 12 de marzo de 1916, en el cual se ordena la división del Departamento en dos Secciones: la **primera** se encargaba de recibir las quejas ocasionadas por las huelgas y problemas entre capital y el trabajo. Y la **segunda** atendía problemas estadísticos.³⁸

- **Ley de Accidentes de Trabajo del Estado de Zacatecas**

La cual fue expedida por el Gobernador y Comandante Militar, General Brigadier Carlos Plank, en la que se fija la competencia a los jueces de primera

³⁶ Cfr. idem.

³⁷ Cfr. Ídem.

³⁸ Cfr. Ídem.

instancia y autoriza la aplicación del Código de Procedimientos Civiles del Estado para poder intervenir en los asuntos sobre indemnizaciones por accidentes de trabajo y autorizando el mandato a través de carta poder cuando el asunto no excedía de un mil doscientos pesos 00/100 M.N.³⁹

- **Ley del Trabajo del Estado de Coahuila**

La cual fue expedida el 27 de octubre de 1916, por el Gobernador Gustavo Espinosa Mireles; en la que facultaba a los Presidentes Municipales que en el caso de falta de inspección de la Sección del Trabajo lo realicen ellos en su jurisdicción, así como la vigilancia y conciliación.

Considerando una etapa de conciliación ante la autoridad municipal, recibiendo pruebas; en el caso de no lograr un arreglo se procedía a una instancia arbitral de sometimiento voluntario ante la Sección del Trabajo y en el caso de no poder resolver el conflicto se dejaban a salvo los derechos de cada una para hacerlos valer ante los Tribunales comunes.⁴⁰

3. Movimiento Constitucionalista

Una vez firmado el Plan de Guadalupe por Venustiano Carranza el día 26 de marzo de 1913, a partir de la Cual asumiría la Jefatura del Ejército en la lucha contra Huerta, trayendo como consecuencia el abandono del poder del General Huerta el día 15 de julio de 1914, dicho plan fue firmado en Coahuila, el cual no contenía referencia alguna al problema social, sin embargo los Jefes Militares y asesores al iniciar su marcha hacia el sur del país fueron dictando leyes en materia de trabajo, tratando de acabar con el mal social que aquejaba al país.

³⁹ Cfr. Ibidem. p. 117.

⁴⁰ Cfr. Idem.

Algunas disposiciones que sirvieron como antecedentes a la Ley del trabajo son los siguientes:

- 8 de agosto de 1914 se decreta en Aguascalientes la reducción de la jornada de trabajo a nueve horas, descanso semanal y prohibición en reducción en los salarios.
- 15 de septiembre de 1914, en San Luis Potosí se dicta un decreto en el que se fija el salario mínimo.
- 19 de septiembre de 1914, se fija el salario mínimo en Tabasco.
- En Jalisco, en octubre de 1914 Manuel M. Diéguez, expide un decreto sobre la jornada de trabajo , descanso semanal y vacaciones; el 7 de ese mismo mes y año Aguirre Berlanga pública un decreto el cual puede ser llamado primera ley del trabajo de la revolución, substituida por el decreto de 28 de diciembre de ese año en el cual se prohibía el trabajo a menores de nueve años, salarios mínimos en el campo y en la ciudad, teoría sobre el riesgo profesional, creación de la Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- En el Estado de Veracruz el 4 de octubre de 1914 se impone el descanso semanal; y se expide la Ley del trabajo del Estado el día 19 de ese mismo mes y año, por Cándido Aguilar.
- El 17 de julio de 1915, Salvador Alvarado en Yucatán establece el Consejo de Conciliación y el Comité de Arbitraje, indicando en su exposición de motivos la necesidad de solucionar de forma práctica que surgen todos los días entre el capital y el trabajo, con la intención de que los patrones y obreros se vean de otra forma y no así como hasta ese momento con repulsión y odio dando nacimiento al Consejo de Conciliación y Comité de

Arbitraje; quedando el primero facultado a dictar una resolución y el segundo es únicamente de carácter conciliatorio. Así mismo el 11 de diciembre de 1915, el mismo deroga dicho decreto y promulga la Ley del trabajo del Estado, tomando como base el anterior decreto con la salvedad que se crean Tribunales industriales que impartirán justicia inmediata y oportuna, incluyendo la Juntas de Conciliación y un Tribunal para el arbitraje obligatorio

- Bajo el decreto número 96 el día 28 de diciembre de 1915, se publica la Ley de Trabajo del Estado de Jalisco, ampliando la Ley de 1914, creando las Juntas Municipales, Mineras, Agrícolas e Industriales las cuales están creadas con el mismo número de obreros y propietarios, en donde se trataba de un procedimiento sumario, el cual se desahogaba en una sola audiencia.
- En el Estado de Michoacán el día 28 de enero de 1916, se publica un decreto expedido por el General de Brigada, Alfredo Elizondo Gobernador del Estado, en el cual se establece el Departamento de Trabajo el cual entre otras cosas se encargaría de oír todas las quejas que se le presenten ocasionadas por huelgas y dificultades entre capitales y obreros; así como resolver de forma amigable las mencionadas dificultades.
- El 1° de febrero de 1916, se promulga en Aguascalientes la Ley de Trabajo en el Estado, por el Gobernador y Comandante Militar General Martín Triana, siguiendo los lineamientos del texto de la Ley de Aguirre Berlanga para Jalisco.
- El día 12 de marzo de 1916 se publica el Reglamento Interior del Departamento del Trabajo en el Estado de Michoacán, dentro del cual se ordena la división del Departamento en dos secciones, en la cual la

primera recibe las quejas ocasionadas por huelgas y dificultades entre el capital y el trabajo.

- El 24 de julio de 1916 se promulga en Zacatecas por el Gobernador Carlos Plank, la Ley de accidentes del trabajo, en la cual se fija la competencia de los jueces de primera instancia del Distrito Judicial y consagra la aplicación del Código de procedimientos civiles del Estado, para conocer de las demandas sobre indemnizaciones por accidentes de trabajo.
- Ley del Trabajo del Estado de Coahuila, expedida por el Gobernador Provisional Gustavo Espinosa Mireles, en la que se consideraba una etapa conciliatoria ante la autoridad municipal en la que se recibían pruebas y de no lograrse un buen resultado se continuaba en una instancia arbitral de sometimiento voluntario ante la sección del Trabajo la cual tenía que resolver y en el caso de no aceptar la conciliación voluntaria se dejaban los derechos a salvo de las partes para recurrir ante el tribunales comunes.

4. Artículo 123 Constitucional

En el año 1917 surge el artículo 123 Constitucional aprobado por unanimidad, en la Constitución promulgada el 5 de febrero de 1917; en el cual se incorpora los temas referentes a las relaciones obrero-patronales, siendo uno de los principales logros de la revolución mexicana ya que eleva a grado Constitucional dicha relación obrero-patronal, afirmando los puntos básico de la reglamentación de los derechos de los trabajadores; sin embargo es mínimo lo establecido pero es el paso que dio vida a lo que hoy conocemos Ley Federal del Trabajo.

En el mes de diciembre la Diputación de Veracruz y Yucatán exhibieron dos iniciativas de reforma al artículo 5, incluyendo la Comisión Dictaminadora del

proyecto la jornada máxima de 8 horas, la prohibición del trabajo nocturno industrial de las mujeres y niños y el descanso hebdomadario; después de escuchar 14 oradores entre los cuales Héctor Victoria de Yucatán; finco las bases para el artículo 5 Constitucional en relación al descanso semanario, jornada máxima, salario mínimo, descanso higienización de talleres; fábricas, minas, convenios industriales; creación de Tribunales de Conciliación; de arbitraje; prohibición de trabajo nocturno a las mujeres y niños, accidentes, seguros e indemnizaciones, etc. Es ahí cuando aparece en la fracción XX del artículo 123 lo referente a que: “Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetaran a la decisión de una Junta de Conciliación y arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno;

El día 23 de enero de 1917, el artículo 123 fue aprobado por unanimidad de votos de los Diputados presentes, quedando el texto de la siguiente manera:

TITULO SEXTO

DEL TRABAJO Y DE LA PREVISION SOCIAL.

Art. 123.- “El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo: I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas. II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de diez y seis años. Queda también prohibido a unas y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de diez de la noche. III.- Los jóvenes mayores de doce años y menores diez y seis, tendrán como jornada máxima la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato. IV.- Por cada

seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos. V.- Las mujeres durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos. VI.- El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX. VII.- Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad. VIII.- El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento. IX.- La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada Municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación, que se establecerá en cada Estado. X.- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro representativo con que se pretenda substituir la moneda. XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado por las horas normales. En ningún caso de trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres consecutivas. Los hombres menores de diez y seis años y las mujeres de cualquiera edad no serán admitidos en esta clase de trabajos. XII.- En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores, habitaciones cómodas o higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor

catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones, y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionada. XIII.- Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar. XIV.- Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario. XV.- El patrono estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las maquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes. XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. XVII.- Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y los patronos, las huelgas y los paros. XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la

Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional. XIX.- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje. XX.- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno. XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al Arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo. XXII.- El patrono que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él. XXIII.- Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra. XXIV.- De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus

patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes. XXV.- El servicio para la colocación de los trabajadores, será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas del trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular. XXVI.- Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la Nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante. XXVII.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato: (a). Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo. (b). Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. (c). Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal. (d). Las que señalen un lugar de receso, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos. (e). Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados. (f). Las que permitan retener el salario en concepto de multa. (g). Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo, y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedírsele de la obra. (h). Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores. XXVIII.- Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios. XXIX.- Se consideran de utilidad social: el establecimiento

de Cajas de Seguros Populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de Instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular. XXX.- Asimismo serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad, por los trabajadores en plazos determinados”.

5. Reglamentación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje

Posterior a la promulgación de la Constitución de 1917 y su artículo 123, conforme se fue aplicando la misma; surgieron diversas reglamentaciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje dentro de las cuales encontramos las siguientes:

- **Ley de Carranza**, El mismo año en que comenzó la vigencia del artículo en comento, el presidente Venustiano Carranza expidió su primer norma reglamentaria, la cual establece la forma en que estarán integradas las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje para el Distrito y Territorios Federales con representantes nombrados por obreros, empresarios y por el gobierno; establece las reglas mínimas de procedimiento que se reducían a la presentación por las partes, en un término de tres días, de sus demandas y excepciones, pruebas y alegatos y el dictado de una sentencia. Como único recurso se contemplaba el de responsabilidad y se incluían las disposiciones confiscatorias en caso de que los patronos declararan paros ilícitos.
- **Ejecutoria “Guillermo Cabrera”**, El 8 de marzo de 1918, La Suprema Corte de Justicia de la Nación dicta una sentencia la cual ponía en tela de juicio la capacidad que tenían las Juntas para resolver el problema entre

trabajadores y patrones; referente a los contratos de trabajo, toda vez que la misma Suprema Corte resuelve que “el hecho o la negativa de una de las partes contratantes, que no cumple con sus compromisos; sí que la disposición legal referida pueda extenderse a demandas que atañen a las consecuencias de un contrato que haya expirado y que deben exigirse, en caso de disidencia entre las partes, ante los tribunales ordinarios, y no ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje”. De lo que se desprende la limitación que trae esta resolución.

- **La Ejecutoria “Compañía de Tranvías, Luz y Fuerza de Puebla, S.A.”**, Dictada el 21 de agosto de 1924, en la cual faculta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a resolver lo referente a los contratos de trabajo no sólo colectivos, sino también los individuales; considerando la sentencia dictada por el Juez de Distrito en el cual funda su resolución en las siguientes razones: I. Que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son autoridades judiciales; II. Que no tienen competencia para conocer de aquellas cuestiones que surgen con motivo del contrato de trabajo, en que una de las partes no quiere someterse a sus decisiones, es decir, que no acepta el laudo pronunciado por las Juntas; y III. Que éstas carecen del imperio necesario para hacer cumplir sus laudos. A lo que la Suprema Corte señala al resolver que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son autoridades; porque ejercen funciones públicas, tomando en cuenta que las funciones de las mismas serían incompletas si los trabajadores tuvieran que recurrir ante los Tribunales del orden común para resolver cualquier controversia relacionada con los contratos de trabajo. Lo anterior se desprende del estudio del asunto de la muerte de un trabajador de la Compañía de Tranvías, Luz y Fuerza de Puebla en la que solicitaban como patrones que a la muerte del trabajador por una descarga solo tenía a ciertas prestaciones, en virtud de que a la muerte del mismo el contrato de trabajo había quedado terminado; por tal motivo la Suprema Corte

resuelve que las Juntas se encuentran facultadas para hacer cumplir los laudos o sentencias que dictan.

- **Reglamento de Plutarco Elías Calles**, El cual es promulgado el día 9 de marzo de 1926 bajo el nombre de “Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal” mismo que se desarrollaba en tres capítulos, con un total de 115 artículos y 12 transitorios de la siguiente forma: Capítulo I. De la organización de las Juntas (arts. 1 al 37). Capítulo II. De la competencia de las Juntas (arts. 38 al 47); Capítulo III. De los procedimientos de Conciliación y Arbitraje. Sección Primera. Disposiciones preliminares (arts. 48 al 61). Sección Segunda. De la conciliación ante las Juntas Municipales (arts. 62 al 67). Sección Tercera. De la conciliación ante las Juntas Centrales (arts. 68 al 70). Sección Cuarta. Del arbitraje ante las Juntas Centrales (arts. 71 al 99). Sección Quinta. Disposiciones generales (arts. 100 al 115).
Siguiendo los trámites del proceso verbal; como es demanda y contestación, ofrecimiento y desahogo de pruebas en un término de tres días y dictado del laudo en las siguientes 24 horas.

6. Legislación Laboral de los Estados

Las leyes de los Estados establecieron la forma elemental de proceder por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en algunos Estados como son Estado de México, Michoacán, Nayarit y Veracruz a la presentación de la queja se señalaba audiencia en la que se producía la demanda y contestación, ofrecimiento y desahogo de pruebas y alegatos y las Juntas dictaban el laudo de inmediato. En otros Estado como es Querétaro la etapa conciliatoria se llevaba al cabo antes de dictar el laudo correspondiente.

En la siguiente tabla se señalará si el Estado permitía la posibilidad de que las Juntas ejecutaran directamente sus laudos o lo hiciera alguna otra autoridad; así como si la misma ley permitía la insumisión al arbitraje.

Estado	Promulgación	Ejecución	Arbitraje
Aguascalientes	6-III-28	Judicial	Insumisión
Campeche	30-XI-24	Judicial	Opción del trabajador
Coahuila	26-VII-20	Directa	Insumisión
Colima	10-X-25	Directa	Insumisión
Chihuahua	5-VII-22	No Indica	Insumisión
Durango	24-X-22	Judicial	Insumisión
Guanajuato	6-IV-21	Judicial	Insumisión
Hidalgo	20-XII-17	Judicial	No Indica
Jalisco	3-VIII-23	Directa	Insumisión
México	30-I-18	Gobernador	No Indica
Michoacán	1-IX-21	Judicial	Insumisión
Nayarit	25-X-18	No Indica	No Indica
Nuevo León	23-I-24	No Indica	No Indica
Oaxaca	21-III-26	Directa	No Indica
San Luis Potosí	28-II-22	Judicial	No Indica
Sinaloa	6-VII-20	No Indica	No Indica
Sonora	3-X-18	No Indica	No Indica
Tabasco	18-X-26	Directa	No Indica
Tamaulipas	12-VI-25	Directa	No Indica
Veracruz	14-I-18	No Indica	No Indica
Yucatán	16-VII-18	Directa	No Indica
Zacatecas	1º-VI-27	Judicial	Insumisión

7. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

Primeramente, es necesario saber que es la Jurisdicción y la competencia para poder entender porque ciertas ramas de la industria son resueltas en ámbito Federal, es decir a través de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.

La Jurisdicción es la facultad que tiene el Estado para intervenir y resolver los problemas entre los particulares, con la finalidad de proteger los derechos establecidos en la Ley.

La competencia es la facultad y deber que tienen los tribunales de resolver ciertos negocios, es decir es la división de la Jurisdicción en razón de territorio, cuantía, materia, etc.⁴¹

El artículo 73 Constitucional, en su sección III, fracción X señala que es facultad del Congreso legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, sustancias químicas, explosivos, pirotecnia, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, intermediación y servicios financieros, energía eléctrica y nuclear y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123;

De esta misma manera el artículo 123 de nuestra Carta Magna señala en su fracción XXXI:

.... XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos: **a.** Ramas industriales y servicios, Textil; Eléctrica; Cinematográfica; Hulera;

⁴¹ PORRAZ Y LÓPEZ, Armando. **Derecho Procesal del Trabajo**. 4ª Edición. Ed. Porrúa. México 1971. pp. 176 y 177.

Azucarera; Minera; Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos; De hidrocarburos; Petroquímica; Cementera; Calera; Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas; Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos; De celulosa y papel; De aceites y grasas vegetales; Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello; Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello; Ferrocarrilera; Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera; Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco; Servicios de banca y crédito. **b. Empresas:** Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal; Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación. También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente...

Las Juntas Federales se crean para resolver todos y cada uno de los conflictos que afectaban directamente la economía Nacional; por lo que el 27 de septiembre de 1927, el poder Ejecutivo expide un decreto por el cual se crean la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Federales de Conciliación; conteniendo este decreto cinco breves artículos; se ordene el establecimiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en la Ciudad de México y las Regionales de Conciliación que fueren necesarias; así mismo ordena a la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo a expedir el reglamento a la brevedad.

Con motivo de la Reforma de 24 de febrero de 2017, la fracción XX, del artículo 123 Constitucional en su apartado “A”, da nacimiento a los Tribunales Laborales, el cual a la letra señala:

XX. La resolución de las diferencias o los conflictos entre trabajadores y patrones estará a cargo de los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas, cuyos integrantes serán designados atendiendo a lo dispuesto en los artículos 94, 97, 116 fracción III, y 122 Apartado A, fracción IV de esta Constitución, según corresponda, y deberán contar con capacidad y experiencia en materia laboral. Sus sentencias y resoluciones deberán observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia.

Antes de acudir a los tribunales laborales, los trabajadores y patrones deberán asistir a la instancia conciliatoria correspondiente. En el orden local, la función conciliatoria estará a cargo de los Centros de Conciliación, especializados e imparciales que se instituyan en las entidades federativas. Dichos centros tendrán personalidad jurídica y patrimonio propios. Contarán con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Se regirán por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad,

confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en las leyes locales.

La ley determinará el procedimiento que se deberá observar en la instancia conciliatoria. En todo caso, la etapa de conciliación consistirá en una sola audiencia obligatoria, con fecha y hora debidamente fijadas de manera expedita. Las subsecuentes audiencias de conciliación sólo se realizarán con el acuerdo de las partes en conflicto. La ley establecerá las reglas para que los convenios laborales adquieran condición de cosa juzgada, así como para su ejecución.

En el orden federal, la función conciliatoria estará a cargo de un organismo descentralizado. Al organismo descentralizado le corresponderá, además, el registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados.

El organismo descentralizado a que se refiere el párrafo anterior contará con personalidad jurídica y patrimonio propios, plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Se regirá por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en la ley de la materia.

Para la designación del titular del organismo descentralizado a que se refiere el párrafo anterior, el Ejecutivo Federal someterá una terna a consideración de la Cámara de Senadores, la cual previa comparecencia de las personas propuestas realizará la designación correspondiente. La designación se hará por el voto de las dos terceras partes de los integrantes de la Cámara de Senadores presentes, dentro del improrrogable plazo de treinta días. Si la Cámara de Senadores no resolviere dentro de dicho plazo, ocupará el cargo aquél que, dentro de dicha terna, designe el Ejecutivo Federal.

En caso de que la Cámara de Senadores rechace la totalidad de la terna propuesta, el Ejecutivo Federal someterá una nueva, en los términos del párrafo anterior. Si esta segunda terna fuere rechazada, ocupará el cargo la persona que dentro de dicha terna designe el Ejecutivo Federal.

El nombramiento deberá recaer en una persona que tenga capacidad y experiencia en las materias de la competencia del organismo descentralizado; que no haya ocupado un cargo en algún partido político, ni haya sido candidato a ocupar un cargo público de elección popular en los tres años anteriores a la designación; y que goce de buena reputación y no haya sido condenado por delito doloso. Asimismo, deberá cumplir los requisitos que establezca la ley. Desempeñará su encargo por períodos de seis años y podrá ser reelecto por una sola ocasión. En caso de falta absoluta, el sustituto será nombrado para concluir el periodo respectivo. Sólo podrá ser removido por causa grave en los términos del Título IV de esta Constitución y no podrá tener ningún otro empleo, cargo o comisión, con excepción de aquéllos en que actúen en representación del organismo y de los no remunerados en actividades docentes, científicas, culturales o de beneficencia.

8. La Federalización de la Legislación Laboral

Posterior al año 1917, comenzó un aumento en conflictos colectivos; dando vida a la creación de sindicatos, federaciones y confederaciones trajo como consecuencia las huelgas y la firma de contratos colectivos de trabajo, mismos que en ocasiones comprendía dos o más Estados sin que ninguno de ellos interviniera para resolver el conflicto; lo que trajo como respuesta que el día 6 de septiembre de 1929, se reformara el artículo 123 Constitucional en su párrafo introductorio en la cual se señaló que la ley del trabajo sería unitaria y se expediría por el Congreso Federal; pero su aplicación correspondería a las

autoridades federales y a las locales mediante una distribución de competencia que estaba incluida en la misma reforma.⁴²

Es así como el Presidente Interino de la República, Emilio Portes Gil después de haber sido publicada la reforma Constitucional, envía un proyecto a las Cámaras para crear un código federal del trabajo, misma que encontró una gran oposición en las cámaras y en el movimiento obrero ya que tenía como obligatorio el arbitraje en las huelgas.

9. Ley Federal del Trabajo del 18 de Agosto de 1931

Dos años después de haberse presentado el Proyecto Portes Gil, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo redacta un nuevo proyecto en el cual ya no es contemplado como código, sino como ley; en la que se toma como parte fundaméntela de la misma el anteproyecto Portes Gil.

Es así como el 18 de agosto de 1931 se promulga la primer Ley Federal del Trabajo; la cual señala las reglas del procedimiento ante las Juntas Centrales y Federarles de Conciliación y Arbitraje, en la que se contempla una primera audiencia de conciliación, Demanda y Excepciones. La comparecencia del demandado le obligaba a contestar en el mismo acto. En el caso de que este no compareciera a dicha audiencia se señalaba nuevo día y hora para una segunda audiencia de demanda y excepciones apercibiéndolo que en caso de incomparecencia se le tendría por contestada en sentido afirmativo.

Si las partes no estaban de acuerdo con los hechos o en su caso estándolo; la Junta abría la etapa de pruebas, señalando una audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, así como varias audiencias

⁴² Cfr. DÁVALOS, José. **Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo**. 2ª Edición. Ed. Porrúa. México 1991. pp. 71 y 72.

complementarias para el desahogo de las mismas, una vez finalizado el desahogo se daba 48 horas a las partes para presentar alegatos; fenecido este término se generaba un dictamen por el auxiliar del presidente de cada grupo especial, en el que se proponía una solución al conflicto el cual se discutía pudiendo los presente votar una vez resuelto se pasaba con los representantes y se ordenaba la notificación a las partes.⁴³

10. Ley Federal del Trabajo del 1° de Mayo de 1970

Antes de realizarse la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, se realizaron 2 proyectos, el primero en 1960 cuando el presidente López Mateos designó una comisión para que preparara el anteproyecto; en el cual se dieron cuenta de la necesidad de reformar varios aspectos del artículo 123 Constitucional; siendo enviada la iniciativa al poder revisor constitucional en el mes de diciembre de 1961, misma que fue aprobada en noviembre del siguiente año.

En el año 1967, el nuevo presidente de la República Gustavo Díaz Ordaz, designo una segunda comisión para la elaboración de un nuevo proyecto de la Ley Federal del Trabajo; y por acuerdo del mismo presidente fue invitadas las clases sociales con la finalidad de ser escuchadas y tomar en cuenta su opinión para esta nueva Ley; por la clase patronal se designó a un grupo de abogados los cuales su postura fue totalmente negativa oponiéndose a todo lo previsto para esta nueva Ley como era: prima por trabajo en día domingo, salario doble adicional por el servicio extraordinario que se presta el día de descanso, aguinaldo anual, etc. Negándose a aporta cualquier sugerencia; sino por el contrario solo se quería se tocarán temas de índole procesal. Por el contrario, la parte que representaba a los trabajadores apporto diversas ideas para esa nueva

⁴³ Cfr. DE BUEN LOZANO. Néstor. **Derecho Procesal del Trabajo**. 4ª Edición. Editorial Porrúa. México. 1996. pp. 131, 132 y 133.

Ley; como fue la federalización del trabajo, para evitar la influencia de los empresarios en los Estados en que se encuentra el problema obrero-patronal, mayor libertad sindical, etc... Proyecto que fue enviado como iniciativa de Ley a las Cámaras en diciembre de 1968, la que fue debatida en las mismas.⁴⁴

La promulgación de la Ley fue realizada por el Presidente Díaz Ordaz el día 2 de diciembre de 1969, la cual entro en vigor el día 1° de mayo de 1970, siendo sus principales cambios en lo referente a las autoridades del trabajo y las reglas procesales a seguir; en cuanto a las primeras se le faculto a la Junta de Conciliación para arbitrar conflictos de menor cuantía, así también queda establecida la posibilidad de que a juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se integraran Juntas especiales de la federal de conciliación y arbitraje en los diversos Estados. En lo referente a la segunda se ratifica la oralidad predominante en los juicios, se hace más sencilla la forma de notificar, aligeran la forma de los incidentes, se suprime la incompetencia por inhibitoria, se incluyó la prueba de inspección, se incluye el procedimiento especial para llevar al cabo asuntos urgentes, en los cuales su principal característica es que en una sola audiencia se desarrolla la conciliación, demanda y excepciones, Ofrecimiento, Admisión de Pruebas, Alegatos y Laudo⁴⁵.

11. Reforma Procesal del 1° de Mayo de 1980

Durante la gestión presidencial de José López Portillo el día 18 de diciembre de 1979, presenta ante la Cámara de Diputados la iniciativa de Ley para modificar los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis de la Ley Federal del Trabajo; los cuales fijaban el procedimiento de huelga, así como adiciona a la

⁴⁴ Cfr. DE LA CUEVA. Mario. **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**. Ob. Cit. Pp. 55, 56, 57 y 58.

⁴⁵ Cfr. DE BUEN LOZANO. Néstor. **Derecho Procesal del Trabajo**. Ob. Cit. Pp. 133, 134 y 135.

parte final del artículo 47 la obligación que tiene el patrón de dar aviso por escrito al trabajador de la cause o causas del despido.⁴⁶

12. Reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2012

El día 30 de noviembre del año 2012, se adicionan y reforman diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo; en lo referente al estudio de la presente tesis, la Conciliación se ve modificada en cuanto a que se crea la figura de funcionario conciliador; quien está obligado desde el comienzo de la etapa conciliatoria a intervenir con las partes en conflicto en busca de un arreglo conciliatorio que ponga fin a la diferencia entre el patrón y trabajador, proponiendo opciones de solución justas y equitativas. En el supuesto caso de no lograrlo se les tendrá por inconformes pasando a la etapa de demanda y excepciones, sin que por esto el funcionario conciliador o el personal jurídico de la Junta pueda seguir teniendo contacto con las partes con el mismo propósito y hasta antes de que se declare cerrada la instrucción tratando de llegar a una conciliación, lo anterior sin que se entorpezca el procedimiento.

⁴⁶ Cfr. *Ibidem.* p. 135.

CAPÍTULO III MARCO JURÍDICO

La legislación vigente aplicable a nuestro objeto de estudio, con sus últimas modificaciones a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos promulgada en el año 1917, la cual nace después de una revolución en nuestro país, en la que se luchó por una mejora en la vida de sus gobernados trayendo como consecuencia una Constitución que contemplaba por primera vez derechos sociales.

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917

En lo referente al trabajo, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos tiene una acción protectora al señalar en su artículo 5, la libertad que tienen las personas de dedicarse a cualquier profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, mientras esta sea lícita y el derecho que se tiene a la retribución por prestar los trabajos personales.

El fundamento Constitucional del trabajo se encuentra plasmado en nuestra Constitución Política en sus artículos 123 apartado "A", 116 fracción III, los cuales señalan dentro de otras cosas que las resoluciones de las diferencias o los conflictos entre trabajadores y patronos estará a cargo de los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades Federativas, ya no a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje Locales y Federales. Sus sentencias y resoluciones deberán observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia.

En lo que nos ocupa como materia de la presente tesis es la **Conciliación** en materia laboral, es así que con la reforma de 24 de febrero del año 2017 el artículo 123 Constitucional en su apartado "A" fracción XX a la letra señala:

XX. “La resolución de las diferencias o los conflictos entre trabajadores y patrones estará a cargo de los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas, cuyos integrantes serán designados atendiendo a lo dispuesto en los artículos 94, 97, 116 fracción III, y 122 Apartado A, fracción IV de esta Constitución, según corresponda, y deberán contar con capacidad y experiencia en materia laboral. Sus sentencias y resoluciones deberán observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia.

Antes de acudir a los tribunales laborales, los trabajadores y patrones deberán asistir a la instancia conciliatoria correspondiente. En el orden local, la función conciliatoria estará a cargo de los **Centros de Conciliación**, especializados e imparciales que se instituyan en las entidades federativas. Dichos centros tendrán personalidad jurídica y patrimonio propios. Contarán con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Se regirán por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en las leyes locales.

La ley determinará el procedimiento que se deberá observar en la instancia conciliatoria. En todo caso, la etapa de conciliación consistirá en una sola audiencia obligatoria, con fecha y hora debidamente fijadas de manera expedita. Las subsecuentes audiencias de conciliación sólo se realizarán con el acuerdo de las partes en conflicto. La ley establecerá las reglas para que los convenios laborales adquieran condición de cosa juzgada, así como para su ejecución.

En el orden Federal, la función conciliatoria estará a cargo de un organismo descentralizado. Al organismo descentralizado le corresponderá, además, el registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las

organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados.

El organismo descentralizado a que se refiere el párrafo anterior contará con personalidad jurídica y patrimonio propios, plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Se regirá por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en la ley de la materia.

Para la designación del titular del organismo descentralizado a que se refiere el párrafo anterior, el Ejecutivo Federal someterá una terna a consideración de la Cámara de Senadores, la cual previa comparecencia de las personas propuestas realizará la designación correspondiente. La designación se hará por el voto de las dos terceras partes de los integrantes de la Cámara de Senadores presentes, dentro del improrrogable plazo de treinta días. Si la Cámara de Senadores no resolviere dentro de dicho plazo, ocupará el cargo aquél que, dentro de dicha terna, designe el Ejecutivo Federal.

En caso de que la Cámara de Senadores rechace la totalidad de la terna propuesta, el Ejecutivo Federal someterá una nueva, en los términos del párrafo anterior. Si esta segunda terna fuere rechazada, ocupará el cargo la persona que dentro de dicha terna designe el Ejecutivo Federal.

El nombramiento deberá recaer en una persona que tenga capacidad y experiencia en las materias de la competencia del organismo descentralizado; que no haya ocupado un cargo en algún partido político, ni haya sido candidato a ocupar un cargo público de elección popular en los tres años anteriores a la designación; y que goce de buena reputación y no haya sido condenado por delito doloso. Asimismo, deberá cumplir los requisitos que establezca la ley.

Desempeñará su encargo por períodos de seis años y podrá ser reelecto por una sola ocasión. En caso de falta absoluta, el sustituto será nombrado para concluir el periodo respectivo. Sólo podrá ser removido por causa grave en los términos del Título IV de esta Constitución y no podrá tener ningún otro empleo, cargo o comisión, con excepción de aquéllos en que actúen en representación del organismo y de los no remunerados en actividades docentes, científicas, culturales o de beneficencia”.

Antes de acudir a los tribunales laborales, los trabajadores y patrones deberán asistir a la instancia conciliatoria correspondiente. Ya sea en el orden local o federal.

La ley determinará el procedimiento que se deberá observar en la instancia conciliatoria.

El artículo 116 Constitucional, en su fracción III, señala que el Poder Judicial de los Estados se ejercerá por los tribunales que establezca la Constitución respectiva, dando con esto el nacimiento a los tribunales laborales.

Lo anterior será materia de nuestro estudio en el capítulo siguiente.

2. Tratados Internacionales

Los tratados Internacionales, son acuerdos entre dos o más Estados, referente a una cuestión política, económica, de cortesía diplomática, cultural o de otra índole aceptando de forma espontánea o por la fuerza sobre un derecho el cual se trata de regular, modificar o extinguir.⁴⁷

⁴⁷ Cfr. CABANELLAS Guillermo **Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual**. Tomo VIII. 21ª Edición. Editorial Heliasta, S.R.L.. Buenos Aires. Argentina. 1989. Pp. 200 y 201.

La Constitución de 1917 plasma las facultades del Presidente de la República dentro de las cuales contempla las de dirigir las negociaciones diplomáticas y celebrar tratados con las potencias extranjeras, sometiéndolas a la ratificación del Congreso Federal.

La principal preocupación de los tratados internacionales referentes a la materia laboral es la de promocionar la justicia social y el reconocimiento de las normas fundamentales del trabajo a nivel mundial; mecanismo que se encuentra regulado en nuestra Carta Magna, en los siguientes artículos Constitucionales:

Artículo 76. “Son facultades exclusivas del Senado:

I. Analizar la política exterior desarrollada por el Ejecutivo Federal con base en los informes anuales que el Presidente de la República y el Secretario del Despacho correspondiente rindan al Congreso.

Además, aprobar los tratados internacionales y convenciones diplomáticas que el Ejecutivo Federal suscriba, así como su decisión de terminar, denunciar, suspender, modificar, enmendar, retirar reservas y formular declaraciones interpretativas sobre los mismos;

Artículo 89. “Las facultades y obligaciones del Presidente, son las siguientes:

X. “Dirigir la política exterior y celebrar tratados internacionales, así como terminar, denunciar, suspender, modificar, enmendar, retirar reservas y formular declaraciones interpretativas sobre los mismos, sometiéndolos a la aprobación del Senado. En la conducción de tal política, el titular del Poder Ejecutivo observará los siguientes principios normativos: la autodeterminación de los pueblos; la no intervención; la solución pacífica de controversias; la

proscripción de la amenaza o el uso de la fuerza en las relaciones internacionales; la igualdad jurídica de los Estados; la cooperación internacional para el desarrollo; el respeto, la protección y promoción de los derechos humanos y la lucha por la paz y la seguridad internacionales;”;

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

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se encarga de regular todo lo referente al trabajo, la cual fue fundada en 1919 y nuestro país forma parte desde el 12 de septiembre de 1931; siendo un organismo especializado de la ONU la cual promueve la justicia social y el reconocimiento de las normas fundamentales del trabajo, creación de oportunidades de empleo y la mejora de las condiciones laborales en el mundo. La cual vela por la justicia social para una globalización equitativa dictando los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, la misma se encuentra estructurada de forma tripartita, única en el sistema de Naciones Unidas, en la que junto a la representación gubernamental figuran las de empleadores y trabajadores.

La misma dicta y supervisa las normas internacionales del trabajo, la prestación de asistencia técnica, y la búsqueda y difusión de información. Luchando por la promoción y el respeto de los principios laborales básicos, la erradicación del trabajo infantil, la supervisión de la reglamentación laboral y el cumplimiento de los Convenios, el desarrollo de programas de cooperación técnica, las migraciones laborales y la Dimensión Social de la Globalización.

Referente a la investigación que nos ocupa, dicha organización no contempla tratado alguno referente a la conciliación en materia laboral.

3. Ley Federal del Trabajo de 1970 con Reformas del 1° de Mayo de 2019

La Ley Federal del Trabajo fue Reformada el día 1° de mayo de 2019, en respuesta a las modificaciones realizadas a los artículos 107 y 123 Constitucionales de fecha 24 de febrero del año 2017, las cuales hoy ya entraron en vigor.

Estas reformas, en estricto Hecho y Derecho son imposibles de llevarse al cabo de manera tan pronta, toda vez de que no se cuenta con la infraestructura, presupuesto y personal calificado para poder dar la atención plasmada en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo en los hoy llamados Centros de Conciliación y Centro Federal de Conciliación Registro Laboral.

La Reforma Laboral de 1° de Mayo del año 2019, con relación a la Conciliación a la letra señala:

CAPITULO IX BIS

Del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral

Artículo 590-A.-

Corresponde al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral las siguientes atribuciones:

I. Realizar en materia federal la función conciliadora a que se refiere el párrafo cuarto de la fracción XX del artículo 123 Constitucional.

II. Llevar el registro de todos los contratos colectivos de trabajo, reglamentos interiores de trabajo y de las organizaciones sindicales, así como todos los actos y procedimientos a que se refiere el párrafo cuarto de la fracción XX del artículo 123 Constitucional.

III. Establecer el Servicio Profesional de Carrera y seleccionar mediante concurso abierto en igualdad de condiciones a su personal;

IV. Establecer planes de capacitación y desarrollo profesional incorporando la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos; y

V. Las demás que de esta Ley y la normatividad aplicable se deriven.

Artículo 590-B.

El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral se constituirá y funcionará de conformidad con los siguientes lineamientos:

Será un Organismo Público Descentralizado del Gobierno Federal, con domicilio en la Ciudad de México y contará con oficinas regionales conforme a los lineamientos que establezca el Órgano de Gobierno. Tendrá personalidad jurídica y patrimonio propios, plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Se regirá por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, igualdad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad.

Será competente para substanciar el procedimiento de la conciliación que deberán agotar los trabajadores y patrones, antes de acudir a los Tribunales, conforme lo establece el párrafo quinto de la fracción XX del artículo 123, apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Además, será competente para operar el registro de todos los contratos colectivos de trabajo, reglamentos interiores de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados

El titular del organismo será su Director General. El nombramiento deberá recaer en una persona que tenga capacidad y experiencia en las materias de la competencia del organismo descentralizado, quien además de lo previsto en el artículo 123, apartado A, fracción XX de la Constitución, deberá cumplir con los requisitos que establezca la Ley de la materia.

CAPÍTULO IX TER

De los Centros de Conciliación de las Entidades Federativas y de la Ciudad de México.

Artículo 590 E. Corresponde a los Centros de Conciliación locales las siguientes atribuciones:

- Realizar en materia local la función conciliadora a la que se refiere el párrafo segundo de la fracción XX del artículo 123 Constitucional.
- Poner en práctica el Servicio Profesional de Carrera a que se refiere el numeral tres del artículo 590-A;
- Capacitar y profesionalizarlo para que realice las funciones conciliadoras referidas en el párrafo anterior, y

IV. Las demás que de esta Ley y su normatividad aplicable se deriven.

Artículo 590F.- Los Centros de Conciliación de las Entidades Federativas y de la Ciudad de México, encargados de la conciliación previa a la demanda jurisdiccional en el orden local, establecidos en el apartado A del artículo 123, fracción XX, párrafo segundo de la Constitución, se integrarán y funcionarán en los términos que determinen las leyes locales, con base a los siguientes lineamientos:

Cada Centro de Conciliación se constituirá como Organismo Público Descentralizado de la respectiva Entidad Federativa, los cuales tendrán el número de delegaciones que se considere necesario constituir y contarán con personalidad jurídica y patrimonio propio, así como plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión.

Serán competentes para substanciar el procedimiento de la conciliación a la que deberán acudir los trabajadores y patrones, antes de presentar demanda ante los Tribunales, conforme lo establece el párrafo segundo de la fracción XX del artículo 123, apartado A, de la Constitución.

En su actuación se regirán por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, igualdad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en su estatuto orgánico y su respectiva reglamentación, emitidos por el Poder Legislativo de la respectiva Entidad Federativa o de la Ciudad de México según corresponda.

Cada Centro tendrá un Órgano de Gobierno integrado por los titulares de las dependencias u organismos públicos que señalen las legislaciones locales y que salvaguarden el ejercicio pleno de la autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión.

La conciliación que imparta deberá ajustarse al procedimiento contemplado en la presente Ley.

Debido a que hasta este momento no se cuenta con lo necesario para implementar y dar inicio con Los Centros de Conciliación Locales y el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral en los artículos transitorios del Decreto por el que se reforma, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo es que se dan los siguientes Plazos:

- **Para expedir Ley Orgánica del Centro Federal.** Se concede un plazo no mayor a ciento ochenta días siguientes a que entre en vigor el Decreto, el Congreso de la Unión expedirá la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, es decir hasta antes del día 1° de noviembre de 2019.
- **Para inicio de funciones de la Autoridad Conciliadora Local y Tribunales Locales.** Los Centros de Conciliación Locales y los Tribunales del Poder Judicial de las Entidades Federativas iniciaran actividades dentro del plazo máximo de tres años a partir de la entrada en vigor del Decreto, es decir, 1° de mayo del año 2022.
- **Para inicio de funciones de la Autoridad Conciliadora Federal y Tribunales Federales.** Dentro del plazo máximo de cuatro años a partir de la entrada en vigor de este Decreto, es decir, 1° de mayo del año 2023, en la cual cada delegación u oficina regional del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral iniciará la tramitación de solicitudes de conciliación que sean de su competencia al mismo tiempo que los Tribunales del Poder Judicial de la Federación inicien su operación en el Circuito Judicial al que correspondan.

Haciendo notar que aunque ya estén en vigor las anteriores Reformas a la Ley Federal del Trabajo referente a la Conciliación; mientras no se materialicen los Centros de Conciliación Locales y Federales, así como los Tribunales Laborales se seguirá aplicando la Ley Laboral anterior a esta Reforma

4. Jurisprudencia

En la aplicación del derecho, encontramos con una serie de criterios, principio y razonamientos que emanan de las resoluciones de la Suprema Corte, Plenos de Circuito o los Tribunales Colegiados de Circuito de Jurisdicción Laboral, los cuales se enfocan a resolver diferentes problemas derivados de la aplicación e interpretación de las normas laborales, a través de la jurisprudencia; tesis aisladas y tesis en contrario, con la misma o una situación parecida, tratando de que el derecho sea aplicado de forma tal que dichos criterios sean uniformados para resolver en el mismo sentido.

La palabra Jurisprudencia deriva del latín *Juris* (Derecho) y *Prudentia* (sabiduría), el cual es el conjunto de pronunciamientos de carácter jurisdiccional dictada por órganos judiciales y administrativos. Siendo considerada como el conjunto de sentencias dictadas en sentido concordante acerca de una determinada materia.⁴⁸

Las principales tesis jurisprudenciales referentes a la Conciliación en materia laboral señalan:

- **REPOSICIÓN DEL PROCEDIMIENTO EN MATERIA LABORAL. SI SE OMITIÓ DESAHOGAR LA ETAPA CONCILIATORIA Y LA PROTECCIÓN**

⁴⁸ Cfr. **Enciclopedia Jurídica Omeba**. Tomo XVII. Editorial Draskill, S.A.. Buenos Aires. Argentina. 1990. P. 621.

FEDERAL SE CONCEDE PARA EFECTO DE QUE SE LLEVE A CABO, SI DE SU VERIFICACIÓN NO SE ADVIERTE ARREGLO ENTRE LAS PARTES, CONFORME A LOS PRINCIPIOS DE ECONOMÍA Y ADQUISICIÓN PROCESAL DEBERÁN SUBSISTIR LAS ACTUACIONES POSTERIORES A ELLA.

Explicando la misma que en virtud de que la etapa conciliatoria es esencial en el proceso, en el supuesto de cuya omisión en su desahogo constituye una violación procesal que trasciende al resultado del laudo; sin embargo, deberá conceder la protección federal, para efecto de que la autoridad responsable deje insubsistente el laudo reclamado y reponga el procedimiento para que se lleve a cabo dicha etapa, toda vez que de esa fase de conciliación, que la responsable está obligada a verificar, depende el desarrollo de las subsecuentes actuaciones del juicio, pues de existir acuerdo conciliatorio se dará por terminado el conflicto; pero de suceder lo contrario, se tendrá a las partes por inconformes con todo acuerdo pasando a la etapa de arbitraje, en cuyo caso, conforme a los principios de economía y adquisición procesal, las actuaciones de las etapas posteriores a la de conciliación deberán subsistir, por ser en las que se fija la litis y se otorga la oportunidad probatoria, emitiéndose al laudo con plenitud de jurisdicción.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO OCTAVO CIRCUITO.

Amparo directo 575/2011. Lilia Olivan Eslava. 27 de octubre de 2011. Unanimidad de votos. Ponente: Ma. Carmen Pérez Cervantes. Secretario: Julio César González Soto.

Amparo directo 601/2011. Rosa Angélica Rodríguez Soriano y otras. 27 de octubre de 2011. Unanimidad de votos. Ponente: Ma. Carmen Pérez Cervantes. Secretario: Julio César González Soto.

- **ETAPA DE CONCILIACIÓN EN EL JUICIO LABORAL. PUEDE CELEBRARSE CON LA PRESENCIA DE LOS APODERADOS DE LAS PARTES, NO OBSTANTE QUE ÉSTAS, O ALGUNA DE ELLAS, NO ASISTAN, SIEMPRE QUE AQUÉLLOS CUENTEN CON FACULTADES PARA ASUMIR UNA SOLUCIÓN CONCILIATORIA (INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 876, FRACCIÓN I, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO).**

En la reforma de 30 de noviembre de 2012, el legislador abandonó la previsión que proscribía que las partes materiales del juicio laboral (actor y demandado) pudieran comparecer a la etapa de conciliación con abogados patronos, asesores o apoderados, toda vez que en el nuevo texto estableció expresamente: "Las partes comparecerán personalmente a la Junta y podrán ser asistidas por sus abogados patronos, asesores o apoderados. Si se trata de personas morales, el representante o apoderado deberá tener facultades para asumir una solución conciliatoria que obligue a su representada". Así, la Junta está obligada a celebrar la etapa de conciliación con la sola presencia de los representantes o apoderados de los contendientes materiales, sin que necesariamente se requiera la asistencia de estos últimos, siempre que aquéllos cuenten con facultades para asumir una solución conciliatoria en nombre de sus patrocinados, en virtud de que el objeto de dicha fase procesal es justamente procurar que los adversarios resuelvan sus diferencias mediante la celebración de un acuerdo conciliatorio, lo que es factible realizar a través de los aludidos representantes y/o apoderados.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL DÉCIMO SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 269/2015. Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Guanajuato. 21 de mayo de 2015. Unanimidad de votos. Ponente: Gilberto Díaz Ortiz. Secretario: Ángel de Jesús Fernández del Río.

- **ARREGLO CONCILIATORIO. LA OMISIÓN DE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, AL INICIO DE LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES, DE EXHORTAR NUEVAMENTE A LAS PARTES PARA QUE LO PROCUREN, NO ACTUALIZA UNA VIOLACIÓN A LAS REGLAS DEL PROCEDIMIENTO QUE DEJE SIN DEFENSAS AL QUEJOSO Y TRASCIENDA AL RESULTADO DEL FALLO.**

La circunstancia de que la Junta de Conciliación y Arbitraje, por conducto de su Presidente o del funcionario conciliador y demás personal jurídico, omita exhortar nuevamente a las partes al inicio de la etapa de demanda y excepciones, a fin de que resuelvan el conflicto mediante un arreglo conciliatorio, si bien constituye una violación formal a las reglas del procedimiento, pues la autoridad jurisdiccional, lo cierto es que no afecta las defensas del quejoso ni trasciende al resultado del fallo, en primer lugar, porque no impide ni obstaculiza el derecho de defensa adecuada, al no limitar la posibilidad de tener conocimiento del juicio, ni de ofrecer y desahogar pruebas, y menos aún de alegar en el juicio, por el simple hecho de que la etapa de conciliación y la exhortación que de nueva cuenta se haga al inicio de la etapa de demanda y excepciones, son previas a la apertura formal del arbitraje (juicio), en el que las partes podrán exponer sus pretensiones, así como ofrecer, preparar y desahogar sus pruebas; de manera que esa omisión no trasciende al resultado del fallo, porque en éste la Junta de Conciliación y Arbitraje debe ocuparse de resolver la controversia laboral en función de las pretensiones de las partes y de las

pruebas desahogadas, no respecto de los acuerdos no concretados; y, en segundo lugar, porque el principio de conciliación no se agota con el cierre de las etapas de conciliación y de demanda y excepciones, sino que subsiste durante todo el procedimiento hasta antes de que se cierre la instrucción; por tanto, después del cierre de la etapa de demanda y excepciones, las partes pueden procurar una conciliación que permita un arreglo conciliatorio y la terminación del juicio.

Contradicción de tesis 196/2017. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Segundo en Materia de Trabajo del Séptimo Circuito, Segundo en Materias Administrativa y de Trabajo del Décimo Primer Circuito, Primero en Materias Penal y de Trabajo del Décimo Noveno Circuito y el Tribunal Colegiado del Trigésimo Segundo Circuito. 6 de septiembre de 2017. Cinco votos de los Ministros Alberto Pérez Dayán, Javier Laynez Potisek, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Eduardo Medina Mora I. Ponente: Eduardo Medina Mora I. Secretario: Luis Javier Guzmán Ramos.

Criterios contendientes:

El sustentado por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Séptimo Circuito, al resolver el amparo directo 424/2016, el sustentado por el Segundo Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Décimo Primer Circuito, al resolver el amparo directo 921/2016, el sustentado por el Primer Tribunal Colegiado en Materias Penal y de Trabajo del Décimo Noveno Circuito, al resolver el amparo directo 1053/2016, y el diverso sustentado por el Tribunal Colegiado del Trigésimo Segundo Circuito, al resolver el amparo directo 266/2016.

Tesis de jurisprudencia 147/2017 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del once de octubre de dos mil diecisiete.

En cualquier materia es muy importante la jurisprudencia ya que la misma señala los criterios tomados en un caso en concreto, mismos que ayudaran a resolver en el mismo sentido las diferencias leales, referente al estudio que nos ocupa, la misma se refiere principalmente a la falta de la etapa conciliatoria en el procedimiento ordinario, mismas jurisprudencias que no afectan en esencia el procedimiento.

CAPÍTULO IV

LA CONCILIACIÓN EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO

La Reforma de 1° de mayo del año 2019, trae como consecuencia en la Conciliación que al desaparecer las Juntas de Conciliación y Arbitraje y crearse los Tribunales Laborales locales y federales dan nacimiento a los Centros de Conciliación locales y federales; mismos que se encargaran de como su nombre lo dice Conciliar entre los patrones y trabajadores con la finalidad de dirimir un conflicto entre estos; siendo necesaria la asistencia a estos antes de activar la maquinaria jurídica de los Tribunales laborales, salvo los casos de excepción, una vez que la conciliación se haya agotado sin un resultado favorable.

Sin embargo, es importante mencionar la Reforma de 30 de noviembre de 2012, la cual trajo como cambio principal en lo referente a la audiencia de conciliación la creación de funcionarios conciliadores, mismos que exhortan a las partes en conflicto a platicar y tratar de llegar a un arreglo, proponiendo diversas formas de solucionar el problema, desde la audiencia de Conciliación y hasta el antes del cierre de instrucción. El conciliador está obligado a estar en contacto con las partes para tratar de terminar con el conflicto. Lo anteriormente señalado, en virtud de que al no existir en este momento los Centros de Conciliación, se sigue llevando la misma; conforme a lo anteriormente señalado.

1. La Conciliación en los Conflictos Individuales Laborales

De acuerdo a lo manifestado en diversas ocasiones en el presente trabajo, sabemos que a la fecha en que se realiza esta tesis, se llevó a cabo una Reforma Laboral el día 1° de mayo del año 2019, la cual modifico en su totalidad la forma en que se debe llevar la Conciliación laboral, sin embargo, al no haberse

materializado la misma; se sigue aplicando la Conciliación de acuerdo a la Reforma del año 2012, la cual es de la siguiente manera:

En la práctica cuando se presentaba una demanda por despido injustificado, se dictaba por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje un acuerdo en el que se señalaban dos citas; la primera, exhortando a las partes a que se presenten un día y hora específica para que a través del funcionario conciliador tratar por medio de distintas alternativas llegar a un arreglo conciliatorio, sin que sea obligatoria la asistencia a la misma; en una segunda fecha para la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, desafortunadamente por cuestiones de carga de trabajo dichas fechas son agendadas con varios meses de distancia a partir de la presentación de la demanda lo que genera que el juicio se vaya dilatando, por lo que no se da cumplimiento a lo establecido en el artículo 873 de la Ley Laboral la cual establece que en el término de quince días posteriores a la presentación de la demanda se deberá celebrar la audiencia de conciliación, demanda y excepciones.

El problema de la segunda cita, es decir en la audiencia de conciliación, Demanda y Excepciones, el funcionario conciliador única y exclusivamente vocea a las partes y les pregunta ¿si existe una posibilidad de arreglo? si alguna de las partes le informa que por el momento no, dicho funcionario los hace conocedores que en cualquier etapa del juicio y antes del cierre de instrucción está la posibilidad de conciliar y acto seguido se continua con la audiencia.

Consideramos proponer como medio de solución, obligar asistir a las partes en conflicto con los Funcionarios Conciliadores y a través de la plática con las partes en un ambiente cordial tratar de llegar a un arreglo en el cual las mismas se sientan satisfechas por igual.

2. Ventajas y Desventajas de la Audiencia de Conciliación en el Procedimiento Ordinario

Si bien es cierto que al momento de realizar la presente tesis, existe ya una Reforma Laboral, la cual modifica en gran parte la forma de Conciliar ya que se crean Centros de Conciliación locales y federales los cuales se encargaran de proponer diversas opciones a las partes en conflicto para terminar con el conflicto existente entre ellas.

Es importante y debido que a la fecha de realización del presente trabajo existe una Reforma Laboral de fecha 1° de mayo del 2019, la cual modifica en su totalidad la forma de Conciliar en materia laboral y toda vez de que, al no existir los mencionados Centros de Conciliación, se sigue aplicando la forma de conciliar antes de dicha Reforma; por tal motivo es que describimos la forma en que se realizaba la misma.

De acuerdo al trabajo realizado con antelación, del mismo se desprende por un lado la importancia que debería tener la conciliación y la necesidad de un área especializada en la misma para tratar de dar por terminado algún conflicto entre las partes. Es así que el procedimiento laboral comienza con una audiencia que consta de dos etapas: a) **De conciliación** y b) De demanda y excepciones, desafortunadamente en la práctica la autoridad laboral mando capacitar al vapor a quienes hoy son llamados funcionarios conciliadores a los que debió de dotar con herramientas suficientes para saber cómo llevar a cabo una conciliación entre las partes en conflicto, a través de pláticas tendientes a llegar a un arreglo entre patrón y trabajador, siendo una oportunidad por parte de las Juntas de dirimir una controversia sin necesidad de activar la maquinaria jurídica en su totalidad, ahorrando así tiempo, dinero y principalmente reducir la carga de trabajo.

Las ventajas en la etapa de conciliación en la primer etapa del procedimiento:

- Al iniciarse la audiencia se comienza con la etapa de conciliación, a la que las partes comparecen de forma personal, las cuales podrán ser asistidas por sus abogado patronos, asesores o apoderados, tratándose de personas morales, será a través de representante legal o apoderado quien debe tener las facultades necesarias para conciliar, dando pie a que en esta audiencia ambas partes en conflicto se vean y puedan platicar con la finalidad de llegar a un arreglo conciliatorio.
- Al estar presentes ambas partes en conflicto en la etapa de conciliación, la autoridad a través del funcionario conciliador o sus asesores jurídicos, están obligados a exhortar a las partes para tratar de llegar a un arreglo amistoso, proponiendo diversas formas de llegar a este arreglo para dar por terminada la diferencia entre la parte trabajadora y la patronal.
- De igual manera, en el caso de que las partes llegaran a un arreglo en esa misma audiencia se podría finiquitar la diferencia laboral entre las partes que integran el juicio.

Las Desventajas en la etapa de conciliación en la primer etapa del procedimiento:

- Si bien es cierto que la conciliación es una parte fundamental para resolver los problemas laborales, en la práctica independientemente que las partes se encuentren presentes en la primera etapa, si el funcionario conciliador no tiene el tacto para exhortar en un lugar especial para poder platicar con las partes para buscar la forma de resolver el conflicto, esta etapa no sirve de nada.

3. La Función Conciliadora de las Juntas de Conciliación y Arbitraje

Cabe mencionar en este apartado, que a la fecha existe una Reforma Laboral que modifico la forma de Conciliar en la relación obrero-patronal, sin embargo y toda vez que la misma no se ha materializado es que se desarrolla el presente punto.

Como ha quedado establecido, si bien es cierto que la intención es buena por parte de los funcionarios conciliadores y por ende las Juntas de Conciliación y Arbitraje para tratar de dirimir una controversia entre las partes en conflicto a través de la conciliación, también lo es, que las Juntas no cuentan con una área específica para desarrollar esta actividad, por lo que al realizarse en un escritorio dentro de la misma Junta rodeado de personas y ruido, la misma se complica decidiendo casi de forma instantánea las partes en conflicto la imposibilidad de convenir en el juicio, siendo la conciliación una etapa necesaria e importante en el juicio laboral misma que debe de aplicarse en todo momento ya que a través de la intervención del personal adscrito a ellas y proponiendo ideas a las partes, se puede dar por terminada una controversia entre la clase patronal y la trabajadora por medio de un convenio ante la Junta, mismo que es ratificado por dichas partes. Siendo necesaria además una profesionalización adecuada para lograr un resultado positivo.

Desafortunadamente la postura por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje es totalmente pasiva ya que no apoya a los conciliadores de forma correcta, proporcionándoles un lugar digno para ejercer su función y las herramientas suficientes, así como la capacitación correcta.

4. Reforma Constitucional del Artículo 123 Constitucional Apartado “A” de 24 de febrero de 2017

Cabe señalar que a la fecha, la impartición de justicia laboral se encuentra en manos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje mismas que son dependientes del poder Ejecutivo, siendo estas consideradas “Tribunales Especializados”; y es el caso y como consecuencia de la corrupción en que se ha sumergido a la justicia laboral, además de ser necesaria la implementación de cambios acordes a las necesidades de nuestro país, que en este sexenio se toma la decisión de realizar una reforma constitucional de gran magnitud, de donde se desprende dentro de otras cosas **la desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para transformarlos en Tribunales Laborales adscritos al poder judicial.**

“Es así que lo que se intenta con esta reforma Constitucional es desaparecer las Juntas de Conciliación y Arbitraje para mejorar la calidad del servicio de impartición de justicia; intentando acabar con la corrupción en la que se ha que han perdido estas, fortaleciendo la función conciliatoria ya que separa función jurisdiccional, integrando organismos especializados federal y estatales, como instancia previa y obligatoria, buscando una solución amigable de las diferencias entre capital y trabajo, evitando así que un gran número de controversias lleguen a la etapa contenciosa en los juzgados laborales, desapareciendo así, los organismos tripartitas para darle vida a una justicia laboral radicada en los poderes judiciales los cuales dictaran sentencias apegados a la legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia, teniendo la conciliación estos mismos principios para actuar buscando un acuerdo conciliatorio entre las partes en conflicto, terminando así con un asunto.

La función conciliadora tendrá personalidad jurídica y patrimonio propio; con la finalidad de ser una entidad autónoma, misma que se regirá a través de

los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad”.⁴⁹

Mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 24 de febrero del año 2017, en el cual se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 apartado “A” de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, referente a la Justicia Laboral señalando en este acto las principales reformas a dichos artículos de acuerdo al estudio realizado, quedando de la siguiente manera:

DECRETO

Artículo Único.- “Se reforman el inciso d) de la fracción V del artículo 107; las fracciones XVIII, XIX, XX, XXI y el inciso b) de la fracción XXVII del artículo 123; se adicionan la fracción XXII Bis y el inciso c) a la fracción XXXI del Apartado A del artículo 123, y se elimina el último párrafo de la fracción XXXI del Apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para quedar como sigue:”

d) “En materia laboral, cuando se reclamen resoluciones o sentencias definitivas que pongan fin al juicio dictadas por los tribunales laborales locales o federales o laudos del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de los Trabajadores al Servicio del Estado y sus homólogos en las entidades federativas”

XX. “La resolución de las diferencias o los conflictos entre trabajadores y patrones estará a cargo de los tribunales laborales del Poder Judicial de la

⁴⁹ Cfr. PALLARES Y LARA. Sergio. **El Ayer y el Devenir del Artículo 123 Constitucional**. Editorial Porrúa. Ciudad de México. 2018. pp. 403, 409.

Federación o de las entidades federativas, cuyos integrantes serán designados atendiendo a lo dispuesto en los artículos 94, 97, 116 fracción III, y 122 Apartado A, fracción IV de esta Constitución, según corresponda, y deberán contar con capacidad y experiencia en materia laboral. Sus sentencias y resoluciones deberán observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia.

Antes de acudir a los tribunales laborales, los trabajadores y patrones deberán asistir a la instancia conciliatoria correspondiente. En el orden local, la función conciliatoria estará a cargo de los **Centros de Conciliación**, especializados e imparciales que se instituyan en las entidades federativas.

Dichos centros tendrán personalidad jurídica y patrimonio propios. Contarán con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Se regirán por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en las leyes locales.

La ley determinará el procedimiento que se deberá observar en la instancia conciliatoria. En todo caso, la etapa de conciliación consistirá en una sola audiencia obligatoria, con fecha y hora debidamente fijadas de manera expedita. Las subsecuentes audiencias de conciliación sólo se realizarán con el acuerdo de las partes en conflicto. La ley establecerá las reglas para que los convenios laborales adquieran condición de cosa juzgada, así como para su ejecución.

En el orden federal, la función conciliatoria estará a cargo de un organismo descentralizado. Al organismo descentralizado le corresponderá, además, el registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados.

El **organismo descentralizado** a que se refiere el párrafo anterior contará con **personalidad jurídica y patrimonio propios, plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión**. Se regirá por los **principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad**. Su integración y funcionamiento se determinará en la ley de la materia.

Para la designación del titular del organismo descentralizado a que se refiere el párrafo anterior, el Ejecutivo Federal someterá una terna a consideración de la Cámara de Senadores, la cual previa comparecencia de las personas propuestas realizará la designación correspondiente. La designación se hará por el voto de las dos terceras partes de los integrantes de la Cámara de Senadores presentes, dentro del improrrogable plazo de treinta días. Si la Cámara de Senadores no resolviere dentro de dicho plazo, ocupará el cargo aquél que, dentro de dicha terna, designe el Ejecutivo Federal.

En caso de que la Cámara de Senadores rechace la totalidad de la terna propuesta, el Ejecutivo Federal someterá una nueva, en los términos del párrafo anterior. Si esta segunda terna fuere rechazada, ocupará el cargo la persona que dentro de dicha terna designe el Ejecutivo Federal.

El nombramiento deberá recaer en una persona que tenga capacidad y experiencia en las materias de la competencia del organismo descentralizado; que no haya ocupado un cargo en algún partido político, ni haya sido candidato a ocupar un cargo público de elección popular en los tres años anteriores a la designación; y que goce de buena reputación y no haya sido condenado por delito doloso. Asimismo, deberá cumplir los requisitos que establezca la ley.

Desempeñará su encargo por períodos de seis años y podrá ser reelecto por una sola ocasión. En caso de falta absoluta, el sustituto será nombrado para concluir el periodo respectivo. Sólo podrá ser removido por causa grave en los términos del Título IV de esta Constitución y no podrá tener ningún otro empleo, cargo o comisión, con excepción de aquéllos en que actúen en representación del organismo y de los no remunerados en actividades docentes, científicas, culturales o de beneficencia.”

Cabe señalar que dentro esta Reforma Constitucional:

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

Dentro de la mencionada Reforma Constitucional se determinó como transitorios (de mayor relevancia):

“Transitorios

PRIMERO. “El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación”.

SEGUNDO. El Congreso de la Unión y las legislaturas de las entidades federativas deberán realizar las adecuaciones legislativas que correspondan para dar cumplimiento a lo previsto en el presente Decreto, dentro del año siguiente a la entrada en vigor del mismo.

TERCERO. En tanto se instituyen e inician operaciones los tribunales laborales, los Centros de Conciliación y el organismo descentralizado a que se refiere el presente Decreto, de conformidad con el transitorio anterior, las Juntas de Conciliación y Arbitraje y, en su caso, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o las autoridades locales laborales, continuarán atendiendo las diferencias o conflictos que se presenten entre el capital y el trabajo y sobre el registro de los contratos colectivos de trabajo y de organizaciones sindicales.

Los Tribunales Colegiados de Circuito del Poder Judicial de la Federación continuarán conociendo de los amparos interpuestos en contra de los laudos emitidos por las referidas Juntas en términos de lo previsto por la fracción V del artículo 107 de esta Constitución.

Los asuntos que estuvieran en trámite al momento de iniciar sus funciones los tribunales laborales, los Centros de Conciliación y el organismo descentralizado a que se refiere el presente Decreto, serán resueltos de conformidad con las disposiciones aplicables al momento de su inicio.

QUINTO. En cualquier caso, los derechos de los trabajadores que tienen a su cargo la atención de los asuntos a que se refiere el primer párrafo del artículo tercero transitorio, se respetarán conforme a la ley.

De lo anterior, nos permitimos hacer las siguientes consideraciones referente a la conciliación con base en la reforma Constitucional de 24 de febrero de 2017, que hasta la fecha ha generado grandes debates y opiniones encontradas ya que se podría violentar los derechos fundamentales de la clase trabajador, enterrando así el espíritu que se ha buscado desde su nacimiento:

En la multicitada reforma Constitucional, se plasma que las partes antes de acudir a los tribunales laborales deberán asistir a la etapa conciliatoria

correspondiente, siendo en materia local **Centros de Conciliación**, los cuales serán especializados e imparciales. En una sola audiencia obligatoria, misma que a la fecha no se ha podido materializar la reforma.

Se habla de la creación de una nueva legislación laboral que sea acorde con la realidad social laboral en la que estamos viviendo y en la cual deberá regularse con mucho cuidado el “procedimiento conciliatorio” a efecto de que no sean afectados los trabajadores en sus garantías individuales.

5. Reforma Laboral del 1° de Mayo de 2019 a la Ley Federal del Trabajo

Respecto del tema que nos ocupa y que constituye el objeto del estudio y no obstante que en el inicio de su desarrollo se concretizó al análisis de la Reforma Laboral de 30 de noviembre de 2012 que era la Ley Federal del Trabajo vigente; ello así que hoy en día después de múltiples debates, audiencias públicas en la Cámara de Diputados y Senadores, finalmente fue aprobada por la Cámara Revisora el proyecto de Ley del Partido MORENA, en donde se reforman aproximadamente 500 artículos de la Ley Federal del Trabajo la cual fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 1° de mayo del año 2019, la cual entró en vigor al día siguiente de su publicación en donde se desprende un cambio total y absoluto del tema que nos ocupa en este trabajo de investigación que es “La Conciliación en el Procedimiento Ordinario a Partir de la Reforma de 30 de Noviembre de 2012”, pues se determinó la creación de los Centros de Conciliación de las Entidades Federativas y de la Ciudad de México y el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

En las reformas del 1° de mayo del año 2019, se contempla que antes de acudir ante los Tribunales, los trabajadores y patrones deben de asistir al Centro de Conciliación correspondiente para dar inicio al procedimiento de conciliación, detallando los datos que se requieren para arrancar la maquinaria de la

conciliación en donde la autoridad planteará una opción de solución justa y equitativa y dependerá de las partes también el llegar a un arreglo conciliatorio.

Siendo como hemos mencionado desde las primeras páginas de la presente tesis, la **Conciliación** el punto medular para resolver los conflictos entre los patrones y trabajadores.

Teniendo como señala la Reforma de 1° de mayo de 2019, un área especializada en conciliar, si esta tiene el apoyo total por parte de las autoridades en cuanto a personal, inmuebles específico, mobiliario y presupuesto suficiente, ésta área puede ser una válvula de escape para tanta demanda individual que existen hasta hoy en día.

5.1. Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral

Con la multicitada Reforma Constitucional de 24 de febrero del año 2017; así como la Reforma Laboral del día 1° de mayo del año 2019 en las cuales las Juntas de Conciliación y Arbitraje Locales y Federales desaparecen creando Tribunales laborales dando nacimiento a los Centros de Conciliación llamados Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y los Centros de Conciliación locales.

El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, de acuerdo con lo establecido en el artículo 590-A, realizara las siguientes funciones:

I. Realizar en materia federal la función conciliadora a que se refiere el párrafo cuarto de la fracción XX del artículo 123 constitucional;

II. Llevar el registro de todos los contratos colectivos de trabajo, reglamentos interiores de trabajo y de las organizaciones sindicales, así como todos los actos

y procedimientos a que se refiere el párrafo cuarto de la fracción XX del artículo 123 constitucional;

III. Establecer el Servicio Profesional de Carrera y seleccionar mediante concurso abierto en igualdad de condiciones a su personal;

IV. Establecer planes de capacitación y desarrollo profesional incorporando la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos, y

V. Las demás que de esta Ley y la normatividad aplicable se deriven.

El cual de conformidad a lo establecido en el artículo 590-B; será un organismo descentralizado del Gobierno Federal con plena autonomía técnica, presupuestaria y de decisión la cual tendrá su domicilio en la Ciudad de México contando con oficinas regionales.

Sin embargo y en virtud de que a la fecha dichos Centros no han sido materializados, la Conciliación Laboral se sigue llevando conforme a lo establecido antes de la Reforma de 1° de mayo del año 2019

5.2. Centros de Conciliación de las Entidades Federativas y de la Ciudad de México

Con la multicitada Reforma de 1° de mayo de 2019 y como ya ha quedado mencionado se crean Centros de Conciliación en todos y cada uno de los Estados de la República, así como en la Ciudad de México; los cuales quedan establecidos en el CAPITULO IX TER, titulado “De los Centros de Conciliación de las Entidades Federativas y de la Ciudad de México”.

Teniendo las funciones de Conciliadores en el ámbito local, el cual será un Organismo Público Descentralizado de la respectiva Entidad Federativa, con un número de delegaciones que se considere necesario constituir, con personalidad jurídica y patrimonio propio, así como plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión, como lo establece el artículo 590-E; fracción I y 590- F, el cual a la letra señalan:

Artículo 590-E.- “Corresponde a los Centros de Conciliación locales las siguientes atribuciones: I. Realizar en materia local la función conciliadora a la que se refiere el párrafo segundo de la fracción XX del artículo 123 constitucional”...

Artículo 590-F.- Los Centros de Conciliación de las Entidades Federativas y de la Ciudad de México, encargados de la conciliación previa a la demanda jurisdiccional en el orden local, establecidos en el apartado A del artículo 123, fracción XX, párrafo segundo de la Constitución, se integrarán y funcionarán en los términos que determinen las leyes locales, con base a los siguientes lineamientos: Cada Centro de Conciliación se constituirá como Organismo Público Descentralizado de la respectiva Entidad Federativa, los cuales tendrán el número de delegaciones que se considere necesario constituir y contarán con personalidad jurídica y patrimonio propio, así como plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Serán competentes para substanciar el procedimiento de la conciliación a la que deberán acudir los trabajadores y patrones, antes de presentar demanda ante los Tribunales, conforme lo establece el párrafo segundo de la fracción XX del artículo 123, apartado A, de la Constitución. En su actuación se regirán por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, igualdad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad.

Cada Centro tendrá un Órgano de Gobierno integrado por los titulares de las dependencias u organismos públicos que señalen las legislaciones locales y que salvaguarden el ejercicio pleno de la autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. La conciliación que imparta deberá ajustarse al procedimiento contemplado la Ley Laboral.

6. El Procedimiento de Conciliación

Este procedimiento fue Reformado el día 1° de mayo del año 2019, en el cual se crean los Centros de Conciliación locales y federales, los cuales tendrán en cuanto al tema que nos ocupa la conciliación entre los patrones y trabajadores; será obligatorio acudir a estos Centros antes de presentarse ante los Tribunales laborales y en el caso de no llegar a ningún arreglo se entregara una constancia en la que se señalara haberse agotado la etapa, la cual tendrá que ser exhibida al momento de presentar la demanda ante los Tribunales laborales.

El procedimiento de Conciliación se encuentra establecido en el “TÍTULO TRECE BIS, CAPITULO I, titulado Del Procedimiento de Conciliación Prejudicial, del artículo 684-A al 684-U, mismos que señalan entre otras cosas la forma en que se deberá proceder ante los Centros para tramitar la instancia conciliatoria previa a la demanda ante los Tribunales laborales, salvo que tenga una tramitación especial, señalando los datos necesarios que deberá contener la solicitud. La conciliación no deberá excederse de 45 días naturales.

La Conciliación Se iniciará con la presentación de la solicitud de conciliación ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o al Centro de Conciliación local que corresponda la cual deberá estar firmada por el solicitante; Los Centros de Conciliación podrán recibir las solicitudes de conciliación por comparecencia personal de los interesados, por escrito debidamente firmado, o en su caso, por

vía electrónica mediante el sistema informático que para tal efecto se implemente.

Al momento en que reciba la solicitud, la autoridad conciliatoria señalará día y hora para la celebración de una Audiencia de Conciliación que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes, debiendo notificar de forma personal al patrón cuando menos con cinco días de anticipación a la audiencia, apercibiéndole que de no comparecer por sí o por conducto de su representante legal.

El trabajador solicitante de la instancia conciliatoria deberá acudir personalmente a la audiencia el cual podrá ser asistido por una persona de su confianza, al cual no se le reconocerá como apoderado ya que se trata de un procedimiento de conciliación y no de un juicio. Así mismo el patrón deberá asistir personalmente o por conducto de representante con facultades suficientes para obligarse en su nombre. Una vez presentes las partes la autoridad formulará una propuesta de contenido y alcances de un arreglo conciliatorio, planteando opciones de solución justas y equitativas que a su juicio sean adecuadas para dar por terminada la controversia entre las partes en conflicto; de estar de acuerdo las partes, celebrarán convenio por escrito, que deberá ratificarse en ese acto, entregándose copia autorizada de éste. De no llegar a un acuerdo, la Autoridad Conciliadora emitirá la constancia de haber agotado la etapa de conciliación prejudicial obligatoria, la cual servirá para activar la maquinaria ante los Tribunales laborales.

Sin dejar de mencionar que en dicha Reforma se establece en el artículo 48 de la Ley Federal del trabajo, la obligación de acudir ante los Centros de Conciliación antes de presentar la demanda ante los Tribunales laborales, el cual a la letra señala:

Artículo 48.- “El trabajador podrá solicitar ante la Autoridad Conciliadora, o ante el Tribunal si no existe arreglo conciliatorio, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago, observando previamente las disposiciones relativas al procedimiento de conciliación previsto en el artículo 684-A y subsiguientes...

CONCLUSIONES

PRIMERA. – Los conflictos laborales en el transcurso de la historia siempre han existido y más aún antes de la promulgación de la Ley Laboral la cantidad de derechos violentados en contra de los trabajadores era el pan de cada día, sin que existiera autoridad alguna que interviniera como mediador entre las partes en conflicto.

SEGUNDA. – A partir de la entrada en vigor de la Ley Laboral, los conflictos individuales entre la parte patronal y obrera se comenzó a dirimir por medio de las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje a través del procedimiento ordinario, mismo que contempla una etapa denominada de Conciliación en la cual el espíritu de la misma era la de que las partes resolvieran de forma amistosa sus diferencias.

TERCERA. – La conciliación laboral tiende desde sus inicios a solucionar los conflictos obrero patronal, por medio de la intervención del gobierno en pláticas tendientes a dirimir la diferencia entre patrones y trabajadores sin arrancar en su totalidad la maquinaria procesal firmando en caso de estar las partes de acuerdo un convenio que da por terminado el conflicto.

CUARTA. – La problemática que se estudia en la presente Tesis, consiste en el poco compromiso que existe por parte de la autoridad laboral para intervenir entre las partes en conflicto y tratar de dar por terminada la diferencia entre la parte patronal y obrera; así como la poca capacitación que le fue otorgada a los servidores públicos de las Juntas.

QUINTA. – Las soluciones que se proponían inicialmente para mejorar la conciliación en materia laboral y quitar gran parte de la carga que existe en las Juntas, era una mayor capacitación del personal que se va a encargar de tratar

de conciliar entre las partes en conflicto, así mismo, se señale día y hora para la etapa de conciliación en la cual las partes se encuentren obligadas a asistir y en el caso de no tener en ese momento posibilidad alguna de arreglo se cierre la misma y se continúe con el procedimiento y no como lo hacía la Junta que señalaba con anticipación una Junta para intentar conciliar entre las partes.

SEXTA. – Es aceptable la multicitada reforma Constitucional en cuanto a la creación de Centros de Conciliación, mismos que serán autónomos, tratando de buscar una equidad legal entre las partes en conflicto en busca de un arreglo pacífico a través de la conciliación, siempre y cuando los conciliadores sean capacitados de forma correcta ya que hasta el momento son insuficientes y con falta de experiencia y muy en especial se protejan los derechos de la clase obrera.

SÉPTIMA. - Es acertada la reforma, en cuanto a que la conciliación se llevará en una sola audiencia evitando la dilación en el conflicto, solo tiene como excepción que en el caso de que las partes se encuentren de acuerdo se podrá señalar nuevas audiencias de conciliación, en virtud de que se encuentra en litigio son los salarios de los trabajadores que se traducen en el sustento de sus familias.

OCTAVA. - Consideramos una buena opción la Reforma Laboral del 1° de mayo del año 2019, referente a la conciliación, ya que la misma si es llevada conforme al espíritu de la misma, la autoridad podrá liberarse de una buena cantidad de juicios conciliando en dichas áreas; independientemente de las multicitadas opiniones a favor y en contra de dicha Reforma por cuanto a los demás temas que ella contiene.

NOVENA. – Cabe aclarar que no obstante la modificación de esta Institución “**La Conciliación**” a la luz de la Reforma laboral del 1° de mayo de

2019; la realidad de la “Justicia Laboral” es que aún No existen en la práctica los “Centros de Conciliación” a que ésta se refiere por lo que hoy en día son las Juntas de Conciliación y Arbitraje las que conocen de los conflictos laborales.

DÉCIMA. – Es acertada la Reforma laboral de 1° de mayo del año 2019, en cuanto al tema que nos ocupa la cual es la **Conciliación** toda vez que al dar nacimiento a los Centros de Conciliación Federal y Local las partes están obligadas a presentarse ante estos Centros de Conciliación antes de acudir ante los Tribunales laborales y activar la maquinaria jurídica para dirimir un conflicto entre patrón y trabajador, con la finalidad de conciliar ante un funcionario el cual deberá de estar capacitado para esta función y tratar de resolver el mayor número de conflictos prejudiciales.

BIBLIOGRAFÍA

- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Derecho del Trabajo. Ed. U.N.A.M.. México. 1990.
- BARROSO FIGUEROA, José. Derecho Internacional del Trabajo. Ed. Porrúa. México. 1987.
- BECERRA BAUTISTA, José. El Proceso Civil en México. Ed. Porrúa. México. 2000.
- BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta ed. Ed. Sista. México. 1994.
- BOUZAS ORTIZ, José Alfonso. Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo. Ed. Iure. México. 2007.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Ed. Trillas. México. 1998.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 Preguntas Más Usuales Sobre Temas Laborales. Segunda ed. Ed. Trillas. México. 1988.
- DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. México. 1999.
- DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Ed. Porrúa. México. 1992.
- DÁVALOS, José. Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo. Quinta ed. Ed. Porrúa. México. 2008.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal Del Trabajo. Ed. Porrúa. México. 2002.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Mexicano del Trabajo. Octava ed. Ed. Porrúa. México. 1964.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo I. Décima Novena ed. Ed. Porrúa. México. 2009.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo II. Segunda ed. Ed. Porrúa. México. 2000.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.II. Sexta ed. Ed. Porrúa. México. 1991.

GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Octava ed. Colección Textos Jurídicos Universitarios. Ed. Harla. México. 1990.

REMOLINA ROQUEÑI, Felipe, El artículo 123 Constitucional. IMSS. México. 2000.

PALLARES Y LARA, Sergio. El Ayer y El Devenir del Artículo 123 Constitucional. Ed. Porrúa. México 2018.

SIDAQUI, Alberto. Teoría General de las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. México. 1981.

TENA SUCK, Rafael. Etal. Derecho Procesal del Trabajo. Séptima ed. Ed. Trillas. México 2014.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta ed. Ed. Porrúa. México. 1981.

DICCIONARIOS

BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Diccionario de Derecho Constitucional Garantías y Amparo. Ed. Porrúa. México. 1998.

DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Sexta ed. Ed. Porrúa. México. 1977.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Segunda ed. Ed. Porrúa. México. 1987.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Ed. Porrúa. México. 2011.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ed. Porrúa. México. 2019.

Ley Federal del Trabajo de 1970 Reformada. Nonagésima Octava ed. Ed. Sista. México. 2013.

Agenda Laboral 2019. Trigésima Edición, Ed. ISEF. México. 2019.

ALCALDE JUSTINIANI, Arturo. Etal. Ley Federal del Trabajo Reforma 2019 Comentada. Primera ed. Ed. Porrúa. México 2019.

JURISPRUDENCIA.

OTRAS FUENTES

PRONTUARIO TEÓRICO PRÁCTICO DEL DERECHO DEL TRABAJO. Quinta ed. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México. 1981.

GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. Autonomía, Investigación y Docencia. Revista de la Facultad de Derecho. UNAM. México. 1997.

Vo. Bo.
